



numéro de répertoire 2022/
date du Jugement <u>03/06/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 712/ A

☐ ne pas présenter à
l'Inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur V

Partie demanderesse,

ayant comparu par son conseil Maître BISINELLA YVES, avocat, à 4102 OUGREE,
Rue Mattéotti, 36,

Contre :

La SA VIANDE DE LIEGE, (BCE: 0415.068.344),
Avenue de Jupille, 4 à 4020 LIEGE 2

Partie défenderesse,

ayant comparu par son conseil Maître GILSON MARC, avocat, à 4800 VERVIERS,
Avenue de Spa, 5,

I. La procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 24/02/2020.
- les conclusions des parties.
- le dossier de la partie demanderesse.
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **06/05/2022**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

À partir du 24 janvier 1983, Monsieur V est engagé par la S.A. VIANDE DE LIEGE en qualité d'employé à temps plein ; il exerce la fonction de technicien de maintenance.

La S.A. VIANDE DE LIEGE est une société liégeoise active dans la transformation de viande, spécialisée dans le « prêt à trancher », dont le siège social et d'exploitation est implanté à JUPILLE.

À partir du 11 février 2012, Monsieur V est désigné comme conseiller en prévention.

La société fait l'objet d'un changement d'actionnariat et de gérance.

Début de l'année 2019, un accident survient au sein de l'entreprise ; un tiers s'y introduit pour voler des câbles et s'électrocute mortellement.

Le 19 mars 2019, la direction de la S.A. VIANDE DE LIEGE informe Monsieur V de la rupture de confiance quant à son rôle de conseiller en prévention ; il lui est reproché un manque de proactivité et de bienveillance dans ce rôle. Elle estime que le manque de réactivité et de conseil envers son responsable « a engendré indirectement le décès d'une personne ».

Les reproches formulés sont immédiatement contestés par courrier du conseil de Monsieur V adressé par recommandé le 16 avril 2019.

Au terme d'une réunion tenue le 23 avril 2019, le comité de prévention et protection au travail décide, à l'unanimité, de l'écarter de sa fonction et de désigner un conseiller en prévention externe, à titre temporaire. À partir de cette date, Monsieur V se consacre à temps plein à son rôle de technicien de maintenance.

Par jugement du 9 juillet 2020, le Tribunal de l'Entreprise de LIEGE admet la société VIANDE DE LIEGE à la procédure de réorganisation judiciaire. Un plan de remboursement est homologué par ce même Tribunal, par jugement du 4 mai 2021.

2.

Le 22 octobre 2019, Monsieur V est appelé à intervenir sur un boîtier électrique afin de procéder à la réparation d'une machine. Lors de son intervention, il rencontre le conseiller externe en prévention, Monsieur C.

Ce dernier constate des défaillances quant aux règles de sécurité et de consignation.

Par courrier recommandé du 24 octobre 2019, la S.A. VIANDE DE LIEGE notifie à Monsieur V son licenciement pour motif grave dans les termes suivants :

« Monsieur,

Ce 22.10.2019, nous avons été informés du fait grave qui s'est déroulé ce même jour et que nous décrivons ci-dessous.

Vous interveniez sur le boîtier électrique situé au local de pesage du département porc afin de couper le courant et ensuite pour intervenir sur une sous-videuse sans avoir procédé aux mesures de mise en sécurité et consignation dont vous êtes parfaitement informé (interrompre l'alimentation électrique sur laquelle vous devez travailler à l'aide d'un sectionneur ou d'un disjoncteur consigné avec le matériel adapté, vérifier l'absence de tension et mettre à la terre si nécessaire, signaler les travaux en cours à l'aide des étiquettes qui vous ont été distribuées par Monsieur G et baliser si nécessaire).

Vous avez encore participé tout récemment, soit le 12/06/2019, à une formation à ce sujet (risques électriques : règles de consignation).

Le Conseiller externe en prévention, Monsieur C, écrit explicitement ce qui suit à notre Responsable du Service Technique :

« .

Je tiens à t'informer que ce 22 octobre 2019 vers 14 :30 hrs, j'ai constaté que l'armoire électrique emballage porc était ouverte !

Une échelle était appuyée sur le mur à côté de cette armoire fixée en hauteur.

Aucune mesure de mise sécurité et consignation ne semble pas avoir été mise en œuvre Interpelé par la situation, j'ai contacté le responsable du service technique G. Celui-ci n'était pas au courant de la situation.

Nous nous sommes rendus à la charcuterie de Liège où nous avons rencontré le technicien V

Celui-ci nous a confirmé avoir ouvert le boîtier électrique afin de couper le courant et d'intervenir sur une machine dans le département Charcuterie.

L'intéressé n'était pas encore intervenu sur la machine en question.

Le travailleur s'engage à mettre en œuvre la procédure de consignation avant son intervention. Nous lui avons notifié qu'il n'était pas normal de travailler sans respecter les consignes de sécurité et de consignation et que son comportement représentait un danger réel pour lui-même et les autres travailleurs.

Celui-ci a pris acte de nos remarques et s'engage à respecter les consignes de sécurité lors d'une prochaine intervention. »

Cette faute grave justifie en elle-même votre licenciement immédiat sans préavis ni indemnité, eu égard aux risques graves et périls majeurs que vous faites courir à vos collègues de travail ainsi qu'à vous-même en agissant avec une telle désinvolture.

Vous ne pouvez en outre ignorer la gravité manifeste de cette situation puisque vous avez occupé la fonction de Conseiller en Prévention jusqu'au 23/04/2019.

En outre, ce fait grave vient à la suite de plusieurs autres manquements manifestes dans votre chef qui ont donné lieu à autant d'avertissements.

Ainsi en est-il :

- de l'avertissement qui vous fut notifié le 18.10.2018 pour manquements aux règles d'hygiène et de bonne pratique
- de l'avertissement qui vous fut notifié le 14.12.2018 pour manquements aux règles d'hygiène et de bonne pratique
- de l'avertissement du 27.03.2019 relatif à la non-fermeture à clé du local haute tension TGBT (tout local haute tension est interdit à toute personne non formée BA4/BA5. Or, à plus d'une reprise, nous vous avons demandé de fermer les portes à clé comme la loi nous y oblige, puisque vous étiez le seul en possession de ces clés, ce que vous n'avez jamais fait).
- des avertissements du 23.05.2019 pour avoir laissé ouverte et accessible la machine (baratte) et la non utilisation du matériel de consignation électrique lors de travaux de dépannage/entretien.

En conséquence des faits décrits ci-dessus et de l'accumulation de fautes graves qui en résultent, nous avons donc le regret de vous signifier la rupture pour fautes graves du contrat de travail qui nous lie.

Cette rupture prend effet immédiatement ce vendredi 25.10.2019.

En effet, les fautes graves décrits ci-dessus rendent immédiatement et définitivement impossible toute poursuite d'une collaboration professionnelle.

Les documents sociaux vous parviendront dans les plus brefs délais. ».

Le certificat de chômage C4 est adressé par l'employeur le 26 décembre 2019 et reprend, comme motif précis du chômage : « licenciement pour faute grave : risques graves et périls majeurs qui ont faits courir à ses collègues de travail et à lui-même ».

Par courrier recommandé de son conseil du 28 novembre 2019, Monsieur \ conteste toute faute grave dans son chef concernant les faits liés à l'opération technique du 22 octobre 2019. Ainsi, il expose que :

« Mon mandant conteste formellement toute faute grave dans son chef concernant les faits notifiés par votre envoi du 24 octobre précité et de sa soi-disant négligence quant aux mesures de sécurité lors de son opération technique du 22 octobre 2019 sur un boîtier électrique.

Il n'est cependant pas réfuté qu'en date du 22 octobre vers 14h30, l'armoire électrique en hauteur dans le local « pesée porcs » était ouvert.

En effet, Monsieur V. contrôlait l'absence de tension suite à son intervention sur le sectionneur général TD4 TD7 vers 14 heures pour couper l'alimentation du coffret, qui se trouve dans un autre bâtiment. Pour la sécurité de tous, mon mandant a également ôté les trois grands fusibles de phases.

Par cet acte, mon mandant a sécurisé physiquement la ligne et le boîtier sur lequel il devait physiquement intervenir.

Néanmoins, pendant la vérification du coffret, le conseiller externe en prévention – Monsieur C – a interpellé mon mandant par rapport à la porte de l'armoire et à la signalisation manquante.

Monsieur V. a justifié expressément son opération et a été chercher subséquemment une balise pour protéger son travail en hauteur – cette dernière n'étant pas présente dans le coffret de sécurité, mon mandant n'était pas en mesure de protéger directement la zone d'intervention.

Dès lors, au vu de ce qui précède, Monsieur V. n'a en aucun cas mis en péril la vie de ses collègues de travail et a respecté les mesures de sécurité et de consignation [...] »

Par courrier en réponse du 13 décembre 2019, le conseil de la S.A. VIANDÉ DE LIEGE précise la faute grave reprochée à son ancien employée, dans les termes suivants :

« Contrairement à ce que vous écrivez, le disjoncteur en question, comporte 4 phases et non 3 en sorte que l'installation n'est pas protégée en enlevant 3 phases sur les 4, comme votre client le fit ce jour-là, et comme il le confirme au travers de votre courrier.

Votre client a reconnu son erreur puisqu'il est allé chercher la balise suite à l'interpellation de L. C

Or, cette balise aurait dû être en sa possession à ce moment dans la mesure où Monsieur N. G responsable technique a mis à disposition de l'équipe de maintenance du matériel de consignation qui se trouve dans l'atelier de maintenance.

Votre client n'avait pas pris avec lui ce dispositif pour sécuriser son intervention comme cela lui avait été notifié lors de la toolbox meeting du 12.06.2019 ayant pour thème « risques électriques ; règles de consignation » formation donnée par Monsieur Z et à laquelle votre client a participé (voir annexe 1).

A partir du moment où votre client n'avait pas effectué la consignation complète du matériel, il met en péril sa propre sécurité et celles des personnes présentes et ce d'autant plus que votre client avait laissé le boîtier ouvert (danger électrique bien présent) et était parti au moment du passage de Monsieur C. qui est d'ailleurs allé le chercher pour lui notifier ses manquements.

Contrairement donc à ce que votre client continue de prétendre, il n'a nullement procédé comme il le devait tant dans la réalisation de l'opération elle-même que dans le contexte de sécurité qu'il devait mettre en place, mais il a bien par contre mis en péril la vie de ses collègues de travail.

Il n'a pas respecté les mesures de sécurité et de consignation.

C'est donc indubitablement une faute grave ayant rompu immédiatement la confiance de ma mandante [...]

S'agissant de l'avertissement du 18.10.2018, votre client n'ignorait pas que nul ne peut entreposer son déjeuner (ni aucune autre nourriture personnelle) dans une zone reprise sous l'agrément officiel B238, ce qui est le cas pour la pièce dont référence. Un frigo est mis à disposition du personnel dans chacun des départements (charcuterie, porc, boeuf, administratif).

S'agissant de l'avertissement du 14.12.2018, il est reproché à votre client d'avoir enfreint la production, mais bien d'avoir découpé sa viande pendant ses heures de travail et d'avoir réemballer de la viande « privée » provenant d'un atelier, « viande fraîche » repris sous l'agrément F282 dans un atelier de zone de conditionnement repris sous l'agrément B238 « produit A. base de viande », ce qui est strictement interdit par l'AFSCA.

Notons que les deux courriers d'avertissement ont été signés pour réception par votre client et nullement contestés à l'époque (annexes 2 et 3).

S'agissant de l'avertissement du 27.03.2019, qui n'est pas uniquement une remarque orale, mais qui fut confirmée par un e-mail du 27.03.2019 de Monsieur N. G (annexe 4), il fut demandé par celui-ci à, votre client de fermer les portes car les opérateurs passaient par ce local de transit sans se rendre compte des risques électriques encourus (annexe 4).

Votre client n'a jamais obtempéré et Monsieur N. G et Monsieur B ont finalement remplacé eux-mêmes les barillettes pour la sécurité de chacun.

Pour ce qui concerne l'avertissement du 23.05.2019, contrairement à ce que vous écrivez, votre client a bien reçu une notification expresse de Monsieur N. G par e-mail du même jour]».

À défaut d'accord transactionnel entre les parties, Monsieur V introduit la présente procédure par requête introductive d'instance du 24 février 2020.

3.

Aux termes de ses dernières conclusions, **Monsieur V** sollicite du Tribunal :

- de dire le congé pour motif grave irrégulier ;
- de condamner la S.A. Viande de Liège à payer la somme de 185 729,72 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts aux taux légal depuis le 25 octobre 2019, jusqu'à complet paiement ;
- de condamner la S.A. Viande de Liège à produire tous les documents sociaux utiles dans le cadre d'un licenciement avec indemnité compensatoire de préavis, sous peine d'une astreinte de 500€ par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- de condamner la S.A. Viande de Liège à payer au concluant la somme de 15 849,99 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts aux taux légal depuis le 25 octobre 2019, jusqu'à complet paiement ;
- de dire les condamnations pécuniaires portables au cabinet du conseil du concluant ;
- d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement ;
- de condamner la S.A. Viande de Liège aux entiers frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité visée à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidés à la somme de 6 020 euros.

En substance, Monsieur \ conteste avoir commis la moindre faute grave lors de son intervention sur le boîtier électrique du 22 octobre 2019 ; il reconnaît ne pas avoir balisé la zone de travail, à défaut de disposer des outils de sécurisation, tandis que son intervention – nonobstant l'absence de balises – était sans danger pour lui-même ou autrui.

Il conteste les faits antérieurs qui lui sont reprochés, quant à la matérialité des faits reprochés ou quant à la réception de l'avertissement.

Monsieur \ soutient que la décision de le licencier s'explique par les difficultés financières rencontrées par son ancien employeur au moment du licenciement, alors qu'il a exercé ses fonctions de manière irréprochable durant 36 années.

Enfin, il estime que son licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normalement prudent et diligent ; il sollicite une indemnité fondée sur le C.C.T. n° 109 et évaluée à 17 semaines de rémunération.

La S.A. VIANDE DE LIEGE postule le non-fondement de l'intégralité des demandes et la condamnation de Monsieur V aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée à 6 000 euros.

En substance, elle soutient que la faute de Monsieur V – ne pas avoir respecté les mesures de sécurité et de consignation – était d'une gravité telle que, eu égard aux circonstances entourant le licenciement et les avertissements préalables, elle a rompu la relation de confiance et rendu définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

III. La compétence et la recevabilité

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Monsieur V étant occupé sur le territoire de Liège (Jupille).

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

IV. Le licenciement pour motif grave

a. Les principes juridiques applicables

1. La disposition légale

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'hulssier. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. ».

L'existence d'un motif grave requiert donc la réunion des éléments suivants :

- une faute¹;
- une faute intrinsèquement grave²;
- une faute d'une gravité telle qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties³.

2. Le respect d'un double délai de trois jours

L'employeur dispose d'un délai de trois jours pour notifier à un travailleur son licenciement pour motif grave, à partir de la date à laquelle il acquiert une certitude suffisante quant à l'existence des faits justifiant la rupture du contrat et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave⁴. Ce n'est donc que lorsque la personne compétente pour prendre la décision de licencier acquiert une « *certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »⁵ que le délai de trois jours commence à courir⁶.

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés exceptés, quel que soit le régime du travail de l'entreprise ou du travailleur⁷. Le samedi est un jour ouvrable, sauf s'il coïncide avec un jour férié⁸.

Selon la Cour de cassation : « *Aucune disposition légale ne subordonne la validité du licenciement ou celle d'un congé à des règles de forme particulière* »⁹. Ainsi, le congé pour motif grave peut être verbal, la difficulté étant alors d'en prouver l'existence.

L'article 35, alinéa 3, étant une disposition légale impérative en faveur des deux parties¹⁰, le juge est tenu d'office d'en vérifier le respect.

Concernant la charge de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir le respect du délai de trois jours par toutes voies de droit, y compris par témoignage, s'agissant d'un fait¹¹. Lorsque cette preuve est rapportée mais que le destinataire du congé estime que l'employeur avait connaissance des faits à une autre date, la charge de la preuve est renversée et c'est à lui qu'il

¹ Cass., 23 octobre 1989, Pas., 1990, I, p. 215 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995, p. 281

² J. CLESSE, « Examen de Jurisprudence (1987 à 1994) — Contrat de travail », R.C.J.B., 1996, p. 564

³ C.T. Liège, 26 juillet 1995, J.T.T., 1995, p. 495)

⁴ Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 78.

⁵ Cass., 3^{er} ch., 22 octobre 2001, RG S.99.0206F, www.juportal.be

⁶ C.T. Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B., 1997, p.1621

⁷ Doc. parl., Ch. repr., 1977-1978, n° 293/4, 11

⁸ C.Trav. Mons 19 avril 1990, J.T.T. 90, p.440; C. trav. LIEGE ; 26 juiln 1990, J.T.T. 91, p.162

⁹ Cass., 12 octobre 1998, J.T.T., 99,p.79.

¹⁰ Cass., 22 mai 2000, RG S.099. 0046 F

¹¹ Cass., 5 décembre 1994, J.T.T., 1995, p. 25

appartient d'établir que son employeur avait connaissance des faits qui lui sont reprochés à une date bien souvent antérieure à celle renseignée.

3. La notion de faute grave

Sur base de la définition légale du motif grave, la Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989¹², a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement ».

*Ainsi, "La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement", le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.*¹³

La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹⁴. Il importe peu à ce sujet que la faute grave ait été commise intentionnellement ou non¹⁵.

Dans un arrêt plus récent, prononcé le 20 novembre 2006, la Cour de cassation a précisé que le fait à la base du licenciement est le fait « accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave »¹⁶.

Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave. Il tient, notamment, compte : de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions et responsabilités, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement, de son état de santé,...¹⁷.

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier¹⁸. L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)¹⁹ – le Tribunal doit

¹² J.T.T., 1989, p. 432.

¹³ M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations* 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », In LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes.

¹⁴ Cass., 26 juin 2006, J.T.T., 2006, 404

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 17 janvier 1978, J.T.T., 1978, 178.

¹⁶ Cass., 20 novembre 2006, RG S.05.0117.F

¹⁷ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - VVANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

¹⁸ C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

¹⁹ Cass. 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be> : arrêt duquel il ressort qu'il appartient

procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.²⁰

Le juge peut ainsi tenir compte de certains éléments de nature à atténuer la gravité de l'acte comme par exemple, la faible valeur des objets emportés, l'absence d'antécédents, les excuses présentées par écrit, l'absence de toutes manœuvres frauduleuses et le contexte d'urgence²¹.

Lors de l'appréciation de la gravité du motif, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils mettent en exergue la gravité du motif invoqué²².

Constituent notamment un motif grave de licenciement, le non-respect des prescriptions en matière de sécurité, *a fortiori* lorsque le travailleur est membre du comité de sécurité et d'hygiène (à présent le comité de prévention et protection au travail)²³

4. Les principes probatoires

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave, ce qui signifie qu'il lui appartient de fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave. Tout doute sérieux quant à l'existence d'une faute invoquée profite à la partie adverse²⁴.

Ainsi, celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit²⁵. Des attestations testimoniales peuvent notamment être déposées et le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui²⁶.

Des soupçons, fussent-ils sérieux, ne peuvent constituer la preuve formelle du fait de vol reproché au travailleur²⁷.

Bien que la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales diverses impose la mention obligatoire dans le règlement travail des motifs pouvant justifier un renvoi pour faute grave, le juge n'est pas lié par sa détermination conventionnelle des motifs graves : la gravité des motifs est toujours laissée à l'appréciation souveraine des juridictions du travail, l'énumération d'un

exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

²⁰ H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.2 à 7

²¹ C. trav. Bruxelles, 6 mai 2014, Inéd., RG n° 2012/AB/639

²² (Cass., 21 mai 1990, *J.T.T.*, 1990, 435, note J.-F. NEVEN; Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, 2018, 265).

²³ (C. trav. Liège, 26 juin 1979, *Bull. F.E.B.*, 1980, 3381; dans le même sens concernant un candidat-délégué du personnel: *Trib. trav. Anvers (div. Hasselt)*, 8 juillet 2020, *Limb.Rechtsl.*, 2021, 55) cité par W. van Eeckhoutte, V. Neuprez in *Compendium social- droit du travail* (mise à jour 15/05/2021).

²⁴ C. Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 238.

²⁵ Cass., 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, *Pas.*, 1987, p. 164.

²⁶ K. ROSIER et S. GILSON « La preuve en droit du travail », *Ors.*, 2007, p. 16, cité dans H. DECKERS et A. MORTIER, « Le licenciement pour motif grave » in *Etudes pratiques de droit social*, 2020, p. 129.

²⁷ C. trav. Liège, 9 mars 2016, Inédit, R.G. n°2015/AL/72

règlement travail constituant cependant un indice permettant d'établir l'importance qu'il est attaché par l'employeur, au respect des obligations contractuelles²⁸.

b. L'application des principes au litige

1.

Il n'est pas contesté par Monsieur V que la notification du licenciement, accompagnée du motif grave, est survenue dans les trois jours des faits survenus le 22 octobre 2019.

2.

La faute justifiant le licenciement pour motif grave de Monsieur V est le fait de ne pas avoir respecté les mesures de mise en sécurité et de consignation lors de son intervention sur un boîtier électrique.

Monsieur C, conseiller en prévention externe, est présent lors de l'intervention litigieuse ; les circonstances de sa présence ne sont pas précisées. Lors de son contrôle, il aurait écrit au responsable du service technique, Monsieur G. *« que l'armoire électrique emballage porc était ouverte »* et *« que « une échelle était appuyée sur le mur à côté de cette armoire, fixée en hauteur »*. Le conseiller en prévention externe aurait alors signalé au responsable du service technique *« qu'aucune mesure de sécurité et consignation ne semble avoir été mise en œuvre »*.

Dans le courrier de licenciement notifié le 24 octobre 2019, le sieur C poursuit que *« l'intéressé nous a confirmé avoir ouvert le boîtier électrique afin de couper le courant et d'intervenir sur une machine dans le département Charcuterie »*.

Lors de la notification du licenciement, il n'est donc formulé aucun reproche quant à la manière dont l'opération de coupure de tension sur le câble a été réalisée par Monsieur V

Ce n'est que dans son courrier du 13 décembre 2019 que la SA VIANDE DE LIEGE reproche au demandeur de ne pas avoir sécurisé l'installation car il n'aurait retiré que 3 phases sur les 4 présentes. Sur ce point, Monsieur VI rétorque que l'enlèvement de trois fusibles suffisait à mettre hors tension l'installation, la quatrième phase étant un élément neutre.

La SA VIANDE de LIEGE ne conteste pas ce point technique, ni ne documente sa position ; ce reproche n'est pas établi et ne peut donc être invoqué à l'appui du licenciement.

Dès lors, les faits sur la base desquels la société VIANDE de LIEGE justifie le licenciement consiste exclusivement en l'absence de balisage – dispositif visant à sécuriser l'intervention.

3.

Monsieur V reconnaît avoir laissé la porte du boîtier électrique ouverte et ne pas avoir procédé au balisage du périmètre d'intervention. Il justifie ce manquement par l'absence du matériel adéquat dans le coffret de sécurité, sans en apporter toutefois la preuve. Ainsi, en termes de conclusions, il précise avoir été chercher la balise dans un local où était présent un sieur B¹ lequel ne savait pas lui indiquer où se trouvait l'objet de sécurisation.

²⁸ C. trav. Liège, 6^e ch., 25 avr. 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 356; C. trav. Anvers, 20 mai 2005, Inéd., RG n° 2050043; Trib. trav. Mons, 18 déc. 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 262

Monsieur V ne dépose toutefois aucune attestation de ce sieur B , lequel aurait pu pourrait confirmer l'absence de la balise de sécurité dans le coffret destiné.

Il est donc établi que, lors de son intervention du 22 octobre 2019, Monsieur V n'a pas respecté les règles de sécurisation et de consignation nécessaires à l'opération réalisée ; ce manquement ne peut être excusé et résulte de sa propre négligence.

La SA VIANDE DE LIEGE ne démontre cependant pas le danger d'électrocution qui aurait mis en péril la vie du demandeur ou de ses collègues de travail ; Monsieur V déclarant avoir fait le nécessaire pour couper l'alimentation en électricité, sans que cela ne soit remis en cause par Monsieur C

Monsieur V a donc commis une faute en s'abstenant de sécuriser le périmètre avant de réaliser son intervention.

Bien qu'il estime que cette faute est sans gravité compte tenu de l'absence de danger sur le périmètre, vu la coupure de tension opérée par ses soins, il s'agit toutefois d'un manquement effectif aux règles de sécurité.

Que le boîtier électrique soit ou non sous tension lorsque Monsieur V le quitte, porte ouverte, pour manipuler une machine de conditionnement sans danger, ce boîtier était accessible à tous ; un périmètre de sécurité devait être placé avant toute intervention.

Or, Monsieur V reconnaît avoir été interpellé par Monsieur C sur la nécessité du balisage, alors qu'il avait déjà procédé à des manipulations sur le boîtier électrique. Si le balisage n'était pas à sa place au moment où Monsieur V est invité à le placer, ce fait n'a donc aucune incidence sur la faute commise.

4.

Monsieur V exerçait dans la société depuis 1983 avant son licenciement, en octobre 2019 ; il a donc exercé comme technicien de maintenance durant près de 36 ans, en répondant notamment aux exigences de l'ancienne direction de la société.

La SA VIANDE DE LIEGE expose que le changement d'actionnariat et de direction a impliqué une remise en question du fonctionnement général de la société et, notamment, du respect des règles de sécurité. Le décès d'un tiers suite à une électrocution a, plus que probablement, accentué la vigilance de la société à l'égard de la sécurisation du site. Compte tenu de cet accident mortel, il est compréhensible que la société attendait de ses employés une sécurisation irréprochable des panneaux électriques.

En tout état de cause, les règles de sécurité imposées par l'employeur, quel qu'il soit, doivent être respectées, d'autant plus lorsque l'employé a eu la qualité de conseiller en prévention.

Par ailleurs, la SA VIANDE DE LIEGE démontre que Monsieur V avait suivi une formation sur les risques électriques et les règles de consignation, le 12 juin 2019.

De plus, des manquements ont déjà été reprochés à Monsieur V puisque, lors d'une réunion tenue le 23 avril 2019, le comité de prévention et de protection au travail l'écarte de son rôle de conseiller en prévention. Il ressort du procès-verbal de cette réunion que cette décision est prise à l'unanimité des membres, dont notamment Monsieur C et des représentants syndicaux ; Monsieur V y reconnaît les manquements passés à son rôle.

Compte tenu de ce contexte, une vigilance plus accrue quant à l'exécution de son travail pouvait être légitimement attendue dans le chef de Monsieur V

5.

Cependant, il convient de rappeler que Monsieur V n'était plus conseiller en prévention au moment des faits litigieux. Il a exercé au sein de la société durant près de 36 ans, sans que son comportement ou la qualité de son travail de technicien de maintenance ne soit remis en cause.

Les évènements tragiques qui se sont déroulés au début de l'année 2019 ont manifestement engendré une méfiance à son égard. Il a été décidé de mettre fin à son rôle de conseiller en prévention, ce qui le protégeait de toute mesure de licenciement, sans que Monsieur V ne le conteste.

Bien qu'il ait reconnu des manquements dans son rôle de conseiller, cette reconnaissance ne peut lui être préjudiciable, notamment à l'égard de manquements ou faits postérieurs à la fin de son mandat.

Ainsi, à la lumière des circonstances qui entourent le licenciement de Monsieur V, il paraît évident que le manquement qui lui est reproché n'aurait pas donné lieu à un licenciement immédiat et sans indemnité d'un travailleur lambda, placé dans les mêmes conditions.

S'il est légitime que la confiance de l'employeur ait été rompue suite à la découverte des faits du 22 octobre 2019, cette rupture n'est pas fondée sur un motif grave au sens de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail.

Dès lors, la SA VIANDE DE LIEGE n'établit pas la gravité du motif justifiant le licenciement.

6.

La SA VIANDE DE LIEGE fait état de quatre manquements antérieurs aux faits qui ont donné lieu au licenciement immédiat.

- Elle dépose un avertissement écrit du 18 octobre 2018, signé pour réception par Monsieur V, il lui est reproché d'avoir manqué aux règles d'hygiène et de bonne pratique suite à la présence de nourriture du demandeur dans une zone de production.

En termes de conclusions, Monsieur V indique ne jamais avoir marqué son accord sur les faits reprochés ; il a toutefois signé l'avertissement écrit, sans y mentionner la moindre observation. Il ne peut dès lors, dans le cadre des débats, remettre en cause la réalité des faits qui lui sont reprochés, notamment quant à la qualité de local de production.

L'absence d'observation de l'ancienne direction sur la pratique reprochée ne constitue pas une justification à ce comportement.

- Un avertissement écrit du 14 décembre 2018, signé pour réception par Monsieur V ; il lui est reproché d'utiliser l'atelier pour une découpe de viandes privée.

À nouveau, la contestation par le demandeur est vaine dans la mesure où il a signé l'avertissement écrit. En tout état de cause, les explications fournies en termes de conclusions sont insuffisantes à justifier le manquement reproché.

- L'avertissement oral du 27 mars 2019 reprochant une non-fermeture du local à Haute tension TGBT n'est pas établi par la société.
- L'avertissement oral du 23 mai 2019 n'est pas non plus établi.

Les deux manquements reprochés en octobre et décembre 2018, combinés aux faits litigieux du 22 octobre 2019, ne suffisent pas à justifier le licenciement pour motif grave.

7.

La durée du préavis (31 mois) et le montant de la rémunération de base (5 238,34 euros) ne sont pas remis en cause par la SA VIANDE DE LIEGE.

Monsieur V. justifie à suffisance le montant de l'indemnité compensatoire de préavis réclamée soit la somme de 185 729,72 euros.

V. Le licenciement manifestement déraisonnable

a. Principes juridiques applicables

La Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après CCT n° 109) vise à introduire le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduits à son licenciement.

Corrélativement à l'obligation pour l'employeur de motiver son licenciement, le droit de licencier n'étant pas absolu, la Convention collective de travail crée un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation lorsqu'il est victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

« Le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le commentaire du texte précise que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté

par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions *cumulatives* sur base de son libellé, lu strictement ²⁹:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. À contrario, les motifs de licenciement admissibles sont ceux ayant un lien avec l'aptitude ou l'attitude du travailleur ou encore les nécessités de l'entreprise.
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent. Cette condition implique que seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé mais non l'opportunité de gestion de l'employeur³⁰.

Comme l'a très justement décidé le Tribunal du travail de Liège – division de Dinant : *« l'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution³¹. Ainsi, il n'est plus contesté que le Tribunal est amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement, sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT ».*

Le choix que l'employeur fait de licencier certains travailleurs eu égard à leur valeur professionnelle relève de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire, sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité³², le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire. De même, l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.³³

Dans deux arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010³⁴ relatifs à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, la Cour de cassation a considéré que le licenciement était abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, n'étaient pas légitimes. La Cour utilise les termes suivants : *« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement*

²⁹ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131.

³⁰ A. GIELEN, H-F LENAERTS, B. VANSCHOEBEKE, J-Y VERSLYPE, G. WILLEMNS, A. WITTERS, "La rupture du contrat de travail- Chronique de Jurisprudence 2011-2015, Bruxelles, Larcler, 2017, p. 438

³¹ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcler, pages 519 et svtes

³² J. CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes, M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

³³ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

³⁴ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif, si le motif est manifestement déraisonnable ».

Cette jurisprudence, transposable en l'espèce, introduit donc un principe de *proportionnalité* dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement, sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre³⁵.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.³⁶

Le contrôle judiciaire exercé sur le licenciement suppose ainsi les vérifications suivantes :

- 1° les motifs avancés par l'employeur concernent une des trois catégories de motifs légitimes (aptitude, conduite ou nécessité de fonctionnement de l'entreprise) ;
- 2° l'exactitude de ces motifs ;
- 3° les faits à l'appui du licenciement sont la cause réelle de celui-ci ;
- 4° lorsque le licenciement est fondé sur des motifs légitimes, s'il présente un caractère manifestement déraisonnable du licenciement en comparaison du comportement qu'adopterait un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise suppose la démonstration du lien causal entre la rupture du contrat de travail et les besoins concrets de l'entreprise, ou, autrement dit, « *la réorganisation et ses conséquences (sur le plan organisationnel et financier)* »³⁷. Ainsi, il a été récemment jugé que « *les nécessités recoupent des besoins, des impératifs dans le contexte de l'entreprise et pas un objectif abstrait* »³⁸.

La notion de nécessité liée au fonctionnement de l'entreprise doit être interprétée largement et « *vise l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'entreprise tant du point de vue économique que social* »³⁹.

2.

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur, en cas de contestation du motif de licenciement:

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

³⁵ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de Jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

³⁶ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et suivantes

³⁷ T.T., Liège- division de Dinant, 20 avril 2020, RG 18/521/A www.terralaboris.be

³⁸ C.trav. Liège, division de Liège, 12 février 2020, RG 2018/AL/781, www.terralaboris.be

³⁹ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », J.T., 2014/21, n°6565, 387

L'article 4 de la CCT n° 109 dispose que : « Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail ».

Selon l'article 5 de la CCT n°109 : « L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

En vertu de l'article 6 de la Convention, « Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Le mécanisme probatoire dicté par l'article 10 précité a été très justement résumé par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles⁴⁰ :

« Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et l'employeur répond adéquatement à sa demande, voire si l'employeur communique d'initiative les motifs au travailleur : Chacun doit prouver les faits qu'il allègue et donc : – l'employeur devra prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision et le lien existant ou non avec l'un des trois motifs autorisés : ° si cette preuve est rapportée, il reviendra alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ; ° si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaudra à l'absence de motif et placera le travailleur, au niveau de la charge de la preuve, dans la même position que si l'employeur n'avait pas répondu à sa demande de connaître les motifs du licenciement ; – le travailleur devra démontrer de son côté que : ° soit, le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ; ° soit, le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, en ce cas, si la preuve est rapportée, il se retrouvera dans la même position que si l'employeur n'avait pas communiqué les motifs et il bénéficiera du renversement de la charge de la preuve.

En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, al. 1er, C. civ., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation ».

Récemment, la Cour du travail de LIEGE a estimé que, lorsque le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, il lui appartient de prouver les éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement. L'employeur a également la

⁴⁰ Trib. trav. Bruxelles (Fr.), 1re ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/2959/A, inédit cité in Lenaerts, H.-F., Thoenen, N., Vanschoebeke, B., Verslype, J.-Y., Willems, G. et Witters, A., « Chapitre 9. - Licenciement manifestement déraisonnable et l'abus du droit de licencier » In *La rupture du contrat de travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 498.

charge de la preuve des faits qu'il allègue et, en cas de doute, le fardeau de la preuve pèsera sur le travailleur⁴¹.

En tout état de cause, lorsqu'un doute subsiste sur la réalité des faits exposés lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, le fardeau de la preuve repose sur le travailleur, en sa qualité de demandeur de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit d'une application des principes probatoires visés aux articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil – "*actori incumbit probatio*". Selon l'auteure, « *s'il subsiste un doute quant à l'une des composantes de la définition de licenciement manifestement déraisonnable, l'indemnité ne sera pas due* »⁴².

Toutefois, selon cette thèse, l'article 10 de la CCT n° 109 n'exonère pas l'employeur de collaborer loyalement à la charge de la preuve.

D'autres auteurs sont plus nuancés quant à la question probatoire puisqu'ils estiment que « *l'employeur doit apporter la preuve du motif avancé tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est "manifestement déraisonnable"* »⁴³.

3.

En ce qui concerne la sanction applicable en cas de démonstration d'un licenciement manifestement déraisonnable, il faut se référer à l'article 9 de la CCT n° 109 selon lequel :

« § 1". En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes:

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il est loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du code civil. ».

b. Application des principes au cas d'espèce

La faute reprochée à Monsieur V est établie ; il s'agit d'un manquement aux règles de sécurité et de consignation, dans le contexte décrit.

⁴¹ C.trav. Liège (div. Liège), 3^{ème} ch., 15 janvier 2019, RG AL/2018,186, J.L.M.B. 2020, liv. 10, 452

⁴² A. FRY, « La C.C.T. 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in CUP 2018, vo. N° 182, p. 95.

⁴³ S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109 – les 15 degrés du manifestement déraisonnable » In Droit du travail tous azimuts, Liège-Bruxelles, CUP, Larcier, 2016, p. 368).

Il s'agit d'une faute fondée sur l'aptitude du demandeur qui, en sa qualité de technicien de maintenance, savait ou devait savoir qu'un balisage devait être installé sur le site de l'opération, avant toute intervention.

La SA VIANDE DE LIEGE a rappelé qu'après le changement d'actionnariat et de direction, elle a souhaité régulariser la situation de l'entreprise à plusieurs niveaux, dont celui de la sécurité du site.

L'accident mortel survenu sur le site justifie que la société fasse preuve d'une vigilance plus accrue en ce qui concerne le respect des règles de sécurité.

Dans ces circonstances, un employeur normalement prudent et diligent, placé dans les mêmes conditions, aurait procédé au licenciement de Monsieur V

La demande de condamnation de l'employeur sur la base de la CCT n° 109 n'est, quant à elle, pas fondée.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit **partiellement fondée**,

Condamne la SA VIANDE DE LIEGE à payer à Monsieur V la somme de 185 729,72 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 25 octobre 2019, jusqu'au complet paiement,

Déboute le demandeur pour le surplus,

Ordonne la compensation des dépens (article 1017 alinéa 3 du Code judiciaire).

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

DESIR SARAH,	Juge, président la chambre,
HUSTINX GUY-MICHEL,	Juge social employeur, (Imp. de signer. Art. 785CJ)
MARIE GHISLAINE,	Juge social employé, (Imp. de signer. Art. 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **03/06/2022** par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

