

Numéro de rôle : 20/1651/A
Numéro de répertoire : 21/ 9232
Chambre : 10^{ème}
Parties en cause : S. c/SPF Pensions
Motif grave- abus de droit- partiellement fondé et RDD

Expédition

Déjà délivrée à : Le :	Déjà délivrée à : Le :
---	---

Appel

Formé le : Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Binche**

JUGEMENT

**Audience publique du
22 novembre 2021**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

La 10 ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Monsieur S .** :
 N.N. :
 Domicilié

partie demanderesse, comparaisant en personne assistée par son conseil, **Maître Carine BEGHAIN**, avocate à 6020 Dampremy, rue Général de Gaulle, 45.

Contre : **Le SPF DES PENSIONS** dont les bureaux sont situés à
 Tour du Midi, Esplanade de l'Europe 1
 Inscrit à la BCE sous le n°0206.738.078

partie défenderesse représentée par **Maître Camie DEGREVE**, avocate, remplaçant **Maître Philippe DEGREVE**, avocat à 6001 Marcinelle, rue du Tir, 20.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la citation signifiée le 13 octobre 2020 par l'huissier de Justice W'
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire ,
- les conclusions prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 9 juillet 2021,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit le 15 septembre 2021;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 25 octobre 2021.

I.OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur les sommes brutes suivantes :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

- 2.956,995 € à titre d'indemnité compensatoire dans le cadre du CDI
- 1.478,50 € à titre d'indemnité compensatoire dans le cadre du CDD
- 7.885,32 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif et déraisonnable,

Le demandeur postule aussi la condamnation du défendeur aux frais et les dépens de l'instance liquidés à 199,51 € (frais de citation) et l'indemnité de procédure (liquidée à 2.500 €).

II. LES FAITS

Monsieur S (ci-après le demandeur) a été engagé dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à temps plein à dater du 14 septembre 2015. Le contrat était prévu pour une durée déterminée du 14 septembre 2015 au 13 septembre 2016. A partir du 14 septembre 2016, il a été engagé à durée indéterminée (voir avenant au contrat de travail, pièce n°2/3 du dossier du demandeur).

Le demandeur exerçait la fonction de collaborateur cuisine nettoyage et la fonction de manoeuvre à Bruxelles.

Par courrier recommandé du 21 février 2020, le demandeur a été licencié pour motif grave. La lettre de rupture est libellée comme suit :

« Monsieur,

Je vous informe par la présente qu'il est mis fin à votre contrat de travail pour faute grave à la date du 21/02/2020. Ce licenciement a lieu sans préavis ni indemnité conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La décision de licenciement est motivée comme suit :

Le mardi 18 février 2020, une collaboratrice du Service pensions a remarqué, en prenant sa douche, que quelqu'un avait passé un téléphone portable, caméra vers le haut, dans l'interstice situé sous la porte. Elle a crié et ouvert la porte. Une autre collaboratrice qui se dirigeait vers les douches a entendu un cri devant de celles-ci, puis vous a vu à proximité des douches en question avec un téléphone à la main. Aucune autre personne n'a été vue à cet endroit à ce moment.

Interrogé par mes soins, vous m'avez tout d'abord expliqué votre journée de mardi. Vous m'avez reconnu que comme à votre habitude avec d'autres collègues, vous avez consommé de la bière sur le temps de midi mais cette fois-ci en allant en acheter à l'extérieur et revenir sur les lieux de travail avec. Vous avez également reconnu être à cet endroit (à savoir à proximité des douches) mais l'explication que vous nous avez donnée ne nous convainc pas du tout.

En effet, au regard, des constats de la victime, de la déclaration du témoin et le laps de temps très court au cours duquel ces différents événements se sont déroulés nous porte à croire que c'est vous qui vous trouviez dans les douches des dames et qui avez passé votre téléphone sous la porte de la cabine de douche. Rien dans les tâches qu'il vous revenait d'effectuer ce jour-là ne justifiait votre présence sur ce lieu, à ce moment.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

Votre attitude vis-à-vis de votre collègue est inadmissible et ne peut être acceptée dans notre société. Il s'agit d'une atteinte manifeste à la tranquillité et à l'intégrité physique et morale de votre collègue. Ce seul fait permet à lui seul de justifier la rupture de confiance qui rend impossible la poursuite de toute collaboration.

Surabondamment, force est de constater que le respect des règles, qu'il s'agisse de règles essentielles au sein d'une société (comme le respect de la vie privée, de l'intimité) ou encore des règles contenues dans notre règlement de travail, ne vous apparaît pas une obligation essentielle dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail puisqu'en dépit du règlement de travail, vous avez reconnu consommer de l'alcool sur les lieux de travail durant les heures de service sans autorisation de votre chef de service.

Pour la bonne forme, la présente vous est adressée par voie simple et par voie recommandée.

Tout différend relatif à ce licenciement relève de la compétence du tribunal du travail de Bruxelles (...). ».

La citation introductive d'instance a été signifiée le 16 octobre 2020 à la partie défenderesse.

III. DISCUSSION.

A) Compétence territoriale du Tribunal du travail du Hainaut

En vertu de l'article 627,9° du Code judiciaire, le tribunal du travail territorialement compétent pour les contestations prévues à l'article 578 du Code judiciaire est déterminé par la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin du bureau et en général de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société ou de l'association ou du groupement.

C'est le lieu où le travailleur exerce habituellement et effectivement son activité qui est prise en compte pour déterminer la compétence territoriale du Tribunal du travail.

Le demandeur travaillait à Bruxelles dans les bâtiments du SPF Pension. Toutefois, la compétence territoriale n'est pas d'ordre public.

A défaut pour le défendeur d'avoir soulevé dans ses conclusions un déclinatoire de compétence, le Tribunal de céans peut connaître de la demande.

B) Fondement des chefs de la demande

1) Le congé pour motif grave

1. Respect du double délai de 3 jours et notification du motif grave

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

1.1. En droit

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 ; de même, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (voir l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le délai de trois jours se calcule en jours ouvrables. Par « jours ouvrables », on entend tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et jours fériés.

C'est la notification qui doit se situer dans le délai de trois jours et non la réception par son destinataire (« Employer, occuper, licencier », Kluwer, L.2.5- 1250 ; voir aussi C.T. Mons, 20/03/1986, R.G. 83/12418).

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver que le délai de trois jours a effectivement été respecté.

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur de sorte que le juge doit vérifier d'office si le délai a été respecté.¹

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 (article 35 alinéa 5 de la loi du 3 juillet 1978).

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* ». (voir la jurisprudence citée par C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Larcier 2^{ème} Ed., 2012, p.43).

Lorsque le(s) fait(s) reproché (s) à l'appui d'un motif grave constitue(nt) un manquement continu, la Cour de Cassation considère que « *la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave* ». (voir Cass. 18 septembre 1994, J.T.T. 1995, p.29 ; Cass.27 novembre 1995, J.T.T. 1996, p.141 ; Cass. 20 mars 2000, J.T.T. 2000, p.209 ; Cass 28 mai 2001, J.T.T. 2002, p.39).

Dans l'hypothèse de manquement continu ou manquements répétés, les avertissements et sommations de l'employeur peuvent jouer un rôle dans l'appréciation du juge non seulement pour apprécier le délai de 3 jours que pour l'appréciation de la gravité du motif. L'employeur a donc le droit de déterminer le moment à partir duquel le manquement répété rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties

¹ Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et J.T.T. 2000,p.369 ; Cass. (3e ch.), 13 janvier 2003, J. T. T., 2003, p. 268.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

(voir C.Trav. Liège, sect. Liège, 21 décembre 2012, R.G. n°2011/AL/1999 sur le site www.terralaboris.be).

1.2. Application.

En ce qui concerne le respect du double délai de 3 jours, on relève que les faits reprochés se sont déroulés le mardi 18 février 2020 et que la rupture du contrat a été notifiée par courrier recommandé du 21 février 2020.

La précision des motifs grave a été notifiée par le même courrier du 21 février 2020.

La notification du motif grave ayant été faite le vendredi 21 février 2020, le délai de 3 jours a été respecté.

2. Précision du motif grave

Le demandeur reproche à la partie défenderesse d'avoir manqué de précision dans le courrier de rupture du 21 février 2020.

Ce reproche n'est pas fondé. La lettre de rupture reproduite ci-dessus énonce que les faits reprochés (voyeurisme dans les douches des dames et accessoirement consommation d'alcool) se sont déroulés le mardi 18 février 2020 sur le temps de midi. Le courrier fait référence aux auditions de la victime, d'un témoin et du demandeur. Le demandeur ne conteste pas d'ailleurs avoir été entendu par la responsable du service, puis par la police, le jour des faits.

Au niveau de la régularité formelle, le congé pour motif grave est régulier.

3. Appréciation du motif grave et preuve

3.1. En droit

La loi définit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Le motif grave suppose donc une faute grave ou importante. Il importe peu à cet égard que la faute ait été commise intentionnellement ou non.

La faute constitutive de motif grave doit répondre à plusieurs caractéristiques :

- elle doit être d'une gravité certaine ;
- cette gravité doit rendre immédiatement impossible les relations de travail;
- cette gravité doit entraîner la perte de confiance dans les services du cocontractant.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass. 6 mars 1995, J.T.T. 1995, 281 et Chr.D.S. 1995, 469).

Le licenciement pour motif grave étant la sanction suprême puisqu'elle prive le travailleur de toutes indemnités, le juge doit apprécier la gravité de la faute en appliquant le principe de proportionnalité entre la sanction et la faute (voir V.VANNES, Le contrat de travail, Aspects théoriques et pratiques, 1996, p.647).

Le critère pour apprécier si une faute grave constitue un motif grave est de voir si la faute grave entraîne une rupture du lien de confiance entre l'employeur et le travailleur rendant impossible la poursuite des relations de travail.

Au niveau de la preuve, le congé immédiat pour motif grave constitue un mode exceptionnel de rupture car il entraîne des conséquences extrêmement graves pour le travailleur congédié, de sorte que la preuve des faits reprochés doit être faite de manière rigoureuse.

Des attestations précises et concordantes de témoins établies conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire peuvent constituer la preuve des faits reprochés. Le fait que les attestations émanent de collègues de travail toujours au service de l'employeur n'empêche pas de prendre en compte les attestations au titre de présomptions dont le Tribunal appréciera le caractère précis et concordants.

Lorsque les faits reprochés donnent lieu à des poursuites pénales, la décision de classement sans suite du Parquet comme les ordonnances de non-lieu des juridictions d'instruction ne lient pas le juge civil ; le Tribunal du travail conserve donc son pouvoir d'appréciation quant aux manquements reprochés nonobstant l'ordonnance de non-lieu car l'autorité de la chose jugée du pénal sur le civil ne vaut que pour les décisions coulées en force de chose jugée rendues sur le fond par les juridictions correctionnelles.²

La preuve des faits doit néanmoins être rapportée de manière rigoureuse, tout doute quant à la matérialité des faits doit profiter au travailleur. Les nouvelles dispositions du Code civil sur la preuve confirment la théorie du « risque de la preuve ».³

3.2. Application.

Deux faits survenus le 18 février 2020 sont invoqués dans la lettre de rupture :

² Voir la contribution de F.LAGASSE, dans l'ouvrage « Le congé pour motif grave », Anthémis 2011, « Motif grave et poursuites pénales » p.298-301 ; T.T. Hainaut, div. Charleroi (3^{ème} ch.) 5 septembre 2017, RG 16/1019/A, sur le site terralaboris.be citant C.T. Bruxelles 27 juin 2001, JTT 2002, p.47.

³ Voir l'article 8.4 alinéa 4 de la loi du 13 avril 2019 insérant un livre 8 « La preuve » dans le code civil qui énonce que : « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou les faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.* »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

-le principal fait reproché consiste dans le fait d'avoir photographié une collègue sous sa douche (voyeurisme) ;

- d'avoir consommé de la bière sur le temps de midi.

Le demandeur conteste les faits qui lui sont reprochés. Il invoque que les faits de voyeurisme ne sont pas établis. Quant au fait d'avoir consommé de la bière, Il estime que ce motif est un prétexte l'autre collègue ayant consommé avec lui sur le temps de midi n'ayant pas été « inquiété ».

Le litige se concentre donc sur la preuve des faits reprochés à l'appui du motif grave, laquelle preuve doit être apportée de manière rigoureuse par l'employeur.

Pour apporter la preuve des faits, l'employeur produit deux déclarations faites le 18 février 2020 au service de police, à savoir les déclarations de la victime Madame V. et d'un témoin, Madame L.

Madame V a déclaré ce qui suit :

« Ce 18/02/2020 vers 13h00-13h15, Je me trouvais dans une cabine de douche située à l'étage -2 du bâtiment dans lequel je travaille. J'avais terminé de me laver et lorsque je me suis tournée pour prendre mes vêtements j'ai vu une main qui tenait un téléphone sous la paroi de côté de la douche. La main tenait le téléphone en oblique vers l'intérieur de douche. Je ne sais depuis combien de temps ça durait, dès que je l'ai vu, j'ai mis mon essuie autour de moi et j'ai ouvert la porte de la douche. Il n'y avait personne dans le local des douches. En voyant le téléphone, j'ai crié quelque chose comme « Oh mon dieu » par ce cri, la personne a été avertie que je l'avais vu et donc est certainement parti du local. Le téléphone était noir (...). Après cela, une collègue à moi, est entrée dans le local des douches car elle avait entendu mon cri, je lui ai dit qu'un instant plus tôt quelqu'un me filmait dans la douche, je lui ai demandé si elle avait vu quelqu'un sortir du local. Lucile m'a répondu qu'elle avait effectivement vu quelqu'un à la porte du local, un homme de petite taille, un ouvrier apparemment (...) ».

Madame L ; collègue de travail présentée comme témoin, a déclaré ce qui suit le jour des faits :

« Ce 18/02/2020 vers 12h45-13h00, je terminais mon cours de sport, j'ai rassemblé mes affaires pour aller prendre ma douche à l'étage -2. Je me trouvais dans le couloir vers le local des douches et j'ai entendu un cri. (...) Une fois arrivée devant le local de douche, j'ai croisé un ouvrier presque devant la porte du local il tenait un téléphone noir à la main. Cet homme m'a dit bonjour puis s'est dirigé vers le couloir, Il avait l'air surpris. Je suis rentrée dans le local de douche et j'ai trouvé ma collègue en serviette toute paniquée, elle m'a dit que quelqu'un l'avait filmée ou photographiée avec un téléphone sous la paroi de douche.

Après cet évènement, nous sommes venus et moi chez la directrice PNO pour lui expliquer les faits.

J'ai décrit la personne que j'ai croisé comme un homme assez petit (environ 155-160 cm), cheveux noirs, habillé en ouvrier (combinaison grise-verte) il avait un téléphone noir dans la main style smartphone (...). Une fois avec la directrice, j'ai eu un contact avec un des responsables PNO des ouvriers qui m'a montré la photo de deux ouvriers qui correspondaient à la description que j'ai donnée. L'un des deux était parti à 9h00 de son poste donc un seul pouvait correspondre.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021.

L'ouvrier en question a été convoqué chez la directrice, je suis également allée dans le bureau et je l'ai reconnu, c'est bien cet ouvrier là que j'ai croisé devant le local des douches (...) ».

Le demandeur a également été entendu, ce jour-là, par la personne en charge des ressources humaines. Le Tribunal relève toutefois qu'aucun PV d'audition n'a été dressé à ce moment par la responsable des ressources humaines.

De l'instruction menée à l'audience, il appert selon les explications du demandeur, qu'il a été emmené au commissariat de police début d'après-midi et a été auditionné fin d'après quatre heures, alors que la victime et le témoin ont été auditionnés début d'après-midi sur les lieux du travail.

Suivant le PV d'audition dressé par la police, le demandeur a déclaré ce qui suit :

« Ce jour, vous m'entendez comme suspect dans le cadre d'un fait de voyeurisme. Je n'ai pas de déclaration spontanée à faire sur les faits qui me sont reprochés.

Le 14 septembre 2014, j'ai commencé à travailler à la tour des pensions. En temps normal, cela se passe bien. Je n'ai jamais eu de problème avec quelqu'un dans le cadre de mon travail.

Aujourd'hui, j'étais occupé au déménagement de stocks de biens mobiliers comme des meubles, de la laine de verre etc. Les endroits où l'on doit stocker la marchandise sont situés un peu partout au sein de la tour. Il y a la réserve au -1, le stock de papiers toilette au -2, il y a des noyaux centraux où déposer la marchandise, etc. Aujourd'hui on a dû déplacer du matériel du 36^{ème} étage vers le local situé au -2.

On a déplacé de la laine de verre au -2 aux alentours de 09:30 heures et 10:30 heures.

Sur le temps de midi, je suis parti boire une bière avec mon collègue A . En général, on se réunit avec d'autres collègues une fois par semaine au local électrique pour boire une bière et discuter sur notre temps de pause.

Le local des douches pour femmes se trouve à l'extrémité opposé du local électrique. En buvant de la bière, je dois uriner, je suis donc aller aux urinoirs à la fin de notre petite réunion. Pour revenir, je suis revenu par le chemin le plus court qui passe devant le local des douches pour femmes et j'y ai croisé une dame à qui j'ai dit bonjour.

Je n'ai pas vu la personne qui m'impute les faits qui me sont reprochés donc je ne sais pas qui c'est.

Lorsque j'ai croisé la dame sur le chemin du retour, je n'avais pas mon téléphone en main. Je ne sais pas pourquoi elle a dit que j'avais mon téléphone en main.

Je n'ai rien d'autres à ajouter, je ne suis pas responsable des faits qui se sont produits dans le local pour douches des femmes » (voir le PV d'audition à la police, pièce 4 du dossier du demandeur).

Le demandeur a donc expliqué sa présence devant le local des douches des femmes par le fait qu'il devait se rendre aux urinoirs. Il a été licencié car la responsable du service a trouvé la présence du demandeur dans le couloir suspecte et l'a soupçonné d'être l'auteur des faits de voyeurisme.

Le Tribunal de céans considère que la preuve des faits imputés (voyeurisme) n'est pas rapportée à suffisance de droit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

Aucune enquête sérieuse n'a été menée ni au sein de la défenderesse, ni au sein de la police.

Avec le demandeur, le Tribunal relève que :

- aucun PV de l'audition du demandeur n'a été dressé par la responsable du service ;
- le demandeur n'a pas été confronté à la victime (qui de toute façon n'a pas vu la personne qui aurait pris des photos avec le GSM), ni au témoin (la collègue L.L.)
- son GSM ne lui a pas été confisqué. La police ne semble pas en effet avoir exploité le GSM du demandeur. Or, lors de ses explications à l'audience, le demandeur a précisé avoir été emmené au commissariat début d'après-midi et il n'aurait pas eu le temps, prétend-t-il, d'effacer des photos.

Comme précisé ci-dessus, le doute doit profiter au travailleur d'autant plus quand les faits reprochés peuvent être qualifiés d'infraction.

La preuve des faits de voyeurisme n'est pas rapportée. De simples soupçons ne peuvent pas servir de preuve des faits.

Quant à l'offre de preuve de la partie défenderesse, outre que des faits précis ne sont pas côtés, elle ne sera pas admise car elle n'apporterait pas la preuve de l'imputabilité des faits reprochés au demandeur. En effet, la victime - à supposer qu'elle soit un témoin neutre, objectif - ne pourrait rien apporter de plus : elle n'a pas vu la personne qui aurait passé son GSM sous la porte des douches. Quant au témoin, il n'est pas contesté par le demandeur qu'il a croisé une dame dans le couloir de l'étage -2 et il s'est expliqué sur sa présence en ces lieux. La partie défenderesse ne remet pas en cause que le fait que le demandeur devait le jour des faits litigieux déménager des marchandises du 36^{ème} étage au -2.

Quant au deuxième fait invoqué, la consommation de bières sur les lieux de travail, le demandeur reconnaît avoir bu, lors de la pause de midi, une bière avec son collègue de travail, A

La partie défenderesse fait grand cas de la consommation de cette bière et invoque une note de service n°12 datée du 1^{er} juillet 2016 qui a été annexée au règlement de travail. Suivant cette note, la consommation d'alcool est interdite pendant les heures de travail, et en règle générale sur le lieu de travail. Des exceptions sont néanmoins prévues :

- pendant la pause de midi, on peut consommer au restaurant de la Tour 1 verre de bière ou de vin pendant le repas,
- dans des circonstances spéciales, pour fêter un événement mais avec un accord préalable du responsable (voir page 2 de la note).

A lire strictement cette note, il n'est pas autorisé de boire une bière en dehors du restaurant de la Tour. La note ne précise pas les sanctions en cas de non-respect de cette règle.

A l'estime du Tribunal, il est évident que la consommation d'une bière sur le temps de midi en dehors du restaurant de la Tour n'est pas de nature à justifier un congé pour motif grave. Ce second fait a été ajouté de manière anecdotique au fait de voyeurisme. Pris isolément ce second fait aurait pu faire l'objet d'un avertissement verbal ou écrit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

Il en va d'autant plus ainsi que le demandeur fait état d'une évaluation positive sur ses états de service (voir évaluation réalisée le 29 janvier 2020 pour l'année 2019 ; pièces n°3 du dossier du demandeur).

En conclusion, le congé pour motif grave n'est pas justifié de sorte que le demandeur peut prétendre à une indemnité de préavis.

Le demandeur n'a droit qu'à une seule indemnité de préavis pour la rupture de son contrat de travail à durée indéterminée (CDI). C'est de manière fantaisiste que le demandeur réclame une première indemnité pour rupture d'un premier contrat à durée déterminée lequel a été remplacé par un CDI au 14 septembre 2016.

Quant au calcul de l'indemnité, le montant réclamé est contesté par le défendeur faute de justification. Le calcul effectué par le conseil du demandeur n'est pas clair et semble se fonder sur un C4 qui mentionne un salaire mensuel brut moyen théorique de 1.971,33 €.

Il appartiendra aux parties de s'expliquer sur la rémunération de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de préavis et sur le nombre de semaines de préavis à retenir et ce compte tenu de l'ancienneté du demandeur.

Une réouverture des débats s'impose pour fixer le montant définitif de l'indemnité de préavis. Un montant provisionnel de 1 € est accordé.

2) Indemnité pour licenciement abusif et déraisonnable.

2.1. En droit : rappel des principes s'agissant du licenciement des contractuels de la fonction publique.

La CCT 109 relative à la motivation du licenciement ne s'applique qu'aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et sur les commissions paritaires, soit les entreprises du secteur privé (voir article 2 § 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les exclusions).

A ce jour aucun régime analogue à la CCT 109 n'a été prévu pour les travailleurs du secteur public qui ne peuvent plus invoquer l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

La Cour constitutionnelle a été amenée à se pencher sur cette problématique dans un arrêt n°101/2016 du 30 juin 2016.

La Cour constitutionnelle a estimé que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014. La Cour a indiqué qu'elle ne voyait « *pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013* », l'inconstitutionnalité ayant déjà été dénoncée par l'arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014.

La Cour a rappelé à cette occasion que dès lors, « *Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs [du secteur public], d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs [du secteur privé]* ». La Cour a enfin ajouté que « *Dans l'attente*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109. »

Suite à cet arrêt du 30 juin 2016 de la Cour constitutionnelle, des jurisprudences divergentes ont vu le jour :

- Tantôt certaines juridictions estiment que les règles de la charge de la preuve et le montant de l'indemnisation dépendent des règles de droit commun et allouent, le cas échéant, des dommages et intérêts en équité (exemple T.Trav. Hainaut (div. Mons), 18 février 2019 RG 16/423/A : octroie 1.500 € ; T.Trav. Liège (div. Neufchâteau) 16 janvier 2017 : octroie 3.000 €)⁴. La Cour du travail de Mons a estimé dans un arrêt du 9 avril 2019 que la CCT 109 ne trouvait pas à s'appliquer au personnel d'une commune exclue du champ d'application de la CCT 109 et qu'il ne pouvait pas être accordé par analogie l'indemnité forfaitaire prévue par la CCT 109.⁵

-Tantôt d'autres juridictions s'inspirent par analogie de la CCT 109 et allouent une indemnité calquée sur ce que prévoit la CCT 109 (fourchette de 3 à 17 semaines) : T.Trav. Liège (div. Arlon) 28 février 2017, indemnité de 13 semaines ; T.Trav. Bruxelles (3^{ème} ch.) 20 juin 2018, J.T.T. 2019, p.49 : le Tribunal alloue une indemnité de 17 semaines et en outre 10.000 € de dommages et intérêts ; voir les observations sous ce jugement de S.GILSON et F.LAMBINET, J.T.T. 2019, pages 53 à 59).

La Cour du travail de Liège a jugé que : « *Pour garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, la cour appliquera donc le droit commun des obligations qui prohibe l'abus de droit.*

Elle s'inspirera (application par analogie) de la convention collective de travail n° 109 d'une part pour apprécier le critère déterminant l'exercice excessif du droit de licencier et donc en se référant aux motifs prévus par cette réglementation (nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service, conduite ou aptitude du travailleur) et au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent et d'autre part pour déterminer le dommage » (C.Trav. Liège, div. Neufchâteau, (8^{ème} ch.) 28 novembre 2018, R.G. 2017/AU/53).

Dans le cadre de la CCT 109, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.

⁴ Ces jugements sont consultables sur le site www.terralaboris.be. Voir aussi T.T.Liège (div. Dinant) 20 avril 2020, R.G. n°18/438/A qui s'inspire de la CCT 109 pour apprécier le comportement normal et prudent de l'employeur mais qui précise que le travailleur doit établir un préjudice distinct et octroie 2.000 € de Dommages et Intérêts.

⁵ C. Trav. Mons (3^{ème} ch.) 9 avril 2019, RG n°2018/AM/125, déposé par le conseil de la partie défenderesse. En doctrine, voir la contribution de F. LAMBINET dans l'ouvrage : « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable », Anthémis 2020, pages 255 et suivantes et sp. pages 271 à 280.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021.

En droit commun (articles 1382 et 1134 du Code civil), un abus de droit de licencier peut résulter :

- D'une intention de nuire,
- D'une légèreté coupable,
- Un exercice du droit de licenciement qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- Des circonstances qui entourent le licenciement.

Le travailleur qui se prétend victime d'un licenciement abusif et réclame à cette fin une indemnité doit apporter la preuve d'un abus de droit et d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

Il est donc tenu de démontrer les éléments constitutifs d'un abus de droit, l'ampleur du dommage subi ainsi que le lien entre l'abus de droit et le dommage.

S'agissant de la motivation du congé, on relève également un arrêt de la Cour constitutionnelle n°84/2018 du 5 juillet 2018 qui précise que dans l'interprétation selon laquelle la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne s'appliquerait pas au licenciement des contractuels de la fonction publique, la loi du 29 juillet 1991 ne viole pas le principe d'égalité prévu aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Audition préalable

Le principe de l'audition préalable, également appelé *audi alteram partem*, suppose que, lorsqu'elle envisage de prendre une décision portant fortement atteinte aux intérêts (matériels ou moraux) d'une personne (physique ou morale), l'autorité administrative entende préalablement ladite personne en ses explications quant aux faits concernés et à la mesure envisagée.⁶

En matière de contrat de travail, l'audition préalable vise notamment la possibilité donnée au travailleur d'être entendu et de faire valoir ses moyens de défense avant que son employeur lui notifie son licenciement.

La question de savoir si le licenciement d'un contractuel de la fonction publique est soumis au principe de l'audition préalable a entraîné des réponses qui ont fluctué au cours des dernières années.⁷

Dans un arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, la Cour constitutionnelle dit que:

⁶ D. DE JONGHE et P.-F. HENRARD, « L'actualité des principes généraux de droit administratif et de bonne administration : questions choisies », in *Actualités des principes généraux en droit administratif, social et fiscal*, Limal, Anthemis, 2015, p. 28.

⁷ Voir sur cette évolution jurisprudentielle et doctrinale : O. DEPRINCE, « Audition préalable et motivation du licenciement : un état de la question, quelques réflexions », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, (dir.) M. DUMONT, Liège, Anthemis, 2008, p. 134. ; A. CASTADOT, « Motivation formelle et audition préalable en cas de licenciement dans le secteur public (Première partie) », J.T.T., 2017, pp. 1-6, et « Motivation formelle et audition préalable en cas de licenciement dans le secteur public (Deuxième partie) », J.T.T., 2017, pp. 17-25 ; C.trav. Mons (2^{ème} ch.) 16 décembre 2019, RG 2018/AM/437.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

Les articles 32, 3°, et 37, 5er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violent les articles 10 et 11 de la Constitution;

les mêmes dispositions, interprétées comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans un arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle dit que:

- l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution;

- dès lors que l'audition préalable du travailleur peut constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, en manière telle que le délai pour licencier sur le champ ne prend cours qu'à partir de cette audition, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprété comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Tant dans l'arrêt du 6 juillet 2017 que dans celui du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle considère que :

"Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement. Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire. Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem".

Il découle de cette jurisprudence de la Cour constitutionnelle que le principe de l'audition préalable s'applique aux contractuels de la fonction publique.

2.2. Application.

La CCT 109 ne s'applique pas en l'espèce au licenciement du demandeur dès lors que l'employeur, le SPF Pension, est un employeur public (Etat fédéral). Cela étant, il est admis de s'inspirer des critères de la CCT 109 pour apprécier le comportement de l'employeur prudent et raisonnable.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

Le demandeur se fonde sur les principes de droit commun en matière d'abus de droit et plus spécialement sur l'article 1134 du Code civil. Quant à la hauteur de l'indemnité, il se fonde sur la CCT 109 pour chiffrer son indemnité.

En l'espèce, la preuve du premier motif (voyeurisme) n'est pas rapportée de sorte que l'on ne peut pas se fonder sur ce fait pour invoquer une attitude déplacée du demandeur.

Le second fait invoqué (consommation d'une bière) n'est pas en lien de causalité avec le congé pour motif grave. A l'estime du Tribunal, ce fait a été ajouté dans la lettre de rupture mais en soi il n'aurait certainement pas justifié de licencier et encore moins pour un motif grave.

Le congé n'est donc pas justifié par l'attitude du demandeur faute de preuve (pour le 1^{er} fait) ou en l'absence de lien de causalité (pour le second fait).

Dans un jugement du 20 avril 2020, le Tribunal du travail de Liège, division Dinant, a jugé qu'en l'absence de preuve des motifs invoqués (fondés sur l'attitude de la travailleuse et contestés par cette dernière) on peut se référer pour apprécier, s'il y a abus de droit, au comportement de l'employeur public qui eut dû procéder à l'entretien préalable afin de permettre à l'intéressé d'apporter des explications et des pistes de solution lui permettant de sauver son emploi.⁸

Le Tribunal estime au vu des explications des parties que l'employeur a agi avec précipitation en licenciant le demandeur pour motif grave le 21 février 2020. Aucun PV d'audition n'a été dressé par la responsable du service du personnel qui n'a pas confronté le demandeur avec la victime et le témoin.

Cela étant, c'est avec pertinence que la responsable du défendeur a appelé la police face aux faits dénoncés par la victime.

Le licenciement est déraisonnable dans la mesure où il a été décidé avec légèreté au vu de l'absence d'éléments objectifs permettant d'imputer les faits de voyeurisme au demandeur. L'enquête menée par la police n'a abouti à rien.

Au niveau du préjudice, le demandeur fait état qu'il a fait une dépression après son licenciement et qu'il n'a pas pu déménager alors qu'il avait le projet de ne plus vivre chez sa maman.

A cet égard, le demandeur n'apporte pas la preuve d'un préjudice autre que moral lié au caractère infamant du motif : être licencié d'un emploi de la fonction publique pour un motif grave lié à des faits de voyeurisme cause un dommage moral. Même si l'employeur n'a pas donné une publicité tapageuse au congé pour motif grave, le demandeur signale que son congé pour motif grave a été annoncé sur l'intranet du SPF Pension de sorte que tous les collègues étaient informés du motif de son renvoi.

⁸ Voir T.Trav. Liège, div. Dinant, 20 avril 2020, RG 18/438/A sur le site terralaboris.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

Le Tribunal estime pouvoir octroyer des dommages et Intérêts fixés en équité à 1.500 € nets en réparation du préjudice moral (soit un montant proche par analogie avec une indemnité de 3 semaines en application de la CCT 109 compte tenu de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du congé).

Dépens.

Compte tenu qu'une réouverture des débats s'impose pour chiffrer l'indemnité compensatoire de préavis, il doit être réservé à statuer quant aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement;

Déclare la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après déterminée ;

Dit que le congé pour motif grave n'est pas justifié ;

Condamne le défendeur à payer au demandeur un euro provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis et réserve à statuer sur le montant définitif de cette indemnité ;

Dit non fondée la demande d'une indemnité pour rupture d'un contrat de travail à durée déterminée ;

Dit partiellement fondée la demande d'indemnité pour abus de droit de licencier et condamne le défendeur à payer au demandeur la somme nette de 1.500 € à titre de dommages et Intérêts en réparation du préjudice moral ;

Ordonne d'office une réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur le montant de l'indemnité de préavis ;

Dit pour droit que sous peine d'être écartées d'office des débats, les pièces et conclusions de la partie demanderesse devront être déposées au greffe et communiquées à la partie défenderesse au plus tard le 21 février 2022 ;

Dit pour droit que sous peine d'être écartées d'office des débats, les pièces et conclusions de la partie défenderesse devront être déposées au greffe et communiquées à la partie demanderesse au plus tard le 21 avril 2022 ;

Fixe date pour la réouverture des débats à l'audience publique de la 10^{ème} chambre du Tribunal de céans, du **23 mai 2022, à 14 heures**, la durée des débats étant limitée à 15 minutes ;

Dit que les parties et leurs conseils seront avertis par le greffe en application de l'article 775 du Code judiciaire ;

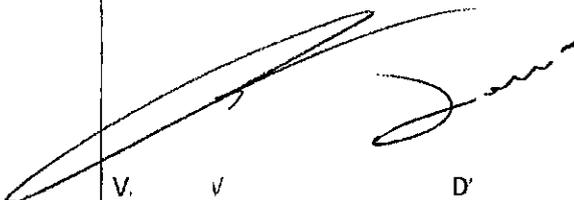
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1651/A Jugement du 22 novembre 2021

Dit qu'en application de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit nonobstant appel ;

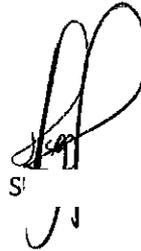
Ainsi rendu et signé par la dixième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, composée de :

Mme N. M.
M. S.
M. D.
M. V.

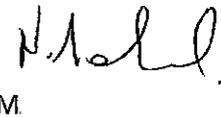
Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social suppléant au titre d'employeur,
Juge social suppléant au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.



V. V D'



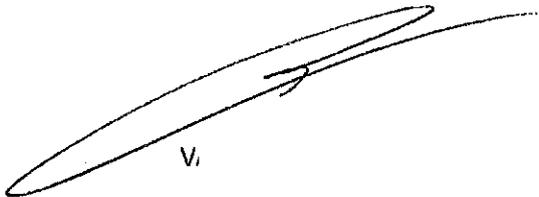
S'



M.

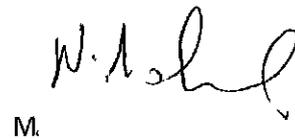
Et prononcé à l'audience publique du **22 novembre 2021** de la dixième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. VANDERVEKEN, Greffier.

Le Greffier,



V.

La Vice- Présidente,



M.