

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**

**Jugement de la Neuvième chambre du 19/11/2019**

---

**En cause :**

**Monsieur B.**

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assisté de son conseil Maître DECKERS HERVE, avocat à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17

**Contre :**

**LA SA PRIMO INVEST**, (BCE: 0447.290.853), dont le siège social est sis rue de Louveigné 94-96 à 4140 PRIMONT

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître COPS BRECHT, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT, Bld du Souverain 36/8, et ayant comparu par Maître DELLA SELVA KEVIN, avocate se substituant à son confrère précité

---

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 18 juin 2018 ;
- le courrier de Maître Cops Brecht le 12 octobre 2018 ;
- la demande de 803 CJ déposée par Maître Hervé Deckers le 16 octobre 2018;
- la demande de 747 § 2 CJ déposée par les parties à l'audience du 04 décembre 2018 ;
- les conclusions principales de la SA PRIMO INVEST reçues au greffe le 04 février 2019 ;
- les conclusions de Monsieur B. déposées au greffe le 04 avril 2019 ;
- l'état de dépens ;
- les conclusions additionnelles de synthèse de la SA PRIMO INVEST reçues au greffe le 04 février 2019 ;
- les conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de Monsieur B. déposées au greffe le 15 juillet 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la SA PRIMO INVEST déposées au greffe le 04 septembre 2019 ;

Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 15 octobre 2019.

## **RECEVABILITE**

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'ayant été soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

## **FONDEMENT**

### **I. LES FAITS**

1.

Monsieur B. a été engagé par la SA PRIMMO INVEST en qualité de Conseiller en prévention dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps plein à partir du 10 janvier 2011.

Un second contrat a ensuite été conclu, intitulé « *contrat de travail d'employé-cadre à durée indéterminée à temps plein* » prenant cours le 1<sup>er</sup> octobre 2015 et précisant que les attributions de Monsieur B. consisteront en ordre principal en : *HSE Manager*.

Ce contrat précise notamment que :

« 4.1. *Etant donné que le travailleur est investi d'un poste de confiance à responsabilités, il n'est pas soumis aux dispositions réglementant la durée du travail.*

4.2. *De ce fait, le paiement des heures supplémentaires que le Travailleur est amené à éventuellement prester, est considéré comme faisant partie de sa rémunération mensuelle brute.*

4.3. *80 % de la durée des prestations du Travailleur sont consacrés, d'une manière générale, aux disciplines rattachées directement à la fonction de conseiller en prévention (sécurité au travail, aspects psychosociaux, hygiène du travail, ergonomie et médecine du travail) ;*

*20 % de la durée des prestations du Travailleur sont essentiellement consacrés, d'une manière générale, à la gestion du respect de la norme ISO 9001 et la protection de l'environnement. »*

Et encore que :

« 5.2. *Le Travailleur bénéficie de frais forfaitaires d'un montant mensuel de 100,00 euros net afin de couvrir les frais liés au travail structurel et régulier effectué à domicile par le Travailleur.*

5.3. *Le Travailleur bénéficie de frais forfaitaires d'un montant mensuel de 20,00 euros net afin de couvrir les frais liés à l'utilisation régulière de son ordinateur privé à des fins professionnelles.*

5.4. *Le Travailleur bénéficie de frais forfaitaires d'un montant mensuel de 20,00 euros net afin de couvrir les frais liés à l'utilisation régulière de sa connexion internet privée à des fins professionnelles. »*

2.

Monsieur B. a été licencié pour motif grave par courrier recommandé du 19 janvier 2018.

Ce courrier précise comme suit le motif grave qui est à l'origine de la décision :

*« Vous aviez programmé dans votre agenda une réunion le 12 janvier 2018 de 8h00 à 12h30 avec l'organisation Alter Ego Sécurité. Le 17 janvier 2018, nous avons eu connaissance du fait que cette réunion n'a en réalité pas eu lieu vu qu'elle avait été avancée au 15 décembre 2017. Ce 12 janvier, vous n'êtes toutefois arrivé au bureau qu'à 13h11 pour quitter le travail à 16h07.*

*Ce faisant, vous avez donc prétexté être présent à une réunion extérieure pendant votre temps de travail. Cet incident rompt évidemment avec effet immédiat toute confiance en vos services en tant que membre du personnel cadre de la société. Vous avez en effet été désigné HSE Manager, qui constitue un poste de confiance. ».*

La SA PRIMMO INVEST précisait ensuite que cette faute grave faisait suite à d'autres absences inacceptables, Monsieur B. ayant déjà par le passé prétexté participer à une réunion Alter Ego Sécurité pour justifier son absence au travail, sans toutefois se rendre à cette réunion et s'étant absenté sans justification le 22 décembre 2017.

La SA PRIMMO INVEST ajoutait encore qu'après examen des pointages de Monsieur B., il avait en outre été constaté qu'au cours de l'année 2017, il n'avait pas respecté la durée hebdomadaire moyenne de travail de 40 heures par semaine.

Elle précisait encore : *« Votre fonction de HSE Manager constitue une circonstance aggravante. Il est effectivement impossible de gérer correctement la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que l'environnement en n'étant pas présent au bureau durant les heures normales de travail. »*

Monsieur B. a contesté son licenciement par l'intermédiaire de son conseil.

S'en est suivi un échange de correspondances qui n'a pas permis d'aboutir à un accord.

Monsieur B. a introduit la présente procédure.

## **II. OBJET DE LA DEMANDE**

Monsieur B. demande que la SA PRIMMO INVEST soit condamnée à lui payer :

- 14.152,30 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 122.653,26 € à titre d'indemnité de protection telle que prévue par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 relative à la protection des conseillers en prévention ;
- 10.000,00 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou à défaut d'indemnité pour licenciement abusif.

Monsieur B. demande en outre les intérêts sur les sommes précitées calculés au taux légal à dater de la rupture du contrat jusqu'à complet paiement, ainsi que la condamnation de la SA PRIMMO INVEST aux dépens, dont une indemnité de procédure de 6.000,00 € en sa faveur.

### III. DISCUSSION

#### III.1. Indemnité compensatoire de préavis

##### 1. Rappel des principes

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,  
« *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.*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*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 ».*

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat<sup>1</sup>.

##### 2. En l'espèce

#### Quant à la régularité formelle du licenciement pour motif grave

##### 1.

Monsieur B. soutient que la notification du licenciement fut irrégulière et doit être sanctionnée par le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis au motif que la lettre de licenciement du 19 janvier 2018 comporte l'entête de PRIMOGLASS, ainsi que l'adresse et le numéro d'entreprise de celle-ci alors que l'employeur de Monsieur B. était PRIMO INVEST et non PRIMOGLASS.

Le Tribunal constate que cette lettre a été dûment signée au nom de la « SA PRIMO INVEST » par « D., représentant la BVBA Pecunia », en qualité « d'Administrateur-délégué ».

Par conséquent, bien que le courrier revête l'entête et les coordonnées de PRIMO

---

<sup>1</sup> Voy. Notamment Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, disponible sur juridat.be.

GLASS, il ne fait aucun doute que c'est bien la SA PRIMMO INVEST, représentée par son administrateur-délégué, qui a notifié le motif grave à Monsieur B..

Cette notification remplit les conditions exigées par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, lequel ne requiert pas que les mentions prévues à l'article III.25 du Code de droit économique soient présentes.

Cette dernière disposition poursuit un but d'information complète de l'interlocuteur de l'entreprise. En l'espèce, Monsieur B. n'a pas pu se méprendre sur la volonté de son employeur de rompre son contrat de travail.

2.

Le délai de trois jours a été respecté.

C'est le 17 janvier 2018 que la SA PRIMMO INVEST a eu connaissance des faits qui sont à l'origine du licenciement, c'est-à-dire l'absence au bureau de Monsieur B. le 12 janvier 2018 alors qu'il n'était pas à la réunion Alter Ego Sécurité comme prévu.

En effet, le 17 janvier, Madame K., responsable de l'ASBL Alter Ego a adressé à la SA PRIMMO INVEST un e-mail dans lequel elle précise que la réunion du 12 janvier 2018 n'a pas eu lieu car elle a été avancée au 15 décembre 2017.

A tort, Monsieur B. soutient que la SA PRIMMO INVEST avait connaissance, avant cet e-mail, qu'il ne participerait pas à cette réunion le 12 janvier au motif que dès le 22 décembre 2017, elle disposait du planning des formations et qu'elle savait en conséquence que la réunion du 12 janvier était avancée au 15 décembre 2017.

Une telle déduction ne peut nullement être faite au départ de l'e-mail du 22 décembre 2017 de Madame K. dès lors qu'elle n'a alors adressé que la liste des présences de Monsieur B. aux réunions Alter Ego de 2017 sans nullement mentionner que la réunion du 15 décembre 2017 remplaçait celle du 12 janvier 2018.

Il importe peu que la SA PRIMMO INVEST ait eu connaissance, avant le 17 janvier, des autres faits qu'elle invoque à titre de circonstances aggravantes dans sa lettre de notification du motif grave, du moment qu'à tout le moins un fait invoqué à titre de motif grave ait été porté à sa connaissance dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement.

Tel est le cas.

### Quant au fond

3.

Il n'est pas contesté que Monsieur B. n'était pas à la réunion Alter Ego Sécurité le 12 janvier 2018 ni qu'il avait mentionné cette réunion dans son agenda.

Les parties sont en revanche contraires quant au droit de Monsieur B. de travailler à domicile en cours de journée.

La SA PRIMO INVEST estime qu'en ne se présentant pas au travail le 12 janvier matin malgré l'absence de réunion Alter Ego, Monsieur B. a commis un manquement grave.

Selon la SA PRIMO INVEST, il aurait ainsi voulu tromper son employeur, ainsi qu'il l'avait déjà fait les 30 mars et 21 avril 2017, dates auxquelles il ne s'était pas non plus rendu à la réunion Alter Ego alors qu'il avait renseigné ces réunions dans son agenda.

Elle considère en outre qu'au regard de la nature de sa fonction, Monsieur B. ne pouvait travailler à domicile pendant les heures de bureau et qu'il ne l'avait d'ailleurs jamais fait, sauf en cas de réunions externes. Les indemnités forfaitaires de frais visaient à optimiser la rémunération et à couvrir les frais exposés en cas de travail à domicile en dehors des horaires normaux.

Monsieur B. soutient quant à lui qu'il a travaillé chez lui le 12 janvier 2018 matin. Il rappelle qu'il exerce un poste de confiance en sorte qu'il ne devait respecter aucun horaire de travail et qu'il n'était pas contraint d'être présent sur son lieu de travail puisqu'il pouvait travailler à domicile, ainsi que le confirme l'octroi par son employeur d'indemnités forfaitaires de frais.

3.

Il ne fait pas de doute, au regard du libellé du contrat de travail et des propos tenus par la SA PRIMO INVEST elle-même dans la lettre de licenciement que Monsieur B. était investi d'un poste de confiance.

Il est également certain que cette qualification avait pour conséquence que Monsieur B. n'était pas rémunéré des éventuelles heures supplémentaires prestées, ce qui est expressément prévu dans son contrat de travail.

Il ne s'en déduit en revanche pas que Monsieur B. était entièrement libre de son horaire de travail, de son lieu de travail, et de la durée de son travail.

En effet, il résulte seulement de l'article 3 §3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail que Monsieur B. n'était pas soumis aux sections 2, et sections 4 à 7 du Chapitre III de cette loi, lesquelles concernent respectivement la limitation de la durée du travail (limitation, sauf exceptions, à 8 heures par jour et 40 heures par semaine), l'interdiction du travail de nuit (sauf exceptions), l'interdiction de faire travailler en dehors des horaires de travail (sauf exceptions), les intervalles de repos obligatoires entre la cessation et la reprise du travail et les pauses obligatoires en cours de travail.

Monsieur B. ne bénéficiait donc pas de la protection prévue par cette loi en matière de durée du travail.

Cela ne signifie nullement qu'il bénéficiait d'une totale liberté quant à l'organisation de son travail et quant à ses horaires.

Monsieur B. devait en effet respecter ses engagements contractuels. Ceux-ci doivent par conséquent être définis.

Monsieur B. allègue qu'il pouvait prester son travail à domicile en sorte qu'il n'aurait pas

commis la moindre faute en travaillant à domicile le 12 janvier 2017.

Concernant cette liberté éventuelle de travail à domicile, le Tribunal considère qu'il résulte des pièces et des déclarations des parties que la SA PRIMO INVEST faisait preuve de souplesse quant aux horaires de travail et à l'organisation du travail de Monsieur B.

Cela ressort :

- des attestations produites par Monsieur B., les travailleurs évoquant la flexibilité des horaires, la possibilité pour les cadres de travailler à l'occasion à domicile et l'utilisation de la pointeuse dans le seul but de connaître les travailleurs présents sur les lieux en cas d'urgence ou d'incendie ;
- Des pointages de Monsieur B. pour l'année 2017, dont il résulte que ses horaires variaient fortement, débutant entre 7 h et 9 h et se terminant entre 15 h 30 et 17 h 30 tandis qu'au cours de 7 journées de travail, dont 4 justifiées (à tort ou à raison) par une réunion Alter Ego, il s'est absenté une demi-journée, et qu'un jour, le 22 décembre, il ne s'est pas présenté au siège de l'entreprise ;
- De son contrat qui prévoit la possibilité du travail à domicile puisque des indemnités forfaitaires de frais lui sont octroyées ;
- De l'absence de réaction de la SA PRIMO INVEST lorsqu'elle apprend par l'e-mail de l'ASBL Alter Ego du 22 décembre 2017 que Monsieur B. s'est, à deux reprises, avant le 12 janvier 2018, absenté une demi-journée, son absence étant justifiée à tort dans son agenda par une réunion Alter Ego. En effet, elle n'a alors pas envoyé le moindre avertissement à Monsieur B. ;
- De l'absence de réaction de la SA PRIMO INVEST suite à l'absence de Monsieur B. du 22 décembre 2017, qu'elle invoque pour la première fois dans la lettre de licenciement. Jamais, avant le licenciement, il n'a été reproché à Monsieur B. d'avoir été absent au cours de cette journée.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime qu'il y avait une souplesse quant à l'organisation du travail de Monsieur B. et qu'il n'est pas démontré qu'il devait être présent tous les jours toute la journée sur le site de l'entreprise.

Certes, il résulte des e-mails de Monsieur D. des 18 et 22 décembre qu'on attendait de lui une présence suffisante au siège de l'entreprise pour exécuter correctement son travail. Il n'en résulte toutefois pas qu'il devait être présent impérativement tous les jours toute la journée et qu'il lui était interdit de prester son travail en partie à domicile, au point qu'une absence d'une demi-journée puisse être considérée comme un manquement contractuel à ce point grave qu'il romprait toute confiance entre les parties.

Le seul fait que Monsieur B. ait laissé, dans l'agenda partagé, la mention de la réunion Alter Ego n'est pas non plus suffisant pour considérer qu'il a voulu tromper son employeur.

Une telle intention n'est pas démontrée.

S'agissant par conséquent d'une simple négligence, elle n'est pas constitutive d'une faute grave de nature à rompre toute confiance entre les parties.

Monsieur B. peut donc prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

### **III.2. indemnité de protection du conseiller en prévention**

#### **1. Rappel des principes**

Le conseiller en prévention bénéficie d'une protection contre le licenciement organisée par la loi du 20 décembre 2002.

Celle-ci prévoit qu'une procédure particulière doit être respectée avant de procéder au licenciement du conseiller en prévention.

Cette procédure n'est toutefois pas applicable lorsque l'employeur licencie pour motif grave.

Dans cette hypothèse, la loi précise, dans son article 11, que :

*« L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis. »*

#### **2. En l'espèce**

##### **1.**

Au regard des échanges d'e-mail des 18, 20 et 22 décembre 2017, le Tribunal estime qu'il est établi que le licenciement a été décidé par la SA PRIMO INVEST au motif qu'à son estime, Monsieur B. n'exerçait pas correctement sa fonction de *HSE Manager*, laquelle comprend celle de conseiller en prévention.

En effet, Monsieur D. lui faisait alors différents reproches quant à la sécurité des vêtements de travail, quant aux résultats de l'année 2017 en terme de sécurité, quant à une présence insuffisante sur le terrain, quant à l'absence d'initiative dans certains domaines, et quant à un manque d'implication.

Cela rejoint ce qui est invoqué dans la lettre de licenciement puisqu'il y est reproché à Monsieur B. différentes absences et de ne pas prester des horaires complets à temps plein. La SA PRIMO INVEST indique ainsi « *Le fait que vous ne prestiez même pas une moyenne de 38 heures par semaine démontre que vous manquez d'exercer votre fonction avec probité, au temps et au lieu convenus, conformément à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.* »

Sur base des éléments en sa possession, le Tribunal estime qu'il est établi que Monsieur B. a été licencié en raison de l'insatisfaction de son employeur quant à son implication dans son travail, et plus précisément quant à sa présence au siège de l'entreprise et sur le terrain.

2.

Ces motifs ne portent nullement atteinte à l'indépendance de Monsieur B. dans l'exercice de sa fonction de conseiller en prévention.

Ne sont en effet pas à l'origine de son licenciement les décisions, conseils ou demandes qu'il aurait formulées dans le cadre de l'exercice de cette fonction et qui seraient désapprouvées par l'employeur, mais bien le manque d'implication de celui-ci dans son travail.

Les e-mails qui ont été adressés par Monsieur B. à Monsieur D. en janvier 2018 peu avant son licenciement, et qui insistent sur certaines mesures de sécurité à prendre, ne démontrent pas, contrairement à ce que soutient Monsieur B., qu'il aurait été licencié parce que la SA SPRIMO INVEST ne partageait pas son point de vue ou à titre de représailles d'un excès de zèle.

En effet, le Tribunal ignore tout des suites qui ont été réservées à ces e-mails et suppose, pour le surplus, qu'il devait être fréquent, puisque cela fait partie de son rôle, que Monsieur B. envoie ce type d'e-mails.

Il n'est pas démontré que la SA SPRIMO INVEST ait été agacée ou embarrassée par ces demandes. Le lien entre ces e-mails et le licenciement n'est donc pas établi.

3.

Les motifs du licenciement sont donc en lien avec la compétence de Monsieur B. à exercer ses fonctions de conseiller en prévention.

La SA SPRIMO INVEST reproche à Monsieur B. un manque d'implication dans sa fonction et Monsieur B. reproche, de son côté, à la Direction de ne pas s'impliquer suffisamment dans les questions de sécurité. Il n'appartient toutefois pas au Tribunal d'arbitrer ce conflit ni de substituer sa propre appréciation à celle de l'employeur, le Tribunal ne disposant du reste pas des éléments de fait et des compétences techniques nécessaires pour arbitrer ces questions.

Le contrôle du Tribunal doit par conséquent se limiter à vérifier que les motifs d'incompétence de Monsieur B. qui sont invoqués par la SA SPRIMO INVEST sont établis.

La SA SPRIMO INVEST soutient que l'incompétence de Monsieur B. à exercer sa fonction de conseiller en prévention résulte de son manque d'implication dans son travail, en raison du non-respect du temps de travail minimum et de son absence sur le terrain.

Si le Tribunal a considéré (cf ci-dessus) que Monsieur B. n'était pas astreint conventionnellement à une obligation précise de présence sur les lieux du travail, encore Monsieur B. avait-il l'obligation, comme tout travailleur, d'exercer sa fonction avec

conscience professionnelle et motivation.

Il résulte des relevés de pointage qu'au cours des derniers mois précédents son licenciement, Monsieur B. était présent entre 35 et 39 heures par semaine sur les lieux de l'entreprise et qu'il ne semblait pas disposé à revoir sa façon de fonctionner à cet égard puisqu'il a répondu le 20 décembre 2017 à Monsieur D., qui lui reprochait de faire en moyenne moins de 38 heures par semaine, qu'il pensait bien faire en moyenne 38 heures par semaine et qu'il ne voyait donc pas où était le problème.

Le Tribunal estime en outre qu'au regard de la nature de la fonction de Monsieur B., de l'importance de celle-ci notamment pour la sécurité du travailleur, de la taille de l'entreprise et de son fonctionnement 24h/24, il n'est pas déraisonnable dans le chef de La SA PRIMO INVEST d'avoir considéré que Monsieur B. n'était pas assez présent dans l'entreprise et sur le terrain.

Le Tribunal relève en outre que les membres du SIPPT (Service interne de prévention et de protection au travail) ont, dans un document signé le 24 janvier 2018, confirmé qu'ils avaient été informés de la décision de mettre fin au contrat de Monsieur B., et qu'ils étaient en accord avec cette décision.

Les faits invoqués par la SA PRIMO INVEST, en lien avec l'incompétence de Monsieur B. à exercer ses fonctions de conseiller en prévention, sont donc établis.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que l'indemnité de protection n'est pas due.

### **III.3. Indemnité de licenciement manifestement déraisonnable ou dommages et intérêts pour licenciement abusif**

1.

Conformément à l'article 2, §3 de la CCT 109, celle-ci ne s'applique pas à Monsieur B.. En effet, cette disposition précise que la CCT 109 n'est pas applicable « *aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail.* »

Tel est le cas de Monsieur B. qui bénéficie de la protection particulière de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

Monsieur B. sera par conséquent débouté de sa demande d'une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable.

2.

La SA PRIMO INVEST n'a pas, en l'espèce, commis d'abus de droit de licencier. Le seul fait qu'elle ait procédé au licenciement pour motif grave et que celui-ci ne soit pas reconnu par le Tribunal ne suffit pas à considérer qu'elle a commis une faute.

L'employeur peut commettre une erreur d'appréciation sans que cela soit constitutif d'une faute.

En l'espèce, il est faux de dire que Monsieur B. n'aurait pas reçu le moindre avertissement ou reproche de la SA PRIMMO INVEST quant à sa présence sur les lieux du travail, avant son licenciement et qu'il serait par conséquent abusif de le licencier en raison de ses absences.

Monsieur D. avait au contraire été très clair à cet égard dans son e-mail du 22 décembre 2017.

Il indiquait ainsi :

*« Comme tu pourras le constater dans les pièces jointes, tu as signé un contrat de cadre en d'autres termes un poste de confiance à responsabilités, et qui n'est pas soumis aux dispositions réglementant la durée du travail. Ceci veut dire qu'on attend un investissement minimal égal au règlement sur la durée du travail et certainement pas significativement inférieur comme tu pourras aussi le constater dans la pièce jointe. Je ne regarde jamais les heures de présence au bureau, mais à ta demande je l'ai quand même fait pour toi et les résultats sont honteux.*

*Tu pourras aussi constater que tu n'as jamais été présent ou fait un audit ou visite en dehors des heures de bureau. Je ne peux que répéter que tu ne peux manager la santé, l'environnement et la sécurité en restant principalement derrière ton écran d'ordinateur. Tu ne dois pas t'étonner de ton manque de crédibilité face à tes collègues et une usine qui tourne 24h/24 en agissant de cette manière. Nous attendons tous une autre mentalité et un autre état d'esprit de la part du HSE Manager.*

*Que tu te contentes de l'idée que l'année 2017 est une année record pour Sprimolgas en termes de sécurité démontre pour moi de nouveau que tu n'as pas compris ce que signifie ton rôle. Faire mieux que mauvais ne signifie pas bon.*

*Tu comprendras qu'un changement fondamental dans ton comportement, ton implication et ton état d'esprit est attendu, et ce rapidement. »*

Le licenciement de Monsieur B. intervenu dans ce contexte en janvier 2018 n'est donc pas abusif.

#### **III.4. Exécution provisoire et faculté de cantonner**

Rien ne justifie en l'espèce d'exclure l'exécution provisoire, qui est de droit en application de l'article 1397 du Code judiciaire.

Les éléments avancés par la SA PRIMMO INVEST à cet égard ne suffisent pas pour écarter l'exécution provisoire que le législateur a entendu généraliser.

Contrairement à ce qu'indique la SA PRIMMO INVEST, Monsieur B. ne demande pas l'exclusion de la faculté de cantonnement.

Celle-ci sera par conséquent maintenue.

#### **III.5. Dépens**

En vertu de l'article 1022 du Code judiciaire, l'indemnité de procédure est due à la partie qui a obtenu gain de cause. Le montant de l'indemnité est fixé par arrêté royal en fonction

de la valeur de la demande.

En l'espèce, Monsieur B. ayant très partiellement obtenu gain de cause par rapport à l'enjeu de sa demande, les dépens seront compensés.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL, statuant** contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la SA PRIMO INVEST à payer à Monsieur Sébastien B. 14.152,30 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 19 janvier 2018 jusqu'à complet paiement.

Déboute Monsieur Sébastien B. du surplus de sa demande.

Délaisse à chaque partie ses propres dépens.

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

BAR STEPHANIE,  
LETTE LOUIS,  
FAFCHAMPS RENE,

Juge, président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **19/11/2019** par **BAR STEPHANIE**, Juge, président la chambre, assistée de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

**La Présidente les Juges sociaux et le Greffier,**