

<b>Numéro de rôle :</b> <b>17/3212/A</b>
<b>Numéro de répertoire :</b> <b>19/MSA</b>
<b>Chambre :</b> <b>2ème</b>
<b>Fabrice C                    c/</b> <b>SPRL GARAGE ECLAIR</b> <b>Z/</b>
<b>Type de jugement:</b>  <b>contradictoire – définitif</b>

**Expédition**

<b>Délivrée à :</b>  <b>Le :</b>	<b>Délivrée à :</b>  <b>Le :</b>
--	--

**Appel**

<b>Formé le :</b>  <b>Par :</b>
---------------------------------------

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**  
**DU HAINAUT**  
**Division de Charleroi**

**JUGEMENT**

**Audience publique du**  
**02 décembre 2019**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

**EN CAUSE DE :** Monsieur C )

**PARTIE DEMANDERESSE**, comparissant par son conseil, Maître Steve GILSON, Avocat à 5000 NAMUR, Place d'Hastedon, 4/1

**CONTRE :** **SPRL GARAGE ECLAIR Z/** (S.C.E. n° 0415.856.747)  
Dont le siège social est sis rue de Montignies, 198  
6000 CHARLEROI

**PARTIE DEFENDERESSE**, comparissant par son conseil, Maître Michel FADEUR, avocat à 6000 CHARLEROI, rue Léon Bernus, 66.

*Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :*

**I. Procédure**

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête contradictoire introductive d'instance, adressée au greffe par courrier recommandé du 04 décembre 2017,
- la convocation des parties à l'audience du 08 janvier 2018 sur pied de l'article 1034sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue le 28 février 2018 en application de l'article 747, § 2 du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoirie à l'audience du 1<sup>er</sup> avril 2019 ;
- la convocation des parties à l'audience du 1<sup>er</sup> avril 2019 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire ;
- les conclusions pour la SPRL GARAGE ECLAIR ZANINI, reçues au greffe le 27 avril 2018 ;
- les conclusions pour Monsieur C, déposées au greffe le 26 juin 2018 ;
- les conclusions additionnelles pour la SPRL GARAGE ECLAIR ZANINI, reçues au greffe le 05 octobre 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour Monsieur C déposées au greffe le 21 décembre 2018 ;
- les conclusions nouvelles pour la SPRL GARAGE ECLAIR ZANINI, reçues au greffe le 05 mars 2019 ;
- l'ordonnance rendue le 25 mars 2019 en application de l'article 748, § 2 du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoirie à l'audience du 04 novembre 2019 ;
- la convocation des parties à l'audience du 04 novembre 2019 sur pied de l'article 748, § 2 du Code judiciaire ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse pour Monsieur C déposées au greffe le 05 juin 2019 ;
- les nouvelles conclusions pour la SPRL GARAGE ECLAIR ZANINI, déposées au greffe le 03 octobre 2019 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

- les dossiers de pièces des parties.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

Les parties ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 04 novembre 2019.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

## II. Objet de la demande

La demande, telle que reprise dans les conclusions déposées au greffe le 05 juin 2019, tend à obtenir la condamnation de la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ payer à Monsieur I C/ :

- la somme provisionnelle brute de 11.068,18 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis (disant pour droit que le licenciement pour motif grave est irrégulier);
- la somme provisionnelle brute de 379,18 euros à titre de prime de fin d'année pour janvier-février 2017 ;
- la somme provisionnelle brute de 10.457,92 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- la somme provisionnelle brute de 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- la somme provisionnelle brute de 1,00 euro pour toute somme qui resterait due au demandeur en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties ;
- les intérêts sur les sommes précitées, à dater de leur exigibilité jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 2.400,00 euros.

Monsieur C/ sollicite également que le Tribunal ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

## III. Les faits

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur C/ est entré au service de la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier, conclu à durée indéterminée le 02 août 2010 ; les tâches renseignées dans le contrat sont « Mécanique Auto et utilitaire » ;
- il est tombé en incapacité de travail à partir du 06 février 2014 (il précise que cette incapacité est imputable à une « hernie discale » et à une « arthrose interapophysaire ») ; il n'est pas contesté que Monsieur C/ a été dûment couvert par des certificats médicaux successifs ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

- le 27 février 2017, la SPRL GARAGE ECLAIR Z a mis fin au contrat de travail de Monsieur Cl par le courrier recommandé suivant:

« Monsieur Cl

La soussignée Florence Zi

Dûment mandatée par

L'employeur GARAGE ECLAIR  
Rue de Montignies 198  
6000 CHARLEROI

A le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.

Nous vous signifions, par la présente, votre licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnité.

A la date du 24.02.2017, nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle : 'Alors que vous êtes en incapacité de travail pour cause de maladie et de longue durée, travailler régulièrement dans une entreprise de friterie située à 6061 Charleroi (Montignies-sur-Sambre), rue de la Persévérance, face au parking du magasin portant la dénomination 'jouets Broze': ouverture de l'établissement, préparation préalable au service avec notamment déchargement du matériel, placement des auvents, nettoyage de l'intérieur de la friterie et ensuite ouverture du service avec contacts avec la clientèle, réalisation des commandes et encaissement du prix de celles-ci, lesdits faits ayant notamment été constatés par les Huissiers de Justice associés INTERMEDIANCE & PARTNERS (Maître Jean Fabien D les 19 janvier 2017 et 27 janvier 2017.'

Votre décompte final ainsi que tous les documents sociaux vous seront transmis dans les meilleurs délais. (...) »

Monsieur Cl ne pouvant marquer son accord sur les modalités de son licenciement, la présente procédure a été introduite.

#### IV. Recevabilité

Introduite dans les formes et délai requis, la demande apparaît recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas expressément été contestée.

#### V. Discussion

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

**1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis**

**1.1. Rappel des principes**

**1.1.1. Principes généraux en matière de motif grave**

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *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* ».

En vertu de l'alinéa 4, « *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* ».

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Dans les relations de travail, le lien de confiance est capital.

La question de la rupture dudit lien de confiance est par conséquent centrale dans l'appréciation d'un licenciement pour motif grave, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER <sup>1</sup>:

**« 1. La notion de motif grave**

**1.** Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).

**2.** Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).

**3.** Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).

**4.** L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il

<sup>1</sup> M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.

*est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »*

### **1.1.2. Exercice d'une activité en période d'incapacité**

A propos d'un travailleur exerçant une activité (pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers) alors qu'il est en incapacité de travail, il a été jugé que (le Tribunal met en évidence) :

- « (...) L'exercice d'une activité par le travailleur durant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail en raison de son incapacité ne saurait être constitutif de motif grave de rupture que s'il est soit, en lui-même, générateur d'une violation d'une clause contractuelle, soit, par nature, révélateur de la fausseté de l'incapacité de travail et, par là-même, révélateur d'une fraude contractuelle, soit, enfin, **de nature à retarder l'échéance de la guérison**, consacrant, ainsi, la violation du principe général d'exécution de bonne foi des contrats (C.T. Mons, 13/10/2000, J.T.T., 2001, p. 83 ; voyez aussi : M. DAVAGLE, « L'incapacité de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur », Kluwer, 2006, p. 75). »<sup>2</sup>

- « (...) En principe, un travailleur en incapacité de travail ne peut pas exercer une activité **qu'elle soit accomplie à titre lucratif ou à titre gratuit** puisqu'il est, d'une part, reconnu incapable de travailler et que, d'autre part, il bénéficie d'un salaire garanti à charge de son employeur ou d'indemnités d'incapacité de travail allouées par son organisme assureur.

*Ce principe doit, toutefois, être nuancé.*

- *Dès lors que l'incapacité de travail est évaluée en relation avec le travail convenu, il est possible que le travailleur, tout en étant reconnu incapable d'effectuer son travail, puisse exécuter un autre travail (lucratif ou non).*

*En d'autres termes, toute activité ou tout travail réalisé durant la période d'incapacité ne démontre pas (forcément) l'aptitude du travailleur d'exercer le travail convenu (...).*

*Très clairement, pour être constitutive d'une faute grave, une activité exercée pendant une période d'incapacité doit revêtir l'une des caractéristiques suivantes :*

- *soit elle doit violer une clause contractuelle (...);*
- *soit elle est de nature à retarder l'échéance de la guérison (...);*
- *soit elle est, par essence même, révélatrice de l'absence de réalité de l'incapacité de travail et, partant, d'une fraude contractuelle. Tel sera notamment le cas lorsque le travailleur exerce un travail identique à celui accompli professionnellement (...)* »<sup>3</sup>

<sup>2</sup> C.T. Mons, 04 novembre 2013, inédit, R.G. 2011/AM/397.

<sup>3</sup> C.T. Mons, 19 septembre 2017, inédit, R.G. 2017/AM/203 & 2017/AM/204.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

### 1.1.3. Notification à une ancienne adresse du travailleur

Il a été jugé, à propos de la notification du licenciement pour motif grave, que<sup>4</sup> :

*« (...) une notification de préavis faite à une ancienne adresse du travailleur l'atteint valablement si ce dernier a omis d'aviser l'employeur de son changement d'adresse (Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, J.T.T., 1979, p. 359. Dans le même sens : Trib. trav. Bruxelles, 25 juillet 1972, inéd., R.G. n° 13431) »*

### 1.1.4. Licéité de la preuve obtenue par constat d'Huissier de Justice

1.

En vertu de l'article 519 du Code judiciaire :

*« § 1er. Les huissiers de justice sont chargés de missions pour lesquelles ils sont seuls compétents et par rapport auxquelles ils sont tenus d'exercer leur ministère.*

*Ces missions sont :*

*(...) 2° effectuer, à la requête de magistrats, et à la requête de particuliers des constatations purement matérielles, exclusives de tout avis sur les causes et les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter, ainsi que les constatations que nécessitent les missions légales qu'ils accomplissent; ces constatations sont authentiques en ce qui concerne les faits et données matériels que l'huissier de justice peut constater par perception sensorielle; (...) »*

Le Tribunal relève qu'en vertu de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé, ladite loi ne s'applique pas aux Huissiers de Justice<sup>5</sup>:

*« § 1<sup>er</sup>. Au sens de la présente loi, est considéré comme détective privé toute personne physique qui, dans un lien de subordination ou non, exerce habituellement, contre rémunération et pour le compte d'autrui, des activités consistant à :*

*(...) 3. Réunir des éléments de preuve ou constater des faits qui donnent ou peuvent donner lieu à des conflits entre personnes ou qui peuvent être utilisés pour mettre fin à ces conflits (...)*

*§ 2. Les personnes qui exercent les activités visées au § 1<sup>er</sup> exclusivement dans le cadre de la profession de journaliste, huissier de justice, notaire, avocat, généalogiste, ne sont pas considérés comme détective privé. (...) »*

<sup>4</sup> B. PATERNOSTRE, *La notification du (des) motif(s) grave(s)*, dans *Recueil de Jurisprudence : le motif grave*, 2014, Kluwer, p. 174.

<sup>5</sup> Dans le même sens : T. VAN GREMBERGHE, « Werkgever, opletten geblazen met inzetten van privédetective », *Juristenkrant*, 2018, liv. 377, p. 2.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

2.

A propos de l'atteinte au droit à la vie privée, la doctrine<sup>6</sup> précise que (le Tribunal met en évidence):

*« (...) Il est (...) admis que le respect de la vie privée n'est pas absolu. Ce principe entre en conflit avec d'autres principes aussi respectables, ce qui pose des problèmes d'arbitrage souvent délicats. Des atteintes à la vie privée sont donc permises dans certaines circonstances. Lesquelles ? la réponse figure à l'article 8, alinéa 2, de la C.E.D.H. :*

*'Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et liberté d'autrui.'*

*La doctrine résume ces exigences en trois mots : légalité, légitimité, proportionnalité.*

*(...) Le premier élément est la légalité : l'ingérence dans la vie privée doit être prévue par la loi. (...)*

*(...) La question de la légitimité est plus délicate. Pour être acceptables, les ingérences dans la vie privée doivent répondre à un 'besoin social impérieux'. (...)*

*(...) C'est (...) le principe de la proportionnalité qui fera sans doute l'objet de l'appréciation la plus délicate. L'ingérence dans la vie privée est autorisée, pour autant qu'elle soit strictement limitée à ce qui est nécessaire pour atteindre le but poursuivi. Il n'est donc pas question de faire surveiller les moindres faits et gestes d'un individu 24 heures sur 24 si ce n'est pas nécessaire (...). »*

A noter que s'agissant de l'obligation d'information visée à l'article 9 de la loi du 08 décembre 1992, la doctrine<sup>7</sup> enseigne que, dans l'hypothèse de prises de vue à distance (comme dans le cas d'espèce), l'information de la personne concernée par le traitement de données à caractère personnel peut être donnée *a posteriori* (le Tribunal met en évidence):

*« (...) Il peut sembler curieux qu'aucune exception à l'obligation d'information n'ait été prévue pour s'adapter aux besoins spécifiques du métier de détective privé, si l'interprétation que l'on donne à l'article 9 consiste à imposer au donneur d'ordres (le client) d'informer les personnes sur lesquelles il souhaite enquêter de la finalité des activités du détective engagé avant même que celles-ci aient lieu.*

<sup>6</sup> D. MOUGENOT, *La surveillance par détective privé*, dans *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, 2013, Limal, Anthémis, p. 470 et s.

<sup>7</sup> F. DUMORTIER, « Note d'observations – la loi du 8 décembre 1992, un obstacle au métier de détective privé ? », *R.D.T.I.*, n° 41/2010, p. 89.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

*Cependant, à y regarder de plus près, la solution découlant de l'application de la loi de 1992 aux activités menées par un détective est plus nuancée. En effet, si les données ne sont pas obtenues directement auprès de la personne concernée (par exemple, lors de prises de photos ou vidéos), l'information ne doit seulement avoir lieu que lors de l'enregistrement des données par le responsable du traitement (le client) ou même lors de leur première communication à un tiers, comme par exemple à un juge. Autrement dit, en ce qui concerne les prises de vues, l'application de la loi de 1992 permet au client d'informer la personne photographiée ou filmée au plus tard lors de la transmission des images au juge. (...) »*

3.

A noter que même dans l'hypothèse où la preuve recueillie par un Huissier de Justice serait considérée comme irrégulièrement recueillie, cela n'a pas nécessairement pour conséquence que cette preuve doit être écartée.

En effet, dans un arrêt du 14 octobre 2003 (R.G. P.03.0762.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)), rendu en matière pénale, la Cour de cassation a apporté l'enseignement suivant quant à la question de savoir si une preuve recueillie illégalement peut être produite en justice :

*« Attendu que la circonstance qu'un élément de preuve a été obtenu irrégulièrement a, en règle, uniquement pour conséquence que le juge lorsqu'il forme sa conviction, ne peut prendre cet élément en considération ni directement ni indirectement :*

- soit lorsque le respect de certaines conditions de forme est prescrit à peine de nullité ;*
- soit lorsque l'irrégularité commise a entaché la fiabilité de la preuve ;*
- soit lorsque l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès équitable ; (...) »*

La Cour de cassation a maintenu sa jurisprudence au fil du temps ; ainsi, dans un arrêt du 02 mars 2015 (R.G. P.04.1644.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)), la Cour de cassation a précisé, toujours dans un contexte pénal mais à propos d'une preuve recueillie par caméra, installée sur le lieu de travail sans information préalable des travailleurs, que (le Tribunal met en évidence):

*« (...) Attendu que le moyen fait grief aux juges d'appel d'avoir violé l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 68, du 16 juin 1998, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 1998 ; que la demanderesse reproche à l'arrêt de restreindre le champ d'application de cette disposition en décidant, en substance, que l'employeur peut, par caméra, surveiller un travailleur à son insu lorsque cette vidéosurveillance ne porte pas atteinte à sa vie privée ;*

*Mais attendu qu'il ne résulte ni des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ni d'aucune disposition constitutionnelle ou légale, et notamment pas de la convention collective dont la demanderesse se prévaut, que la violation par l'employeur de son obligation d'information préalable, à supposer cette obligation applicable en la cause, interdirait nécessairement toute poursuite pénale à charge du travailleur dont l'outil a été surveillé à son insu ;*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

*Attendu que, l'omission dénoncée n'étant pas sanctionnée de nullité par la loi, c'est au juge qu'il appartient d'apprécier les conséquences, sur la recevabilité des moyens de preuve produits aux débats, de l'irrégularité ayant entaché leur obtention (...)*

C'est pour la première fois dans un arrêt du 10 mars 2008 (R.G. S.07.0073.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)) que la Cour de cassation s'est prononcée en matière civile ; elle a, ici aussi, maintenu sa jurisprudence, en des termes très généraux (le Tribunal met en évidence):

*« (...) Sauf si la loi prévoit expressément le contraire, le juge peut examiner l'admissibilité d'une preuve illicitement recueillie à la lumière des articles 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques en tenant compte de tous les éléments de la cause, y compris de la manière suivant laquelle la preuve a été recueillie et des circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise.*

*Sauf en cas de violation d'une formalité prescrite à peine de nullité, la preuve illicitement recueillie ne peut être écartée que si son obtention est entachée d'un vice qui est préjudiciable à sa crédibilité ou qui porte atteinte au droit à un procès équitable.*

*Le juge qui procède à cette appréciation peut notamment tenir compte d'une ou de plusieurs des circonstances suivantes : le caractère purement formel de l'irrégularité, sa conséquence sur le droit ou la liberté protégés par la règle violée, la circonstance que l'autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions a commis ou n'a pas commis l'irrégularité intentionnellement, la circonstance que la gravité de l'infraction excède manifestement celle de l'irrégularité, le fait que la preuve illicitement recueillie porte uniquement sur un élément matériel de l'infraction, le fait que l'irrégularité qui a précédé ou contribué à établir l'infraction est hors de proportion avec la gravité de l'infraction. (...) »*

Ce dernier arrêt ayant été rendu dans un litige de sécurité sociale – dont la réglementation touche à l'ordre public –, certains auteurs et certaines juridictions restent sceptiques quant à l'application de cette jurisprudence dans la matière des relations de travail (à tout le moins en cas de litige ne touchant pas à l'ordre public). Dans cette matière, la question de l'admissibilité de la preuve recueillie illégalement reste donc controversée (pour une synthèse récente à ce propos: D. MOUGENOT, « Le point sur la jurisprudence Antigone en matière civile », *J.T.*, 2017, p. 69 et s.).

A l'estime du Tribunal, une preuve recueillie illégalement - fût-ce en matière civile et en dehors de questions d'ordre public - peut le cas échéant être admise, dans le respect des balises posées, notamment, par les arrêts précités de la Cour de cassation. A l'appui de cette position, outre les termes généraux utilisés par la Cour de cassation dans son arrêt du 10 mars 2008, le Tribunal relève les décisions suivantes :

- arrêt n° 158/2010 du 22 décembre 2010 de la Cour constitutionnelle (*M.B.*, 25 février 2011, Ed. 3, p. 13928):

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

**« (...) B.6.4. Il s'ensuit que la circonstance qu'une preuve obtenue en méconnaissance d'une disposition légale visant à garantir le droit au respect de la vie privée n'est pas automatiquement nulle ne viole pas en soi le droit au respect de la vie privée garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.**

**B.7. L'article 22 de la Constitution, qui garantit également le droit au respect de la vie privée, ne comporte pas plus que l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme une règle explicite relative à l'admissibilité de la preuve obtenue en méconnaissance du droit garanti dans celle-ci.**

*Une telle règle ne se déduit pas davantage implicitement de cette disposition. En effet, il ressort des travaux préparatoires de l'article 22 de la Constitution que le Constituant a cherché la plus grande concordance possible « avec l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), afin d'éviter toute contestation sur le contenu respectif de l'article de la Constitution et de l'article 8 de la [Convention] » (Doc. parl., Chambre, 1992-1993, n° 997/5, p. 2).*

**B.8. Sans qu'il soit nécessaire en l'espèce d'examiner si le non-respect, par les services de police, des conditions que la disposition en cause lie à un contrôle d'identité pourrait être considéré comme incompatible avec le droit au respect de la vie privée garanti par l'article 22 de la Constitution, il suffit de constater que cet article n'exige pas en soi qu'une preuve obtenue en méconnaissance du droit qu'il garantit doive être considérée comme nulle en toutes circonstances.(...) »**

- arrêt du 08 septembre 2016 du Tribunal de l'Union Européenne (<http://curia.europa.eu> – le Tribunal met en évidence):

**« (...) 60 (...) la question qui se pose en l'espèce est celle de savoir si des éléments de preuve recueillis régulièrement par la Commission peuvent être utilisés par cette dernière, même si à l'origine ils ont été obtenus par un tiers, le cas échéant, illégalement, par exemple en violation du droit au respect de la vie privée de la personne ayant fait l'objet des enregistrements litigieux.**

**61 En particulier, selon les requérantes, les enregistrements en cause ont été effectués par l'employé d'un concurrent en violation du droit au respect de la vie privée tel que consacré à l'article 8 de la CEDH.**

**62 Cependant, à cet égard, il résulte de la jurisprudence de la Cour EDH, (...) que l'utilisation en tant que moyen de preuve d'un enregistrement illégal ne se heurte pas en soi aux principes d'équité consacrés par l'article 6, paragraphe 1, de la CEDH, y compris lorsque cet élément de preuve a été obtenu en violation des exigences de l'article 8 de la CEDH, lorsque, d'une part, la partie requérante en cause n'a pas été privée d'un procès équitable ni de ses droits de la défense et, d'autre part, cet élément n'a pas constitué le seul moyen de preuve retenu pour motiver la condamnation.**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

63 Or, en l'espèce, il y a lieu de relever, ainsi qu'il est indiqué au considérant 37 de la décision attaquée, que, au cours de la procédure administrative, la Commission a offert à toutes les parties la possibilité d'avoir accès à l'ensemble des enregistrements audio et aux notes écrites accompagnant ces enregistrements figurant dans le dossier. Les requérantes ne contestent d'ailleurs pas qu'elles ont eu l'occasion d'écouter les enregistrements audio, de consulter les notes écrites et de faire des remarques sur toutes les pièces du dossier.

64 Par ailleurs, les requérantes n'avancent dans leur écritures aucun autre argument qui permettrait de douter du déroulement équitable de la procédure administrative en cause.

(...) 73 À la lumière des circonstances qui précèdent, il y a lieu de conclure que, même s'il fallait considérer que les enregistrements en cause ont été effectués illégalement par l'une des entreprises concurrentes des requérantes, c'est à bon droit que la Commission les a utilisés en tant que moyens de preuve dans le cadre de la décision attaquée, pour constater une violation de l'article 101 TFUE, contrairement à ce que soutiennent les requérantes.

(...) 76 De plus, il n'existe pas de disposition en droit de l'Union prévoyant expressément l'interdiction de tenir compte, dans le cadre d'une procédure juridictionnelle, de preuves illégalement obtenues, par exemple en violation des droits fondamentaux (voir, en ce sens, arrêt du 8 juillet 2008, Franchet et Byk/Commission, T-48/05, EU:T:2008:257, point 75), et, de manière générale, il ressort de la jurisprudence rappelée aux points 42 à 55 ci-dessus que, contrairement à ce que soutiennent les requérantes, il n'existe pas de principe en vertu duquel des preuves obtenues illégalement ne pourraient être utilisées dans le cadre d'une investigation ou d'une procédure juridictionnelle.

(...) 85 À la lumière de ce qui précède, il convient de conclure que la Commission n'a pas commis d'illégalité en utilisant les enregistrements téléphoniques contestés pour établir une infraction à l'article 101 TFUE. (...) »

- arrêt du 09 janvier 2018 de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (Req. n° 1874/13 et 8567/13 - <https://www.echr.coe.int>); alors même que la Cour reconnaît l'existence d'irrégularités (non-respect du droit à la vie privée – vidéosurveillance secrète sur le lieu de travail) et octroie, de ce fait, des dommages et intérêts pour dommage moral, la Cour conclut à l'admissibilité des preuves obtenues illégalement (le Tribunal met en évidence):

« (...) 82. Si l'article 6 de la Convention garantit le droit à un procès équitable, il ne réglemente pas pour autant l'admissibilité des preuves ou leur appréciation, matières qui relèvent au premier chef du droit interne et des juridictions nationales (Schenk c. Suisse, 12 juillet 1988, §§ 45-46, série A no 140, et García Ruiz c. Espagne [GC], no 30544/96, § 28, CEDH 1999-I).

83. La Cour rappelle à cet égard qu'elle n'a pas à se prononcer, par principe, sur l'admissibilité de certaines sortes d'éléments de preuve, par exemple des éléments

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

*obtenus de manière illégale au regard du droit interne (Van Mechelen et autres c. Pays-Bas, 23 avril 1997, § 50, Recueil 1997-III, et Khan c. Royaume-Uni, no 35394/97, § 34, CEDH 2000V). La question essentielle qui se pose est donc de savoir non pas si des éléments de preuve recueillis irrégulièrement ou en violation de la Convention auraient dû ou n'auraient pas dû être admis mais si la procédure dans son ensemble, y compris la manière dont les éléments de preuve ont été recueillis, a été équitable, ce qui implique l'examen de l'illégalité en question et, dans le cas où se trouve en cause la violation d'un autre droit protégé par la Convention, de la nature de cette violation (voir, entre autres, Khan, précité, § 34, et P.G. et J.H. c. Royaume-Uni, précité, § 76).*

*84. Pour ce qui est de la nature de la violation de la Convention constatée, la Cour rappelle que, pour déterminer si l'utilisation comme preuves d'informations obtenues au mépris de l'article 8 a privé le procès dans son ensemble du caractère équitable voulu par l'article 6, il faut prendre en compte toutes les circonstances de la cause et se demander en particulier si les droits de la défense ont été respectés et quelles sont la qualité et l'importance des éléments en question (voir, en comparaison et entre autres, Khan, précité, §§ 35-40, P.G. et J.H. c. Royaume-Uni, précité, §§ 77-79, et Bykov c. Russie [GC], no 4378/02, §§ 94-98, 10 mars 2009, où aucune violation de l'article 6 n'a été constatée). Parmi les éléments à retenir figurent les points de savoir si le requérant a pu contester l'authenticité des preuves et s'opposer à leur utilisation, si les preuves étaient d'une qualité suffisante – ce qui impose de rechercher si les circonstances dans lesquelles elles ont été obtenues jettent le doute sur leur crédibilité ou leur exactitude – et si elles sont corroborées par d'autres éléments (Schenk, précité, §§ 46-48, Khan, précité, §§ 34 et 35, P.G. et J.H. c. Royaume-Uni, précité, §§ 76 et 77, Allan c. Royaume-Uni, no 48539/99, §§ 42 et 43, CEDH 2002-IX, et Bykov, précité, §§ 88-90). Enfin, la Cour juge importante la question de savoir si, oui ou non, les preuves en question étaient déterminantes pour l'issue du procès (voir, en comparaison et en particulier, Khan, précité, §§ 35 et 37).*

*b) Application en l'espèce des principes susmentionnés*

*85. Pour en revenir à la présente affaire et par souci de clarté, la Cour analysera tout d'abord le grief de violation de l'article 6 § 1 tiré par toutes les requérantes de l'utilisation comme preuves des enregistrements recueillis au moyen de la vidéosurveillance. (...)*

*(...) 86. La Cour va à présent rechercher si l'utilisation par les juridictions internes de preuves recueillies en violation de l'article 8 de la Convention était également contraire au droit des requérantes à un procès équitable garanti par l'article 6 § 1 de la Convention.*

*87. En l'espèce, la Cour doit examiner si l'utilisation pendant les procès de vidéos filmées en secret au mépris de la Convention était à même de rendre ceux-ci inéquitables dans leur ensemble.*

*88. La Cour relève tout d'abord que, lors des procès contradictoires conduits en première instance et en appel, les requérantes ont amplement eu l'occasion de contester aussi bien l'authenticité que l'usage des matériaux recueillis au moyen de la vidéosurveillance. Les tribunaux internes, à tous les niveaux (à savoir le juge du travail no 1 de Granollers, le*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

*Tribunal supérieur de justice de Catalogne et le Tribunal constitutionnel), ont examiné les moyens présentés par elles sur ces questions.*

*89. La Cour relève en outre que les enregistrements en cause n'étaient pas les seules preuves sur lesquelles les tribunaux internes se sont appuyés pour baser leurs jugements déclarant les licenciements légitimes. D'ailleurs, s'agissant de la première requérante, les principales preuves à l'appui de la légitimité de son licenciement étaient non seulement les enregistrements obtenus grâce à la vidéosurveillance secrète, mais aussi les dépositions d'une collègue elle aussi licenciée parce qu'elle était impliquée dans les vols, du directeur du magasin, du représentant syndical et du représentant légal de la société. De la même manière, s'agissant des autres requérantes, les principales preuves qui ont permis de légitimer les licenciements étaient non seulement les enregistrements, mais aussi les dépositions de collègues licenciées elles aussi parce qu'elles étaient impliquées dans les vols, du directeur du magasin, du représentant syndical et du représentant légal de la société.*

*90. La Cour estime dès lors qu'aucun élément ne permet de conclure que les droits de la défense n'aient pas été dûment respectés pour ce qui est de l'administration de la preuve ni que l'examen du dossier par les tribunaux internes ait été arbitraire (Bykov, précité, § 98).*

*91. La Cour en conclut que l'utilisation pendant les procès de matériaux enregistrés en secret n'était pas contraire aux exigences d'équité découlant de l'article 6 § 1 de la Convention. (...) »*

A noter également que la Cour du travail de Mons s'est, à deux reprises, prononcée en admettant la preuve recueillie illégalement :

- arrêt du 14 septembre 2009 (R.G. 20.489, R.R.D., 2008, liv. 129, p. 535 et s.) :

*« (...) A l'instar de l'analyse à laquelle le premier juge a procédé, il s'impose à la Cour d'examiner la licéité (au sens de légalité) des preuves produites et leur force probante.*

*A cet égard, il résulte de l'enseignement de la Cour de cassation (Cass., 10 mars 2008, R.G. S.07.0073.N/1, Orientations, 2008, n°7, p. 27) que, sauf disposition légale contraire, il appartient au juge d'apprécier l'admissibilité d'une preuve illicitement recueillie à la lumière des articles 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 14 PIDCP (Pacte international relatif aux droits civils et politiques), en tenant compte de tous les éléments de la cause, y compris la manière suivant laquelle la preuve a été recueillie et des circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise. Le juge décide souverainement de tenir compte ou non de preuves illicitement recueillies.*

*L'arrêt considère que la preuve ne peut être écartée automatiquement, sans autre formalité.*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

*Une telle preuve ne peut être écartée, sauf violation d'une forme prescrite à peine de nullité, que si l'obtention de la preuve est entachée d'un vice qui affecte sa fiabilité ou qui compromet le droit à un procès équitable. (...) »*

- arrêt du 08 décembre 2010 (R.G. 2009/AM/21709, www.terralaboris.be) :

*« (...) Jusqu'il y a peu, les juridictions considéraient qu'un élément de preuve (...) recueilli en contravention aux dispositions légales et réglementaires en vigueur devait être écarté des débats.*

*Toutefois, il apparaît que cette position est actuellement remise en question au regard de l'arrêt de la Cour de cassation du 10 mars 2008 dans un litige opposant l'ONEm à un chômeur.*

*(...) La Cour de céans estime que les enseignements issus de cet arrêt du 10 mars 2008 trouvent à s'appliquer dans le cadre d'un litige relatif à la rupture de relations contractuelles entre un travailleur et son employeur. Il n'y a en effet pas lieu de considérer que ces enseignements seraient limités au contentieux de la sécurité sociale.*

*Dans cet arrêt, la Cour suprême pointe plusieurs critères à examiner dans le cadre de l'appréciation du juge :*

- la collecte était-elle conditionnée par des formalités prévues à peine de nullité ?
- l'irrégularité entache-t-elle la crédibilité, la fiabilité de la preuve ?
- la collecte a-t-elle compromis le droit à un procès équitable ?
- quelle est l'incidence de l'irrégularité sur le droit ou la liberté protégés ? l'illicéité est-elle disproportionnée avec la gravité de l'infraction ?

*(...) Par conséquent, la Cour de céans considère qu'en l'espèce, il n'y a pas lieu d'écarter les preuves irrégulièrement recueillies pour fonder le motif grave. (...) »*

## **1.2. Application des principes au cas d'espèce**

### **1.**

La SPRL GARAGE ECLAIR Z/ fait valoir qu'elle a décidé de mettre fin au contrat de travail de Monsieur C, pour motif grave, car elle a pris connaissance, le 24 février 2017, de faits rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec Monsieur C.

Elle fait dans ce cadre valoir un procès-verbal de constat d'huissier clôturé le 15 février 2017, dont il ressort en substance que Monsieur C a été vu les 19 janvier 2017 et 27 janvier 2017, en train d'ouvrir et d'exploiter une friterie (installation de auvents et fanions publicitaires, nettoyage, décharge de matériel, service des clients, etc.). Elle estime que Monsieur C a, dans ce cadre, effectué des prestations similaires à celles découlant de l'exécution de son contrat de travail ou, à tout le moins, que ces activités ont potentiellement retardé ou empêché sa guérison.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

2.

A l'estime du Tribunal, la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ démontre avoir procédé à une notification régulière du licenciement pour motif grave en la forme et dans le temps ; en effet :

- s'il paraît exact que la lettre recommandée du 27 février 2017 a été adressée à une ancienne adresse de Monsieur C' , il reste qu'il s'agit de la seule adresse expressément communiquée à la SPRL GARAGE ECLAIR Z/

A l'estime du Tribunal, le simple fait que Monsieur C ait mentionné sa nouvelle adresse sur les enveloppes par lesquelles il a transmis ses certificats médicaux à la SPRL GARAGE ECLAIR, ne peut être considéré comme une communication suffisante de sa nouvelle adresse (à défaut d'un courrier attirant expressément l'attention de la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ sur le changement d'adresse) ;

- la pièce 1 produite par la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ 'accusé de réception du 24 février 2017, soumis à la signature de la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ par le sieur Eric S (détective privé) constitue par ailleurs la preuve de la date à laquelle la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ a eu connaissance des faits fondant le licenciement pour motif grave ;

Ayant pris connaissance du procès-verbal de constat d'huissier en date du 24 février 2017, la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ a, dans le respect du délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978, pu mettre fin au contrat de travail pour motif grave par courrier du 27 février 2017.

3.

A l'estime du Tribunal, il doit être considéré - si la preuve en est rapportée - que le fait, pour un mécanicien en incapacité de travail en raisons de soucis de « hernie discale » et d'« arthrose », de fournir des prestations (rémunérées ou non) dans le cadre de l'exploitation d'une friterie, est potentiellement constitutif de motif grave.

La SPRL GARAGE ECLAIR Z/ produit un procès-verbal de constat d'huissier clôturé le 15 février 2017. Il en découle manifestement que bien que sous certificat médical pour ses fonctions de mécanicien auprès de la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ Monsieur C' a fourni des prestations dans le cadre de l'ouverture et de l'exploitation d'une friterie (les attestations produites par Monsieur C' ne permettent pas de remettre en cause les constatations faites par Huissier de Justice). Si les prestations accomplies ne sont pas identiques à celle accomplies par un mécanicien, il doit être considéré que ces prestations ont pu retarder ou compromettre la guérison de Monsieur C'

En effet, le Tribunal relève que Monsieur C' a notamment été aperçu en train de porter certaines charges lourdes (marchandises, pied de fanion publicitaires).

Monsieur C' ne rapporte pas la preuve du fait que ces activités n'étaient pas de nature à retarder l'échéance de sa guérison.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

Le Tribunal souligne, dans ce cadre, que le procès-verbal de constat d'Huissier précité constitue bien à son estime, une preuve recevable au regard de l'article 519 du Code judiciaire (partiellement reproduit ci-dessus) mais également au regard de la réglementation applicable en matière de droit à la vie privée (article 8 de la CEDH, article 22 de la Constitution, loi du 08 décembre 1992).

En effet, le Tribunal relève dans ce cadre que les trois balises applicables en matière d'atteinte à la vie privée paraissent en l'espèce respectées :

- les constats effectués par l'Huissier de Justice ont été fait sur la voie publique, en application de l'article 519 du Code judiciaire (principe de légalité) ;
- il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir souhaité vérifier que Monsieur C respectait les obligations qui sont les siennes à son égard (principe de légitimité) ;
- le procès-verbal de constat d'huissier produit fait état de ce que les activités de Monsieur C n'ont été observées qu'à deux reprises, ce qui ne paraît pas excessif (principe de proportionnalité).

Toujours à l'estime du Tribunal, il ne peut être considéré que le procès-verbal de constat d'Huissier de Justice produit perdrait sa nature – et par voie de conséquence, sa force probante – au seul motif que la mission confiée à l'Huissier de Justice lui aurait été confiée par Monsieur Eric S détective privé. En effet :

une personne morale n'agit qu'au travers de mandataires ; il n'est en l'espèce pas contesté que le sieur S a été mandaté par la SPRL GARAGE ECLAIR Z, en vue de confier la mission d'observation litigieuse à l'Huissier de Justice qui a établi le procès-verbal ; le procès-verbal mentionne d'ailleurs expressément qu'il est établi :

« A LA REQUETE DE

*La société privée à responsabilité limitée GARAGE ECLAIR Z (...)* »

- il ne peut être contesté que la SPRL GARAGE ECLAIR Z a fait appel à un détective privé ; il ne peut davantage être contesté que le respect des conditions visées par la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé n'est, au vu des pièces déposées, pas strictement démontré par la SPRL GARAGE ECLAIR Z (ne sont notamment pas déposées : la preuve de l'autorisation dont le détective privé doit disposer, la convention conclue entre la SPRL GARAGE ECLAIR Z et le détective privé, le rapport du détective privé) ;

Il reste qu'en l'espèce :

- la loi du 19 juillet 1991 ne s'applique pas à l'Huissier de Justice qui a établi le procès-verbal produit par la SPRL GARAGE ECLAIR Z

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

- quand bien même la SPRL GARAGE ECLAIR Z serait dans l'impossibilité de rapporter la preuve du respect par le sieur S des dispositions de la loi du 19 juillet 1991 et quand bien même il faudrait considérer que l'irrégularité ainsi constatée rejaillirait sur le procès-verbal de constat établi par l'Huissier de Justice, cela ne contraindrait en l'espèce pas le Tribunal à écarter le procès-verbal de constat litigieux à titre de preuve.

A l'estime du Tribunal, le licenciement pour motif grave est régulier. Monsieur Cl ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Ce chef de demande est déclaré non fondé.

## 2. Quant à la prime de fin d'année pour janvier-février 2017

Le demandeur sollicite la condamnation de la SPRL GARAGE ECLAIR Z, lui payer la somme provisionnelle brute de 379,18 euros à titre de prime de fin d'année pour janvier-février 2017.

A l'audience du 04 novembre 2019, le conseil du demandeur a précisé que dans l'hypothèse où le licenciement pour motif grave serait jugé régulier – comme en l'espèce – la prime de fin d'année ne serait pas due.

Le Tribunal ayant estimé que le licenciement pour motif grave de Monsieur C était régulier, aucune prime de fin d'année n'est due.

Ce chef de demande est déclaré non fondé.

## 3. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

### 3.1. Rappel des principes applicables

En vertu de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. »*

En vertu de l'article 9 de la même C.C.T. :

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

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

### 3.2. Application des principes au cas d'espèce

La partie défenderesse fait valoir que le demandeur a été licencié pour motif grave, car elle a pris connaissance, le 24 février 2017, de faits rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec Monsieur C

Les faits reprochés sont en lien avec la conduite de Monsieur C

Le Tribunal a estimé que le licenciement pour motif grave était, en l'espèce, régulier.

La preuve d'un licenciement manifestement déraisonnable n'est donc en l'espèce pas rapportée.

Ce chef de demande est déclaré non fondé.

### 4. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif

#### 4.1. Rappel des principes applicables

La doctrine (W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social – Droit du travail 2018-2019*, t. 3, 2018, Malines, Wolters Kluwer Belgium, p. 2328 – le Tribunal met en évidence) confirme que :

**« La théorie de l'abus de droit développée en droit commun a également trouvé droit de cité en droit du travail, et plus précisément dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.**

*En matière contractuelle, c'est l'article 1134 du Code civil qui constitue la base de l'abus de droit. Le principe d'exécution de bonne foi interdit à une partie contractante d'abuser des droits que le contrat lui octroie (Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, 282).*

**Il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière 'qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée' (Cass., 10 septembre 1971, R.W., 1971-1972, 321, concl. Av. gén. GANSHOF VAN DER MEERSCH). »**

L'abus de droit de licencier suppose que la réunion de plusieurs éléments soit démontrée, la charge de la preuve reposant sur la partie qui l'invoque (W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social – Droit du travail 2018-2019*, t. 3, 2018, Malines, Wolters Kluwer Belgium, p. 2330 et s.) :

- une faute, distincte du seul non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;
- un dommage distinct de celui causé par le licenciement lui-même ;
- un lien causal entre la faute reprochée et le dommage.

#### 4.2. Application des principes au cas d'espèce

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

Le demandeur sollicite la condamnation de la SPRL GARAGE ECLAIR ZANINI à lui payer la somme provisionnelle brute de 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il sollicite ces dommages et intérêts eu égard aux circonstances du licenciement. Il fait valoir, dans ce cadre, que :

- la SPRL GARAGE ECLAIR Z a violé l'article 16 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail (obligation de respect et d'égards mutuels entre le travailleur et l'employeur) ;
- la SPRL GARAGE ECLAIR Z a épié Monsieur C en violation de sa vie privée ;
- la méthode de preuve utilisée par la SPRL GARAGE ECLAIR Z est irrégulière ;
- la SPRL GARAGE ECLAIR Z n'a pas pris la peine de vérifier l'adresse de Monsieur C (de sorte que Monsieur C n'a été averti que tardivement de son licenciement).

Le Tribunal a estimé que le licenciement pour motif grave était régulier (étant entendu que la preuve rapportée était recevable, que l'envoi du courrier à l'ancienne adresse de Monsieur C ne pouvait être reproché à la SPRL GARAGE ECLAIR Z que l'atteinte à la vie privée de Monsieur C était en l'espèce conforme aux dispositions légales applicables).

La faute de la SPRL GARAGE ECLAIR Z est pas démontrée.

Par ailleurs, à supposer que la SPRL GARAGE ECLAIR Z ait commis une faute, Monsieur C ne rapporte pas la preuve du dommage qu'il aurait subi, en lien avec la faute alléguée de l'employeur.

Ce chef de demande est déclaré non fondé.

**5. Quant à la somme provisionnelle de 1,00 euro pour toute somme qui resterait due au demandeur en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties**

Le demandeur sollicite la condamnation de la SPRL GARAGE ECLAIR Z à lui payer à la somme provisionnelle de 1,00 euro pour toute somme qui resterait due au demandeur en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

A l'audience du 04 novembre 2019, le conseil de Monsieur C a précisé qu'il renonçait à ce chef de demande.

Le Tribunal en prend acte.

**6. Quant aux frais et dépens de l'instance**

La SPRL GARAGE ECLAIR Z sollicite que ses frais et dépens soient liquidés à la somme de 2.400,00 euros à titre d'indemnité de procédure.

En vertu de l'article 1022 du Code judiciaire :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

*« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :*

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »

Monsieur C fait valoir, pièces à l'appui, que ses ressources sont limitées ; il sollicite la réduction de l'indemnité de procédure à son montant minimum.

Il y a effectivement lieu de liquider les frais et dépens de la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ à la somme réduite de 1.200,00 euros à titre d'indemnité de procédure.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

Prend acte du fait que Monsieur C renonce à sa demande portant sur la somme provisionnelle de 1,00 euro pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties,

Dit la demande non fondée pour le surplus,

En déboute Monsieur C

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, condamne Monsieur C aux frais et dépens de l'instance, liquidés pour la SPRL GARAGE ECLAIR Z/ a somme de 1.200,00 euros à titre d'indemnité de procédure ; délaisse à Monsieur C ses propres frais et dépens de l'instance.

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 17/3212/A - Jugement du 02 décembre 2019

Mme M.-N. BORLEE

Juge au Tribunal du travail, présidant la  
chambre,

Mme B. PIJPOPS

Juge social au titre d'employeur,

M. R. WATHY

Juge social au titre de travailleur ouvrier,

M. A. WARNIER

Greffier.



WARNIER



PIJPOPS



WATHY

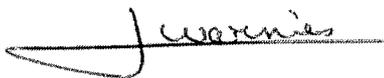


BORLEE

Et prononcé à l'audience publique du 02 décembre 2019 de la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M.-N. BORLEE, Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de M. WARNIER, Greffier.

Le Greffier,

Le Président,



A. WARNIER



M.-N. BORLEE