



Numéro de répertoire 2025 /
Date du jugement <u>20/11/2025</u>
Numéro de rôle R.G. : 24/3695/A

Ne pas présenter à l'inspecteur

Expédition

Délivrée à	Délivrée à	Délivrée à
le €	le €	le €

Tribunal du travail de Liège, Division Liège

Jugement

Onzième chambre

Présenté le
Ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur J. P., (RN:), né le , domicilié à

Partie demanderesse,

ayant comparu par son conseil Maître B. P., avocat, à 4500 HUY, ,

Contre :

La SA E. C., inscrite à la BCE sous le numéro, établie à

Partie défenderesse,

ayant comparu par son conseil Maître D. E., avocat, à 1170 BRUXELLES,

PROCEDURE

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 déposée au greffe le **11/10/2024** ;
- la requête 747§2 CJ adressée par la partie **défenderesse** versée au dossier de procédure le **30/10/2024** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **03/12/2024** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **18/02/2025** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **03/04/2025** ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **18/06/2025** ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **04/08/2025** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **15/09/2025** ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendues les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **16/10/2025**.

Vu l'impossibilité de concilier les parties

1. Les faits et la demande

Monsieur P. a d'abord travaillé en qualité d'intérimaire pour la société E. C., ci-après la société, puis il a été engagé le 18 mars 2014 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, en qualité d'ouvrier. Depuis le 21 septembre 2015, il est engagé par contrat à durée indéterminée.

La société est une entreprise de fabrication de poudre propulsive destinée à la production de munitions.

Vu les risques très élevés liés à son activité, le site de la société est classé SEVESO II et cette société est soumise à des procédures strictes en matière de sûreté et de sécurité.

En juin 2017, la société a été informée par un proche de Monsieur P. qu'il avait été privé de liberté depuis le 15 juin 2017. Elle a ensuite été informée qu'il avait été placé en libération conditionnelle le 1^{er} août 2017 pour une période de 3 mois.

Elle a organisé un entretien avec Monsieur P. le 4 août 2017. Il a alors expliqué que les faits qui lui étaient reprochés concernaient la vente de cannabis via un réseau de revendeurs. Il a affirmé sa volonté de rompre avec ces activités et ces contacts et de reprendre sa vie en bon père de famille. Par courrier du 31 août 2017, la société lui a communiqué sa décision d'accepter de le remettre au travail en précisant : « *pour autant que vous adoptiez dans l'exercice de votre fonction, une attitude irréprochable, en particulier au niveau du respect strict des règles de sécurité et des consignes avec rigueur et conscience professionnelle en vue de fournir la qualité de travail attendue.* ».

Le 24 septembre 2021, il a reçu un avertissement en raison de 3 manquements survenus récemment dans l'exécution de son travail à savoir :

- au mois d'août 2021, il lui a été rappelé qu'il ne pouvait pas dormir sur son poste de travail ; il a alors répondu qu'il ne dormait que pendant les temps de pause ce qui ne justifie pas de dormir sur son poste de travail ;
- le 23 août 2021, il a omis de contrôler la fermeture d'une vanne d'alimentation en eau ce qui a généré un début de collage dans le réacteur, situation potentiellement dangereuse ;
- la nuit du 15 au 16 septembre 2021, il n'a pas vérifié correctement l'état de ses installations et en particulier le réglage des rouleaux du laminoir ce qui a eu pour conséquence d'abîmer les rouleaux du laminoir et de casser une partie de l'installation.

Cet avertissement précise que tout nouvel écart aux règles de procédure ou de sécurité donnerait lieu à une mise à pied.

Le 12 mai 2022, il a reçu un nouvel avertissement accompagné d'une mise à pied d'un jour suite à un manquement commis dans la nuit du 4 au 5 mai 2022 où il a délibérément choisi d'obstruer partiellement l'arrivée de la poudre sur les rouleaux de laminage avec du papier collant ce qu'il justifiait par le but d'éviter les éclaboussures de poudre qui sortaient des rouleaux lors du laminage. Or, toute modification sur la chaîne de production doit au préalable faire l'objet d'une analyse de risque.

Cet avertissement précise qu'il s'agit d'un ultime avertissement et que tout nouveau comportement à risque mettrait fin à son contrat de travail.

Le 13 février 2023, il a reçu son évaluation annuelle qui contient plusieurs remarques :

- la mention de la remarque qui lui a été adressée par son brigadier le 13 janvier 2023 en raison de ses temps de pause et de son manque de motivation au travail ;
- une remarque parce qu'il ne porte pas toujours les lunettes de sécurité dans les zones pyrotechniques ;
- le commentaire de son brigadier qui indique qu'il faut toujours malheureusement être derrière lui pour qu'il avance et l'invitant à fournir un effort.

Le 1^{er} mars 2024, la société a été informée par la compagne de Monsieur P. que ce dernier ne viendrait pas travailler ce jour-là parce qu'il était auditionné par la police dans le cadre d'une affaire de disparition de personne. Il s'agissait d'un trafiquant de drogue qui avait été retrouvé mort dans la Meuse. La société a ensuite été informée que Monsieur P. avait été privé de liberté et placé en détention préventive.

La société déclare que pendant cette période, elle a dû procéder au changement des armoires des vestiaires ce qui a impliqué de devoir procéder à l'ouverture de l'armoire de Monsieur P. en son absence

mais en présence de témoins à savoir le conseiller en prévention interne, un délégué syndical et un garde de la société de sécurité G4S. Une bouteille d'alcool a été découverte dans son casier.

Le 3 mai 2024, Monsieur P. a informé la société qu'il était sorti de prison depuis le 30 avril 2024.

La société l'a invité à un entretien le 7 mai 2024 au cours duquel son licenciement lui a été notifié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 42 jours et 33 semaines de rémunération.

Par courir recommandé du 25 juin 2024 de son avocat, Monsieur P. a demandé la communication des motifs concrets de son licenciement.

Le formulaire C4 a été délivré le 22 août 2024 et porte comme motif : « *licenciement pour motif personnel.* »

Par courir recommandé du 23 août 2024, la société a répondu en ces termes :

« Monsieur P.,

Par ce courrier, nous vous informons des circonstances et de la justification de votre licenciement pour motif personnel.

En date du 1^{er} mars de cette année, nous avons été informés par votre compagne que vous ne pouviez pas vous rendre à votre poste parce que vous étiez auditionné par la police dans le cadre d'une affaire de disparition de personne. Par la suite, il s'est avéré que vous avez été privé de liberté et placé en détention provisoire.

Cette situation a fait écho auprès de notre direction dans la mesure où une situation semblable (privation de liberté) s'était déjà produite en juin 2017.

En date du 3 mai, vous avez pris contact avec nous pour nous informer que vous étiez sorti de prison depuis le 30 avril et nous avons convenu de vous rencontrer le 7 mai. Lors de cette entrevue, nous vous avons signifié que nous mettions un terme au contrat qui nous liait avec paiement d'une indemnité de rupture.

Par ailleurs, lors de votre incarcération, nous avons dû procéder au changement des armoires des vestiaires. Comme vous n'étiez pas présent, nous avons ouvert vos armoires en présence des témoins suivants : un garde G4S, notre conseiller en prévention et un délégué syndical. Lors de cette opération, nous avons constaté la présence d'une bouteille d'alcool dans vos effets personnels. Or, vous savez que notre règlement de travail interdit l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise (article 47).

Aujourd'hui plus qu'avant et au vu de notre secteur d'activité (fabrication de poudres pour munitions), les événements géopolitiques (tels que les conflits armés notamment) nous imposent des procédures strictes en matière de sûreté et de sécurité tant pour le bien-être de notre personnel que pour la sécurité de nos installations.

L'ensemble des éléments que nous venons de développer sont à nos yeux des motifs légitimes et raisonnés qui ont conduit à remettre en cause la confiance nécessaire entre vous et nous et ont rendu impossible la continuation normale de la relation de travail. »

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 11 octobre 2024, Monsieur P. demande de :

- dire sa demande recevable et fondée ;
- condamner la société à lui payer:

- la somme brute de 15.266€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable soit une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- la somme provisionnelle brute de 1€ pour toutes sommes qui resteraient dues en relation et/ou en exécution du contrat de travail ;
- faire application de l'article 1154 du Code civil pour l'ensemble des montants alloués ;
- condamner la société au paiement des dépens dont l'indemnité de procédure et dire le jugement à intervenir exécutoire par provision sans caution ni cantonnement.

Par ses dernières conclusions, il formule les mêmes demandes en précisant, pour les dépens, qu'il liquide son indemnité de procédure à 1.726,74 €.

2. Analyse du Tribunal

2.1. Quant à la recevabilité

Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé.

La demande, introduite dans les formes et délai légaux, est recevable.

2.2. Quant au fondement

A. Position des parties

Monsieur P. soutient que son licenciement est manifestement déraisonnable en ce sens que le motif exposé n'est pas établi, les éléments formulés abstraitement ne sont aucunement démontrés.

Il estime que le motif du licenciement est pour l'essentiel lié à des faits relevant de la vie privée qui n'ont aucune répercussion concrète sur le travail exécuté, ni sur les nécessités du service.

Il considère que le motif exposé, outre qu'il n'est pas établi, n'est pas admissible, ni raisonnable ni légitime, eu égard, notamment, à son ancienneté dans l'entreprise et ses états de service.

Il conteste toute participation à un quelconque trafic de drogue ou de faits s'y rapprochant. Il explique que s'il a eu de mauvaises fréquentations par le passé, il a rompu avec ce milieu depuis plusieurs années.

Il rappelle que la détention préventive n'est pas fautive mais constitue un motif de suspension de l'exécution du contrat de travail prévu par l'article 28, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il invoque que les faits qui ont conduit à la détention préventive et alors qu'il est présumé innocent, n'ont aucune répercussion concrète sur l'entreprise ni même sur son image.

En ce qui concerne la découverte d'une bouteille d'alcool dans son armoire, il épingle tout d'abord que la société ne justifie pas de la nécessité d'ouvrir son casier en son absence. Ensuite, il constate qu'aucun document spécifique ne confirme que le casier a été ouvert en présence du conseiller en prévention interne et d'un délégué syndical.

Il remet en cause l'objectivité des constatations opérées de cette manière en relevant qu'aucun inventaire précis du contenu du casier n'est produit si bien qu'il n'est pas établi qu'il s'agit bien du contenu de son casier.

Il conteste avoir introduit ou consommé de l'alcool sur le lieu de travail.

Il conclut que les faits invoqués à l'appui de son licenciement ne sont pas démontrés et, en tout état de cause, replacés dans leur contexte, ne constituent pas un motif légitime de licenciement.

La société explique que le licenciement de Monsieur P. est décidé en raison, d'une part, de sa 2e période de détention, d'une durée de 2 mois, liée à la disparition d'un trafiquant de drogue qui a été retrouvé mort dans la Meuse et, d'autre part, de la découverte d'une bouteille d'alcool dans son casier.

Elle estime que les 2 motifs sont établis.

D'abord en ce qui concerne la détention préventive, elle rappelle que Monsieur P. lui-même la reconnaît. Le fait qu'il soit présumé innocent n'a pas d'impact puisque ce qui justifie, pour la société, le licenciement c'est la détention préventive en elle-même et non la culpabilité de Monsieur P.

Ensuite en ce qui concerne la bouteille d'alcool trouvée dans le casier, elle dépose un courriel du 28 novembre 2024 de Monsieur S. qui a assisté à l'ouverture du casier et qui détaille ce qui s'y trouvait dont une bouteille d'alcool à moitié vide et des canettes d'alcool vides.

Elle explique que tous les effets qui ont été trouvés dans ce casier ont été remis au commissaire de police de la zone compétente qui les a remis ensuite à la compagne de Monsieur P. si bien qu'il est donc bien conscient du contenu du casier puisque sa compagne a réceptionné tous ces objets.

La société dépose un courriel de Monsieur L., gestionnaire de stocks, daté du 7 mars 2024, qui annonce qu'il va remplacer les armoires de différents travailleurs dont celle de Monsieur P. et que ce remplacement sera effectué le jeudi 14 mars 2024.

La société considère que tout employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances aurait pris la décision de le licencier.

Elle invoque que c'est le risque sécuritaire qui a justifié le licenciement car son activité à très haut risque implique un respect strict des procédures en matière de sûreté et de sécurité. Dès lors, elle estime que l'occupation d'un ouvrier qui a déjà été placé en détention pour son implication en 2017 dans la vente de stupéfiants via un réseau de revendeurs et qui est de nouveau placé en détention préventive en mars 2024 suite à la disparition d'un trafiquant de drogue retrouvé mort dans la Meuse est un risque réel pour la sécurité au sein de la société puisque le milieu de la drogue est fortement criminalisé. Elle en conclut que le comportement de Monsieur P. dans sa vie privée a bien un impact sur la relation de travail.

Elle souligne que le fait que la bouteille d'alcool retrouvée était à moitié vide et que des canettes d'alcool vides ont également été retrouvées dans le casier tend à établir qu'il y a bien eu consommation d'alcool sur le lieu de travail, ce qui est un facteur de risque supplémentaire d'accident travail. Elle rappelle que son règlement de travail interdit l'introduction d'alcool sur le lieu de travail et que, même si Monsieur P. n'avait pas consommé d'alcool sur le lieu de travail, le simple fait d'en apporter est une faute contractuelle.

Elle rappelle que Monsieur P. avait déjà des antécédents disciplinaires qui avaient fortement fragilisé la relation de confiance. Il lui avait déjà notamment été reproché des comportements à risque.

Le dernier avertissement était très clair quant au fait qu'il s'agissait d'un ultime avertissement avant licenciement.

À titre principal, elle demande de déclarer le recours non fondé et de condamner Monsieur P. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 1.726,74€.

À titre subsidiaire, elle demande de réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, de compenser les dépens, de ne pas accorder l'exécution provisoire et de débouter Monsieur P. de sa demande de capitalisation des intérêts.

À titre infiniment subsidiaire, elle demande à être autorisée à consigner à la Caisse des dépôts et consignations les sommes auxquelles elle serait condamnée.

B. Rappel des principes applicables

1.

La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 (ci-après CCT n°109), qui s'applique aux travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail¹, introduit² :

- D'une part, le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ;
- D'autre part, le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable.

2.

La convention prévoit que l'employeur est tenu de communiquer au travailleur les motifs concrets ayant conduit à son licenciement, sauf s'ils lui ont déjà été communiqués de manière spontanée³.

En vertu de l'article 4 de la CCT n° 109, le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement doit adresser une demande par courrier recommandé à son employeur dans un délai de deux mois après que le contrat de travail ait pris fin.

A la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de deux mois également à dater de la réception du recommandé pour communiquer au travailleur lesdits motifs⁴.

3.

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 de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise encore :

« 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 rétablissement 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.

¹ Article 2 de la CCT n°109.

² Article 1^{er} de la CCT n°109.

³ Article 6 de la CCT n°109.

⁴ Article 5 de la CCT n°109.

Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le rapport précédent la CCT n° 109 mentionne également :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

4.

Le juge exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

Doctrine et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. Les deux exigences sont cumulatives.⁵

Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.⁶

Il appartient au tribunal de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement :

- entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT;
- sont exacts;
- constituent la cause réelle du licenciement ;
- sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.⁷

Le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable⁸.

5.

La conduite du travailleur vise « *une manière d'agir, un comportement ou une attitude* »⁹, la manière dont le travailleur « *exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers* »¹⁰.

⁵ A. FRY, la CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP, Anthémis, vol. 182, mai 2018, pp. 58 et 59 ; C.T. Bruxelles, 23 avril 2024, RG 2020/AB/772 ; Trib. Trav. Hainaut, 18 septembre 2018, RG 17/775/A.

⁶ C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, R.G. 2017/AB/355, www.terralaboris.be.

⁷ A. FRY, op. cit. p. 69.

⁸ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15, 20 et 24 ; S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

⁹ Trib. trav. Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03.

¹⁰ A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 356.

Concernant le caractère fautif ou non du comportement du travailleur, la cour du travail de Bruxelles a jugé ce qui suit¹¹ :

« L'article 8 de la C.C.T. n° 109 ne requiert pas que l'attitude ou la conduite invoquée soit fautive mais il faut qu'une conduite, fautive ou non, à l'origine du licenciement, soit avérée. Le juge doit ainsi vérifier si le motif du licenciement lié à la conduite alléguée est réel et n'en cache pas d'autres inadmissibles. Le seul fait d'invoquer un (ou plusieurs) motif(s), même non fautif(s), lié(s) à l'attitude du travailleur ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de toute obligation de payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Raisonner autrement reviendrait à permettre à tout employeur qui voudrait s'assurer de ne pas devoir payer cette indemnité d'invoquer quelque motif lié à l'attitude du travailleur dont il souhaite se séparer pour être dispensé de tout paiement, le motif invoqué fût-il purement fictif ».

6.

La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *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. »*

Lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement spontanément ou après sa demande, il y a un partage de la charge de la preuve : chacune des parties doit démontrer des éléments qu'elle allègue. L'employeur doit apporter la preuve du motif et du caractère raisonnable du motif tandis que le travailleur devra éventuellement apporter la preuve qu'il n'est pas la véritable cause de son licenciement et dans tous les cas qu'il est manifestement déraisonnable¹².

7.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité dépend de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* » et dépend donc de l'appréciation du juge.

A cet égard, la doctrine¹³ propose que :

- *« Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle, ... devrait en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines ; il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;*

¹¹ C. trav. Bruxelles, 22 octobre 2018, R.G. 2016/AB/479.

¹² V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, p. 25.

¹³ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », *op. cit.*, p. 370

- *Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat mais dénué de volonté de nuire devrait donner lieu à la sanction minimale de 3 semaines ; il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen aucun motif « inavouable » de licenciement ou encore lorsque le motif allégué est crédible mais dénué de preuve suffisante ;*
- *Ces estimations de base pourraient être, le cas échéant, diminuées ou majorées selon notamment les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude. »*

C. Application au cas d'espèce

Monsieur P. a introduit une demande auprès de son employeur pour connaître les motifs de son licenciement et l'employeur lui a répondu par courrier recommandé du 23 août 2024. En ce qui concerne la charge de la preuve, il appartient donc à chacune des parties de démontrer ce qu'elle allègue.

Les motifs invoqués par la société pour justifier le licenciement sont d'une part, la détention préventive de Monsieur P., dès mars 2024 d'une durée de 2 mois, liée à la disparition d'un trafiquant de drogue qui a été retrouvé mort dans la Meuse et qui est sa 2^e période d'incarcération depuis qu'il est en relation de travail avec la société et, d'autre part, la découverte d'une bouteille d'alcool dans son casier.

Monsieur P. soutient que les faits invoqués à l'appui de son licenciement ne sont pas démontrés et, en tout état de cause, replacés dans leur contexte ne constituent pas un motif légitime de licenciement. Il invoque que les faits relatifs à la détention préventive relèvent de sa vie privée et n'ont aucun impact sur la relation de travail, ni même sur l'image de la société.

Il nie avoir apporté ou consommé de l'alcool sur le lieu de travail et estime qu'il n'est pas établi que cette bouteille était dans son casier.

Il estime qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas adopté le même comportement que la société.

Il revient au tribunal de procéder au quadruple contrôle rappelé dans les principes ci-dessus afin de déterminer si le licenciement est ou non manifestement déraisonnable.

➤ Contrôle de légalité

Le contrôle de légalité vise à vérifier si les motifs invoqués pour justifier le licenciement ont un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les motifs invoqués par la société concernent la conduite du travailleur. Il s'agit donc bien d'une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT n° 109.

➤ Contrôle de réalité

Le contrôle de réalité vise à vérifier si les motifs sont avérés.

En ce qui concerne la détention préventive, Monsieur P. lui-même n'en conteste pas la réalité. Il clame son innocence en niant toute participation à un quelconque trafic de drogue ou des faits s'y rapprochant. Il ne donne aucune information quant à la suite de la procédure pénale relative aux faits qui ont justifié sa détention préventive.

Ce qui est invoqué par la société est l'existence même de la détention préventive dont la cause est en

lien avec la disparition d'un trafiquant de drogue qui a été retrouvé mort dans la Meuse et non la culpabilité de Monsieur P.

La réalité de la détention préventive en mars et avril 2024 est établie.

En ce qui concerne la présence d'une bouteille d'alcool dans le casier de Monsieur P., le tribunal estime que la société apporte suffisamment d'éléments pour établir que c'est bien dans le casier de Monsieur P. qu'elle a été découverte.

Tout d'abord, la société dépose un courriel de Monsieur L. en sa qualité de gestionnaire de stock qui écrit le 7 mars 2024, soit tout au début de la période de détention préventive de Monsieur P., qu'il vient de recevoir des nouvelles armoires pour le vestiaire et qu'il compte les remplacer le jeudi 14 mars 2024. Il indique la liste des armoires des travailleurs concernés dont Monsieur P. fait partie.

Il demande de prévenir les travailleurs concernés pour que leurs casiers soient bien vidés sans quoi il sera nécessaire de casser le cadenas. Par courriel du 8 mars 2024, soit le lendemain, Monsieur M. répond à Monsieur L. qu'il n'y a actuellement pas de date de reprise de travail connue pour Monsieur P.

Ensuite, la société dépose encore des courriels qui permettent d'établir que le casier de Monsieur P. a été ouvert pendant sa période d'absence due à son incarcération et que cette ouverture a été faite en présence de plusieurs témoins.

Ainsi, par courriel du 9 septembre 2025, Madame G. écrit que l'armoire de Monsieur P. devait être remplacée le 14 mars 2024 et que, comme elle n'était pas vidée, elle a été ouverte en présence de B. G., K. (de G4S), M. et elle-même.

Par courriel du 28 novembre 2024, Monsieur K. S., garde de sécurité de G4S, décrit comment le casier de Monsieur P. a été vidé. Ainsi, il écrit :

« Le casier a été vidé en présence de madame G., M. L. et moi-même.

Dans le casier se trouvait : des vêtements de travail, des canettes d'alcool vide, une bouteille d'alcool à moitié vide, ainsi que divers effets personnels.

Le tout a été placé dans un sac et monté dans le bureau à l'étage se trouvant derrière l'accueil (bureau qui reste fermé à clé). »

La société explique encore, sans être contredite sur ces points :

- qu'elle a remis le contenu du casier de Monsieur P. au commissaire de la zone de police compétente qui l'a ensuite remis à la compagne de Monsieur P. ;
- que ni Monsieur P., ni sa compagne ne l'a recontactée par la suite à ce sujet.

Les motifs invoqués sont donc avérés.

➤ Contrôle de causalité

Le contrôle de causalité vise à vérifier si les faits reprochés au travailleur sont bien la cause de son licenciement.

Les faits reprochés à Monsieur P. sont d'une part, la nouvelle période de détention préventive survenue en mars et avril 2024 et liée à la disparition d'un trafiquant de drogue qui a été retrouvé mort dans la Meuse et, d'autre part, la découverte d'une bouteille d'alcool dans son casier.

La chronologie des faits établit la relation causale entre ces 2 faits et le licenciement puisque c'est le 1^{er} mars 2024 que la société est informée de l'audition de Monsieur P. par les services de police puis,

un peu plus tard, de son placement en détention préventive. C'est le 14 mars 2024 qu'elle procède à l'ouverture du casier et découvre la bouteille d'alcool.

C'est le 3 mai 2024 qu'elle est informée par Monsieur P. de sa libération intervenue le 30 avril 2024. Elle a alors immédiatement organisé un entretien avec Monsieur P. qui a eu lieu le 7 mai 2024 et au cours duquel elle lui a notifié son licenciement immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur P. n'invoque d'ailleurs aucun élément permettant de remettre en question la relation causale entre les faits qui lui sont reprochés et le licenciement.

➤ Contrôle de proportionnalité

Ce contrôle vise à vérifier si un employeur normal et raisonnable, dans les mêmes conditions, aurait également pris la décision de licencier Monsieur P.

La société justifie sa décision par le risque qu'elle encourait au niveau sécuritaire en gardant en son sein un ouvrier qui possède une bouteille d'alcool dans son casier alors que le règlement de travail interdit d'introduire, sans autorisation expresse, des boissons alcoolisées dans l'entreprise et qui est placé en détention préventive pour des faits liés à la disparition d'un trafiquant de drogue retrouvé mort dans la Meuse.

La société est active dans la production de poudre pour munitions. Cette activité à haut risque pour la sécurité implique de respecter strictement les procédures de sécurité au sein de l'entreprise et d'avoir confiance en ses travailleurs quant à leur capacité à respecter strictement ces procédures.

Or, l'historique de la relation de travail entre la société et Monsieur P. démontre que Monsieur P. a déjà plusieurs antécédents, notamment disciplinaires, qui accumulés au fil du temps, ont déjà fragilisé la confiance que la société pouvait avoir en lui.

En effet, le 15 juin 2017, Monsieur P. a été arrêté et placé en détention pour vente de cannabis via un réseau de revendeur. Il a été placé en libération conditionnelle le 1^{er} août 2017 pour une période de 3 mois.

En mars 2024, il est de nouveau incarcéré pour des faits qui sont encore en lien avec le milieu de la drogue puisque les faits étaient liés à la disparition d'un trafiquant de drogue retrouvé mort dans la Meuse.

Il est exact qu'en détention préventive, la présomption d'innocence est de mise. Aucune preuve de la culpabilité de Monsieur P. n'est apportée. Cependant, Monsieur P. n'apporte aucune information sur les suites données à cette procédure pénale et donc sur sa mise hors cause.

Le tribunal rappelle qu'une détention préventive est décidée par un juge selon des critères fixés strictement par la législation pénale et vérifiés par le juge. Un placement en détention préventive, même si le détenu reste évidemment présumé innocent, est loin d'être un fait banal et sans gravité.

Dès lors, il est justifié que cette nouvelle période de détention soit de nature à rompre toute confiance que la société pouvait encore avoir en Monsieur P. au vu de l'historique de la relation et du fait supplémentaire qu'une bouteille d'alcool ait été découverte dans son casier.

La société avait déjà émis des avertissements à Monsieur P. D'ailleurs, dès le premier épisode de détention, par courrier du 31 août 2017, la société lui a communiqué sa décision d'accepter de le remettre au travail en précisant : « *pour autant que vous adoptiez dans l'exercice de votre fonction, une attitude irréprochable, en particulier au niveau du respect strict des règles de sécurité et des consignes avec rigueur et conscience professionnelle en vue de fournir la qualité de travail attendue.* ».

Les avertissements ultérieurs, adressés les 24 septembre 2021 et 12 mai 2022, épinglent des comportements à risque de Monsieur P. qui dort, même si c'est pendant son temps de pause, sur son poste de travail, qui omet de contrôler la fermeture d'une vanne d'alimentation en eau provoquant ainsi une situation potentiellement dangereuse, qui n'a pas vérifié correctement le réglage des rouleaux du laminoir ce qui a eu pour conséquence d'abîmer les rouleaux et de casser une partie de l'installation, qui a délibérément pris l'initiative d'obstruer partiellement l'arrivée de la poudre sur les rouleaux de laminage avec du papier collant sans en référer au préalable à qui que ce soit afin que les risques éventuels d'une telle action soient analysés.

D'ailleurs, l'avertissement du 12 mai 2022 précisait bien qu'il s'agit d'un ultime avertissement et que tout nouveau comportement à risque mettrait fin à son contrat de travail.

Son évaluation du 13 février 2023 mentionne qu'il manque de motivation au travail, qu'il ne porte pas toujours les lunettes de sécurité dans les zones pyrotechniques et qu'il faut toujours malheureusement être derrière lui pour qu'il avance.

Dans un tel contexte, il est tout à fait normal et raisonnable que les 2 faits survenus en mars 2024 aient engendré une perte totale de confiance de la société en Monsieur P. et l'aient amenée à prendre la décision de le licencier. La société n'a pas procédé à un licenciement pour motif grave. En effet, même si le licenciement a été immédiat, Monsieur P. a perçu une indemnité compensatoire de préavis.

Il ressort suffisamment de tout ce qui précède que le comportement de Monsieur P. dans sa vie privée, qui a conduit à une 2^e détention, a bien un impact sur la relation de travail en termes de confiance quant à la garantie de la sécurité nécessaire qui doit régner au sein de l'entreprise.

En conclusion, un employeur normal et raisonnable aurait pu prendre la décision de licencier, de sorte que le licenciement ne peut pas être considéré comme manifestement déraisonnable.

Aucune indemnité n'est due pour licenciement manifestement déraisonnable dans le chef de la société.

2.3. Quant aux dépens

Il y a lieu de condamner Monsieur P. aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la société la liquide à juste titre au montant de 1.726,74 € qui correspond au montant de base pour les demandes d'une valeur comprise entre 10.000,01 € et 20.000€.

Il y a donc lieu de condamner Monsieur P. à verser à la société le montant de 1.726,74€ à titre d'indemnité de procédure.

En application de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 24 € a été avancée par Monsieur P. au moment de l'inscription de la cause au rôle et doit rester à sa charge.

3. La décision du Tribunal

**PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours et le déclare non fondé,

Condamne Monsieur P. à payer à la société la somme de 1.726,74 € à titre d'indemnité de procédure,

Délaisse à Monsieur P. la somme de 24 € qu'il a avancée lors de l'inscription de la cause au rôle, à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

En référence à l'article 782 §1er al.2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne sait être établi sous forme dématérialisée.

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

T. S., Juge, président la chambre,
T. D., Juge social employeur,
V. C., Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **20/11/2025** par **T. S.**, Juge, président la chambre, assistée de **S. C.**, Greffier assumé en application de l'Art.329 du C.J.,

Les Juges sociaux,

le Greffier,

le Président,