

|                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>Numéro de rôle :</b><br>17/3145/A                                     |
| <b>Numéro de répertoire :</b><br>19/11621                                |
| <b>Chambre :</b><br>3 <sup>ème</sup>                                     |
| <b>Parties en cause :</b><br>L<br>c/ Etat belge (SPF Justice)            |
| <b>Jugement contradictoire</b><br>ordonnant la réouverture<br>des débats |

**Expédition**

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

**Appel**

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

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

**JUGEMENT**

**Audience publique du  
09 décembre 2019**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

La 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

**EN CAUSE DE :** Monsieur L. [RN ], domicilié à

**PARTIE DEMANDERESSE,**

Comparaissant par son conseil, Maître I. VAUSORT, avocate à 6061 MONTIGNIES-SUR-SAMBRE, rue Paul Janson, 48

**CONTRE :**

**ETAT BELGE, SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE**

Représenté par Monsieur le Ministre de la Justice dont le cabinet est sis à 1000 BRUXELLES, Boulevard de Waterloo, 115

**PARTIE DEFENDERESSE,**

Comparaissant par son conseil Maître S. PANIS, avocat à 6150 ANDERLUES, rue Paul Janson, 74

**I Procédure**

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

- La requête contradictoire introductive d'instance et le dossier de pièces y annexé déposés au greffe du Tribunal du travail le 28 novembre 2017;
- l'ordonnance du 14 mai 2018 prise en application de l'article 747, § 1 du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 14 octobre 2019 ;
- les convocations adressées aux parties pour l'audience du 14 octobre 2019, en application de l'article 747, § 2 al.4 du Code judiciaire;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse déposées au greffe du Tribunal du travail le 10 avril 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe du Tribunal du travail le 1<sup>er</sup> juillet 2019 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Le Tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 14 octobre 2019.

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

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

## II. Objet de la demande

1.-

Dans le cadre de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Monsieur L postule la condamnation de l'ETAT BELGE à lui payer :

- la somme brute de 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- la somme brute de 1,00 € provisionnel correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité (dommages et intérêts) pour licenciement abusif et manque de motivation et ce, par analogie aux dispositions de la CCT n°109 ;
- la somme de 1,00 € provisionnel à titre de « tout somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties » ;
- les intérêts au taux légal sur l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement abusif à dater de la rupture des relations de travail jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance.

Il postule également l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours et sans caution.

## III. Les faits

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur L est entré au service de l'ETAT BELGE le 09 décembre 1992 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé afin d'exercer les fonctions d'agent pénitentiaire à la prison de JAMIOULX;
- Courant du mois de juin 2017, Monsieur L indique à sa direction qu'il souhaiterait poser sa candidature pour un poste de « planton haut » et sollicite un entretien afin de discuter de ce souhait et des différentes difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de ses fonctions et avec certains de ses collègues;
- Le 29 juin 2017, suite à cette demande, un entretien a lieu entre Monsieur L, Madame C. A (chef de l'établissement pénitentiaire), Madame S. C (Attaché directeur P&O) et Monsieur G. G (expert technique de surveillance).

Lors de cet entretien sont notamment évoqués :

- un incident qui s'est produit le 27 juin 2017, à savoir le refus de Monsieur L d'exécuter l'ordre donné par son supérieur hiérarchique de raccompagner un détenu dans son box individuel ;
- le refus de Monsieur L d'escorter un détenu à l'hôpital courant du mois de juin 2016 ;
- un appel téléphonique que Monsieur L devait transférer le 26 juin 2017 à Madame A ;
- les difficultés de Monsieur L dans l'exercice de ses fonctions ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

- Par email du 29 juin 2017, Madame A. écrit à Monsieur H. Mi, Directeur Général des Etablissements pénitentiaires afin de :

- l'informer de l'entretien du 29 juin 2017, de deux incidents qui ont eu lieu les 26 juin 2017 et 27 juin 2017 et d'une manière générale des difficultés rencontrées avec Monsieur L. son état psychologique et son « état d'esprit inquiétant qui n'est plus compatible avec un travail en prison et qui entache l'image de la profession » ;
- solliciter qu'il soit mis fin au contrat de travail de Monsieur L. Dans ce cadre, elle précise notamment que :

*« sur base de tous ces éléments et de ses antécédents, j'ai des craintes pour la sécurité de l'établissement et des collègues, l'intéressé interprétant les événements comme des persécutions à son encontre. Un passage à l'acte auto ou hétéroagressif ne peut être exclu.*

*Des constats similaires avaient déjà été établis dans le passé par Madame C. qui, à deux reprises, avait tenté d'obtenir son licenciement.*

*Dans ce contexte, et sur base des dernières fautes professionnelles de ces 26 et 27/06/17 (refus d'ordre, manque de loyauté à l'égard de sa hiérarchie, détournement de son affectation à des fins privées ce qui constitue à tout le moins une faute déontologique), je demande à ce qu'il soit mis fin au contrat de l'intéressé.*

*En pièce jointe, les pièces qui corroborent cette demande. (...) ».*

- Par courrier recommandé du 03 juillet 2017, L'ETAT BELGE notifie à Monsieur L. la rupture de son contrat de travail pour motif grave, par l'intervention de la direction générale Etablissements pénitentiaire qui fait partie du SPF Justice et ce, dans les termes suivants :

*« Monsieur,*

*Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour motif grave.*

*Cette rupture du contrat est effective à partir de ce jour (date de signature) et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.*

*Suite à la demande reçue le 29 juin 2017 de Mme A., chef d'établissement de la prison de Jamioulx, nous avons acquis la connaissance certaine des faits décrits ci-après. Nous estimons que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle :*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

Madame A vous a reçu le 29 juin 2017 en présence de Madame C directeur P&O et de Monsieur G, expert. Mme A relate que :

« de nombreux points ont été abordés dont deux incidents récents :

- Le 26/06/17, en poste au planton haut, il devait me transférer un appel externe de Mme C. Cette dernière m'informe ce 27/06/17, que l'ASP Lorand a profité de cet appel pour se plaindre de son affectation de poste et de sa hiérarchie. En outre, Mme C fait part de son impression que l'ASP a écouté la conversation à partir d'un autre poste. Madame C et moi-même avons clairement entendu que le deuxième poste se coupait après que Mme C m'ait formulé son impression.
- Le 27/06/17, en poste au planton haut, il a, dans un premier temps, refusé de placer un détenu en visite au carreau tel que le prévoit le processus. Dans un second temps, il a discuté et refusé l'ordre de l'Assistant pénitentiaire devant le détenu. Un refus d'ordre pour une mission à l'hôpital avait déjà été objectivé en 2016.

Les explications par rapport à ces deux faits sont les suivantes :

- Monsieur L ne donne aucune explication et ne voit pas de problème. Ce n'est pas le premier incident du genre, l'intéressé ayant déjà profité de cette affectation pour se plaindre de déboires personnels à un inspecteur de police.
- Monsieur L explique que l'AP lui a crié dessus, l'a agressé et n'a pas à le faire. Monsieur L estime que ce n'était pas à lui de placer le détenu : « cela fait 24 ans de service, je sais comment fonctionne Jamioulx. Il y a une réglementation, mais chacun fait comme il veut. Dans mon état, pas bien, je suis conditionné ». Il estime aussi que l'incident aurait pu être évité si l'AP n'avait pas crié.

Lors de cet entretien, Monsieur L s'est plaint de manière continue, sans aucune remise en question, et a critiqué de nombreux collègues et de nombreuses procédures ; il s'est également plaint d'être « baladé » de poste en poste et d'être en contact avec des détenus très difficiles et exigeants. »

Concernant ce dernier point, Mme A précise que :

« un entretien avait déjà été réalisé en octobre 2016 au cours duquel il lui avait été signifié qu'actuellement ces postes ne seront pas titularisés car une vaste réorganisation est en cours (...). En outre, être ASP implique de pouvoir travailler sur les différents postes au sein de l'établissement.

Après analyse, il s'avère que Mr. L n'est que rarement affecté à des postes dans le cellulaire et que, contrairement à ce qu'il déclare, il n'est pas

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

« baladé » de poste en poste. Les postes qu'il occupe régulièrement sont la loge, le planton bas, le planton haut, le planton infirmerie, planton rotonde, la surveillance préau. Lors de l'entretien du 10/10/16, il avait finalement déclaré que ces postes lui convenaient bien car ils lui permettaient de travailler en solo. Force est de constater que ces affectations ne lui conviennent pas, tout comme un travail en section. Il ressort de ses écrits et de l'entretien qu'il perçoit chacune de ces affectations comme source de stress et de mal être. Les remarques formulées par ses collègues sont systématiquement perçues comme agressives (voire) harcelantes. »

Mme A constate également que vous avez interpellé, de manière répétitive et harcelante, une série d'intervenants internes et externes, souvent par rapport à des problèmes d'ordre privé pour ensuite se plaindre de leurs agissements. Vous accusez votre hiérarchie, la police, le Parquet, ... de ne rien faire pour lui, mélangeant constamment ce qui relève des sphères privée et professionnelle. Différentes actions ont été entreprises mais n'ont abouti à aucune amélioration. Mme A ajoute qu'aucune remise en question n'émerge de votre discours.

Mme A ajoute également que vous démontrez un état d'esprit inquiétant qui n'est pas compatible avec un travail en prison et qui entache l'image de la profession. Sur base de tous ces éléments et de ses antécédents, elle a des craintes pour la sécurité de l'établissement et des collègues.

En conclusion, dans ce contexte et dans la mesure où la direction de Jamioux vous a reçu à plusieurs reprises et essayé de trouver des solutions avec vous, les dernières fautes professionnelles de ces 26 et 27 juin 2017 qui constituent un refus d'ordre et un manque de loyauté à l'égard de votre hiérarchie, sont de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous. Rien dans votre carrière ne permet de relativiser la gravité des faits.

En vertu de l'arrêté ministériel du 5 juin 2013 modifiant celui du 21 février 2012 donnant délégation de pouvoir de signature au directeur général pour la conclusion, la modification et la résiliation des contrats de travail des niveaux B, C et D et des contrats d'étudiant, nous avons le regret de vous notifier notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour motif grave. (...) »

- Par courrier du 08 août 2017, Monsieur L a contesté son licenciement pour motif grave.

#### IV. Recevabilité

Introduite dans les formes et délais légaux, la demande est recevable.

Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

V. Discussion

1 Indemnité compensatoire de préavis

1.1 Délai de trois jours

1.1.1 Rappel des principes

1.-

L'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *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* ».

Il en ressort que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

A cet égard, il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci « *a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice*<sup>1</sup> ».

Par ailleurs, « *pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail*.<sup>2</sup> »

Dans ce cadre, le juge ne peut pas estimer que le fait est connu par l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier aurait pu ou dû avoir connaissance de ce fait plus tôt<sup>3</sup>.

2.-

A côté de cela, l'article 35 alinéas 4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule que :

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

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

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

<sup>1</sup> Cass., 22 oct. 2001, RG n°S990206F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 6 sept. 1999, J.T.T., 1999, p. 457;

<sup>2</sup> Cass., 24 juin 1996, RG n° RG S.95.0107.F, Pas. 1996, I, 687

<sup>3</sup> Cass. 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. »*

Les motifs justifiant le licenciement pour motif grave ne peuvent être notifiés, à peine de nullité, que par lettre recommandée, exploit de huissier ou remise d'un écrit de la main à la main et ce, dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

En vertu de l'article 131, 9° la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, l'envoi recommandé est défini comme étant « un service garantissant forfaitairement contre les risques de perte, vol ou détérioration et fournissant à l'expéditeur, le cas échéant à sa demande, une preuve de la date du dépôt de l'envoi postal et/ou de sa remise au destinataire ».

L'objectif du courrier recommandé est donc de permettre à l'expéditeur d'obtenir la preuve de la date du dépôt de l'envoi postal et/ou de sa remise à son destinataire<sup>4</sup>.

Pour le surplus, il convient de relever que l'obligation de notifier les motifs dans un délai de trois jours ouvrables qui suivent le congé implique que la lettre recommandée soit envoyée dans ce délai mais non que l'employé la reçoive dans ce même délai<sup>5</sup>

4.-

La charge de la preuve du respect du double délai de trois jours incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa).

A cet égard, l'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent nécessairement être retenus au détriment de celui qui avait la charge de cette preuve<sup>6</sup>.

Néanmoins, comme la Cour du travail de Mons a eu l'occasion de le préciser en se référant à H. DE PAGE, « on n'exige pas de celui qui supporte la charge de la preuve une démonstration absolue. Prouver, c'est établir une vraisemblance suffisante qui emporte la conviction du juge et, lorsque ce résultat est atteint, le juge donne à l'autre partie de s'expliquer pour, éventuellement, créer, à son tour, une vraisemblance contraire<sup>7</sup> »

Ainsi, s'agissant de la preuve du respect du délai de trois jours,

*« lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle a eu connaissance des faits constituant le motif grave dans les trois jours ouvrables*

<sup>4</sup> C. trav. Bruxelles, 24 déc. 2008, *J.T.T.*, 2009, p.152

<sup>5</sup> C. Trav. Gand, 23 sept. 2003, *J.T.T.*, 2004, p.334

<sup>6</sup> Cass., 17 sept. 1999, *Pas.*, I, p. 664 ; C. Trav. Mons, 21 mars 2011, RG 2007/AM/20.837, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>7</sup> H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, Bruxelles, Bruylant, 1962-1973, 3<sup>ème</sup> ed., tome III, n°729 cité par C. trav. Mons, 21 mars 2011, RG n°2007/AM/20.832, librement consultable sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

*précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours<sup>8</sup> ».*

### 1.1.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

Il ressort du dossier et des explications données par les parties que :

- En vertu de l'arrêté ministériel du 05 juin 2013 modifiant l'arrêté ministériel du 21 février 2012 accordant délégation de pouvoir de signature en matière de personnel pour les services centraux, l'INCC, les services administratifs de la Sûreté de l'Etat, les services extérieurs de la direction générale Etablissements pénitentiaires et de la direction générale des Maisons de justice, au président du Comité de direction et à certains directeurs et chefs de service des services du personnel du Service public fédéral Justice et de son annexe 2, le directeur général de la direction générale Etablissements pénitentiaire est compétent pour la conclusion, la modification et la résiliation des contrats de travail des agents de niveaux B, C et D et des contrats d'étudiants pour le personnel des services extérieurs de cette direction générale ;
- Il n'est pas contesté par les parties qu'au moment de la rupture du contrat de travail :
  - le directeur général de la direction générale Etablissements pénitentiaire était Monsieur H. M. ; et
  - Monsieur L. était un agent contractuel de niveaux B, C ou D faisant partie du personnel des services extérieurs de la direction générale établissements pénitentiaires.

Par voie de conséquence, la personne compétente pour licencier Monsieur L. était Monsieur H. M.

Ainsi, afin d'examiner le respect de l'article 35 al.3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précité, il convient d'examiner à quelle date Monsieur H. M. a eu une connaissance certaine et suffisante des faits à la base du licenciement pour motif grave.

Or, il ressort des pièces du dossier que Monsieur M. a eu connaissance de faits via un courriel de Madame A. à son attention, courriel daté du jeudi 29 juin 2017. Le délai de trois jours visés à l'article 35 al. 3 précité a donc commencé à courir le vendredi 30 juin 2017.

Il ne résulte d'aucune pièce du dossier que Monsieur M. aurait eu connaissance des faits à une autre date. Par ailleurs, il importe peu que d'autres personnes (qui n'avaient pas la compétence de licencier Monsieur L.), telles que Madame A. aient eu connaissance des faits plus tôt.

<sup>8</sup> Cass., 4 déc. 1989, *Pas.*, I, p418

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

2.-

Il ressort des pièces du dossier que l'ETAT BELGE a rompu le contrat de travail de Monsieur L. via son courrier envoyé par recommandé le lundi **03 juillet 2017**.

A cet égard, le Tribunal relève que s'il est exact que le courrier qui a été envoyé à Monsieur L. n'est pas daté, il n'en demeure pas moins qu'il ressort clairement des pièces déposées par l'ETAT BELGE que ce courrier a été envoyé par recommandé le 03 juillet 2017.

Il convient dès lors de considérer que le contrat a été rompu à cette date et que par voie de conséquence, le délai de trois jours visés à l'article 35 al.3 de la loi du 03 juillet 1978 a été respecté (le dimanche 2 juillet 2017 n'étant pas un jour ouvrable).

3.-

S'agissant de la notification du motif grave, le Tribunal constate que :

- Le courrier recommandé du 3 juillet 1978 contient la notification des motifs justifiant le licenciement pour motif grave ;
- L'article 35 alinéas 4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 ne prévoit pas, comme formalité prescrite à peine de nullité, que le courrier soit daté.

L'objectif de l'envoi du courrier par recommandé est justement d'apporter la preuve de la date d'envoi du courrier, indépendamment de l'éventuelle date qui figurerait sur le courrier notifiant les motifs.

Par voie de conséquence et compte tenu du fait que l'ETAT BELGE a notifié les motifs justifiant le licenciement pour motif grave de Monsieur L. par courrier recommandé du **03 juillet 2017**, il convient de considérer que le délai de trois jours visé à l'article 35 al. 4 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été respecté.

4.-

Compte tenu de ce qui précède, le licenciement pour motif grave est régulier.

## **1.2 Quant à la gravité de la faute commise**

### **1.2.1 Notion**

1.-

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* ».

Il en résulte que la notion de motif grave implique la réunion des conditions cumulatives suivantes :

- l'existence d'une faute.

## TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI

Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

A cet égard, la Cour de cassation précise que « la notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>9</sup> » ;

- une faute d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Le fait que la relation de travail ne puisse plus être poursuivie est essentiel pour l'appréciation du motif grave<sup>10</sup>.

Cette dernière condition implique que le faute soit appréciée, non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de faits relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé<sup>11</sup>.

Il peut, de la sorte, être tenu compte, dans l'appréciation de la gravité de la faute commise, de l'état de santé physique ou mental du travailleur, tel que connu par l'employeur<sup>12</sup>.

Ainsi, comme le précise M. DAVAGLE, quant à l'appréciation de la faute commise par une personne atteinte d'une fragilité psychologique,

« (...), celui dont la volonté ou la conscience est affaiblie (ex : état dépressif du travailleur) commet une faute mais dont le caractère de gravité doit être atténué compte tenu de la déficience ou de la maladie dont souffre le cocontractant fautif. L'alcoolisme maladif, l'état psychologique ou le comportement altéré à la suite d'absorption de médicaments peuvent ainsi être des éléments qui devraient être pris en compte pour apprécier le degré de gravité de la faute.<sup>13</sup> »

2.-

Si plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, « le juge peut décider qu'un seul ou plusieurs de ces faits constituent en soi un motif grave<sup>14</sup> ». En outre, « le juge qui décide qu'il ne peut être tenu compte de certains faits doit néanmoins examiner si les autres faits sont suffisants pour constituer un motif grave<sup>15</sup> ».

Dans ce cadre, des faits antérieurs peuvent venir éclairer le motif grave invoqué et ne doivent pas nécessairement être mentionnés dans la lettre de notification pour être pris en considération.

<sup>9</sup> Cass., 26 juin 2006, RG n°S050004F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>10</sup> Cass., 1<sup>er</sup> juin 1981, J.T.T., 1981, p. 295

<sup>11</sup> C. trav. Bruxelles, 2 avr. 2015, RG n°2015/927, librement consultable sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>12</sup> C. trav. Bruxelles, 6 janv. 2016, RG n°2014/AB/72, librement consultable sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be); C. trav. Bruxelles, 26 oct. 2010, RG n°2009/AB/52331, librement consultable sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be); C. trav. Bruxelles, 9 mai 1984, Chr. Dr. Soc., 1985, p.168 ; C. trav. Bruxelles, 21 sept. 1981, J.T.T., 1982, p.353

<sup>13</sup> M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender, Or., 2003, p.17

<sup>14</sup> Cass., 7 mars 1983, R.W., 1983-1984, p. 1233

<sup>15</sup> Cass., 22 mai 1995, J.T.T., 1995, p.401

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

Ainsi, « pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué<sup>16</sup> ».

3.-

En vertu de l'article 17 de cette même loi, le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et d'agir conformément aux ordres et instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

4.-

Enfin, de la même manière que pour le respect du délai de trois jours, la charge de la preuve de la réalité des faits incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (en l'occurrence l'employeur), le juge appréciant souverainement la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause.

Les motifs invoqués peuvent être prouvés par toutes voies de droit, témoignages et présomptions compris, ainsi que par la preuve de faits dont la partie qui a rompu le contrat n'a eu connaissance qu'après la rupture<sup>17</sup>.

#### 1.2.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

Les fautes reprochées à Monsieur L. dans le cadre de la rupture du contrat de travail pour motif grave peuvent être résumées comme suit :

- le 26 juin 2017, en poste au planton haut, lorsqu'il devait transférer l'appel de Madame C. en avoir profité pour (1) se plaindre de son affectation de poste et de sa hiérarchie auprès de Madame C. et (2) avoir écouté la conversation téléphonique entre Madame C. et Madame A.
- le 27 juin 2017, avoir refusé l'ordre de son supérieur hiérarchique, à savoir le refus de « placer un détenu en visite au carreau, tel que le prévoit le processus » et ce, alors même qu'un refus d'ordre avait déjà été constaté en juin 2016.

Dans le cadre du courrier de licenciement pour motif grave, l'ETAT BELGE se réfère également au contexte et à différentes difficultés auxquelles la direction de l'établissement pénitentiaire était confrontée depuis un certain temps avec Monsieur L. (interpellation d'une série d'intervenants internes et externes, de manière répétitive et harcelante, notamment quant à des difficultés d'ordre privé, absence de remise en questions)

<sup>16</sup> Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, p. 435

<sup>17</sup> Cass., 27 févr. 1978, R.W., 1980, p.98 ; Cass., 13 oct. 1986, Pas., I, 1987, p.164

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

2.-

En ce qui concerne les faits reprochés du 26 juin 2017, le Tribunal relève que :

- ils sont contestés par Monsieur I ;
- le fait que Monsieur L ait écouté la conversation téléphonique entre Madame A. C et Madame A n'est aucunement démontré.

Ainsi, Madame A. C reconnaît elle-même qu'elle n'a eu qu'une impression d'écoute de la conversation par Monsieur L et qu'elle ne peut le démontrer, cette dernière précisant : *« (...) alors que je vous ai enfin eue au téléphone, j'entendais comme une résonance / un écho dans le cornet, comme si la 1<sup>ère</sup> ligne n'avait pas été coupée : j'ai d'ailleurs fini par vous le dire, que j'avais l'impression que quelqu'un d'autre écoutait sur la ligne et nous écoutait. Et c'est alors que j'ai distinctement entendu que cet écho se coupait, comme si l'on venait de raccrocher. J'en retire la désagréable sensation que cet ASP n'avait peut-être pas coupé sa ligne et écoutait notre conversation, et qu'il s'est empressé d'arrêter de le faire quand il a entendu que nous soupçonnions le fait. Je n'en ai évidemment pas la preuve, mais l'impression eue à ce moment-là était dans la droite ligne de celle que m'avait déjà laissé mon échange avec cet ASP ».*

L'écoute de la conversation téléphonique n'a, de surcroît, pas été abordée lors de l'entretien du 29 juin 2017 ;

- s'agissant du fait que Monsieur L s'est plaint auprès de Madame C de son affectation et de sa hiérarchie avant de transférer l'appel à Madame A , le Tribunal relève que lors de l'entretien du 29 juin 2017, Monsieur L n'a pas contesté s'être plaint et avoir critiqué l'établissement et la direction *« lors d'une conversation téléphonique avec une personne du CFPP ».*

Compte tenu de l'email de Madame C relatant la conversation téléphonique et du fait que Monsieur L n'a pas contesté s'être plaint auprès de cette dernière, le Tribunal estime que ce fait est démontré à suffisance.

Il s'agit, par ailleurs, d'un comportement fautif, un travailleur - dans l'exercice de ses fonctions et chargé de transférer des appels - n'ayant pas à profiter de l'appel à transférer pour se plaindre de sa hiérarchie et de son affectation auprès d'une personne extérieure à l'établissement.

Il s'agit d'un comportement que n'aurait pas adopté un travailleur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances.

S'agissant des faits du 27 juin 2017 (à savoir le fait d'avoir refusé, devant un détenu, d'accomplir l'ordre de son supérieur hiérarchique de placer un détenu en visite au carreau), le Tribunal relève que Monsieur L ne conteste pas avoir refusé l'ordre reçu mais justifie son refus par l'agressivité de son supérieur hiérarchique.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

Ce refus d'ordre a, d'ailleurs, été évoqué lors de l'entretien du 29 juillet 2017 (entretien dont Monsieur L ne conteste pas le procès-verbal versé en pièce 5 de l'ETAT BELGE) et Monsieur L a reconnu que l'ordre avait été donné par son supérieur hiérarchique et qu'il ne l'avait pas exécuté (compte tenu du fait qu'il s'était senti agressé par son supérieur hiérarchique et que l'agent du planton centre pouvait le faire à sa place).

Aucun élément ne démontre que cet ordre n'était pas conforme aux procédures applicables et légitimes.

Par ailleurs, dans un établissement pénitentiaire, le respect de l'autorité hiérarchique et des ordres donnés devant les détenus est primordial.

Il importe dès lors peu que l'ordre aurait été donné de manière agressive par le supérieur hiérarchique (ce qui n'est de surcroît pas démontré). Monsieur L était tenu de respecter l'ordre légitime donné par son supérieur.

Le fait d'avoir refusé un ordre légitime de son supérieur hiérarchique est donc établi. Il s'agit, sans conteste, d'une faute.

Il en est d'autant plus le cas qu'un autre refus avait été objectivé le 23 juin 2016. Ce refus est, également, démontré à suffisance par les éléments suivants :

- le compte-rendu du 10 octobre 2016 signé par Monsieur I où le refus d'ordre a été évoqué (cf. pièce 14 de l'ETAT BELGE) ;
- l'entretien du 29 juin 2017 durant lequel l'incident a été rappelé (et durant lequel Monsieur L n'a pas contesté avoir refusé l'ordre mais précisé qu'il ne se sentait pas capable de le faire et qu'une autre personne pouvait le réaliser à sa place).

3.-

A l'estime du Tribunal, il convient toutefois de tenir compte de l'état de santé psychique de Monsieur L pour l'appréciation de la gravité de ces fautes.

En effet, il ressort du dossier qu'au moment des faits, Monsieur L était dans un état de santé psychique inquiétant.

Ainsi, durant l'entretien du 29 juin 2017 :

- Monsieur L a clairement fait part du fait qu'il était « à bout », stressé et dépassé ;
- Ont également été abordés :
  - le fait que Monsieur L se sentait harcelé (à l'extérieur de l'établissement),
  - le refus de la police d'intervenir dans ses problèmes d'ordre privé,
  - le fait que Monsieur L se sentait incompris par l'ensemble des personnes qui l'entouraient et que tout le monde lui en voulait, etc.
- Dans ce cadre et compte tenu de l'état de Monsieur L Madame AI, chef de l'établissement pénitentiaire, a constaté que Monsieur L avait besoin d'aide et lui a demandé s'il avait déjà envisagé une hospitalisation.

L'état de santé dans lequel se trouvait Monsieur L est également évoqué :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

- 1) dans l'email de Madame A à l'attention de Monsieur M, cette dernière précisant que :

*« Il évoque lui-même un état de santé mental inquiétant : « me détruisent me mette en état de fatigue extrême nuit gravement à ma santé », « étant à bout », déclare qu'il va mourir ; plusieurs écrits traduisent des **tendances paranoïaques** : « personne ne veut rien faire pour moi », accuse sa hiérarchie de le mettre en danger, de le « jeter en pâture aux détenus », accuse la police de partialité, parle de complot contre lui, se dit harcelé. A deux reprises au moins, du personnel a eu le sentiment qu'il écoutait les conversations pensant qu'on parlait de lui.*

*Il lui a été renvoyé que sa hiérarchie n'est pas compétente pour ses problèmes psychologiques et privés, qu'il semble avoir besoin d'une aide globale au niveau de la santé puisqu'il se dit épuisé psychologiquement. Il déclare ne pas avoir besoin d'aide ni d'être hospitalisé. De ses propres termes, sa soupape de sécurité est ses appels répétitifs au 101.*

*L'intéressé démontre un état d'esprit inquiétant qui n'est plus compatible avec un travail en prison et qui entache l'image de la profession. Sur base de tous ses éléments et de ses antécédents, j'ai des craintes pour la sécurité de l'établissement et de ses collègues, l'intéressé interprétant les événements comme des persécutions à son encontre. Un passage à l'acte auto ou hétéroagressif ne peut être exclu. (...)».*

- 2) Dans l'email du 12 juillet 2017 de Madame A au procureur du Roi (cette dernière craignant que le licenciement pour motif grave puisse agir comme « le déclencheur d'un passage à l'acte auto ou hétéroagressif »), cette dernière précisant que « son état mental nous interroge et nous inquiète depuis longtemps ».

A l'estime du Tribunal, l'état de santé mentale dans lequel se trouvait Monsieur L au moment des faits et que l'ETAT BELGE ne pouvait ignorer tant cela transparaît du dossier, est de nature à atténuer la gravité des fautes commises par ce dernier.

En effet, l'origine des fautes reprochées à Monsieur L est plus à trouver dans l'état de santé dans lequel se trouvait Monsieur L (qui se sentait incompris, harcelé (/agressé) par tout le monde, psychologiquement à bout et dépassé) que par une réelle volonté de ne pas respecter ses obligations et les procédures en place (que ce soit le fait de ne pas se plaindre de sa hiérarchie ou de son affectation lorsqu'il doit transférer l'appel d'une personne extérieure ou lorsqu'il refuse l'ordre de son supérieur hiérarchique).

4.-

Compte tenu de ces éléments, il convient de considérer que la gravité des fautes commises n'était pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

### 1.3 Indemnité compensatoire de préavis

Compte tenu du fait que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié, l'ETAT BELGE est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à l'égard de Monsieur L

S'agissant du montant de l'indemnité compensatoire de préavis et la durée du préavis que cette indemnité doit couvrir, le Tribunal constate que :

- Monsieur L sollicite la condamnation de l'ETAT BELGE à une indemnité fixée, provisoirement, à 1,00 € ;
- À l'audience du 14 octobre 2019, il a été demandé que le Tribunal réserve à statuer sur la durée du préavis.

Compte tenu de ces éléments, il convient de réserver à statuer quant au montant de l'indemnité compensatoire due et de rouvrir les débats afin de permettre aux parties de s'exprimer sur les éléments suivants :

- La durée du préavis couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ;
- La rémunération annuelle de référence à prendre en considération dans le cadre de l'évaluation de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis effectivement dû par l'ETAT BELGE.

Dans ce cadre et dans un souci d'efficacité, le Tribunal estime devoir ordonner à l'ETAT BELGE à produire les fiches de paie afférentes aux douze derniers mois d'occupation de Monsieur L (c'est-à-dire pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 3 juillet 2017).

## 2 Licenciement abusif

### 2.1 Rappel des principes

1.-

En vertu de l'article 2, §3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, cette dernière ne s'applique pas aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public<sup>18</sup>.

Par voie de conséquence, la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement ne leur est pas applicable.

En l'absence de dispositions légales spécifiques, en vue d'obtenir des dommages et intérêts pour licenciement abusif, un employé du secteur public doit se fonder sur la théorie générale de l'abus de droit, laquelle requiert qu'il démontre :

<sup>18</sup> A l'exception de la Société fédérale de participations et d'investissement, de l'Autorité des services et marchés financiers, du Fonds de Participation, de l'Office National du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la SA CREDIBE, de la SA Loterie Nationale, de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek, des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions et des sociétés anonymes de droit public Brussels South Charleroi Airport-Security et Liège-Airport Security.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

- l'existence d'une faute.

Cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail<sup>19</sup>. Ainsi, le fait de rompre immédiatement le contrat de travail en payant une indemnité de congé, n'est pas abusif en soi<sup>20</sup>.

Par ailleurs, comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 20 janvier 2015 :

*« En vertu des règles générales de droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.*

*En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif. En revanche l'employeur qui rompt le contrat de travail sans préavis pour un motif fallacieux ou inconsistant est susceptible de voir sa responsabilité mise en cause<sup>21</sup> ».*

- l'existence d'un dommage.

Ce dommage doit être distinct, en tous ses éléments, de celui causé par le licenciement avec effet immédiat et réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage tant matériel que moral résultant de la rupture irrégulière du contrat<sup>22</sup>.

A cet égard, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que (le Tribunal met en évidence) **« l'indemnité de congé étant une indemnité forfaitaire, l'indemnité pour licenciement abusif ne peut réparer qu'un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail, c'est-à-dire un dommage qui procède non du congé lui-même mais des circonstances de celui-ci<sup>23</sup> ».**

- l'existence d'un lien de causalité certain entre la faute et le dommage.

<sup>19</sup> Cass., 4 févr. 2008, RG n° S.07.0093.F, J.T.T., 2008, p.119

<sup>20</sup> T.T. Bruxelles, 3 décembre 1984, J.T.T., 1985, p. 158 ; C. trav. Bruxelles, 12 juillet 1979, Bull. F.E.B., 1980, p. 457 ; Trib. Trav. Huy, 2 décembre 1977, J.T.T., 1978, p. 49

<sup>21</sup> C. Trav. Bruxelles, 20 janv. 2015, RG n°2013/AB/174, librement consultable sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>22</sup> Cass., 26 sept. 2005, RG n° S.04.176.N/5, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>23</sup> Cass., 26 sept. 2005, *op cit.*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

2.-

S'agissant du licenciement abusif des membres du personnel contractuel du secteur public et la non application de la CCT n°109, la Cour constitutionnelle a considéré, dans un arrêt du 30 juin 2016, que (le Tribunal met en évidence):

*« (...) Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2° de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1° de la même loi.*

*Dans l'attente 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.<sup>24</sup> »*

A l'estime du Tribunal, l'arrêt de la Cour constitutionnelle précité ne remet pas en cause le fait que seules peuvent être invoquées, en l'absence de dispositions légales spécifiques, les dispositions du droit commun des obligations.

Dans l'examen de la faute, du dommage et du lien causal, le Tribunal peut toutefois s'inspirer des dispositions de la convention collective de travail n°109.

## 2.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

Si le licenciement pour motif grave de Monsieur L. n'est pas justifié (la gravité des fautes devant être relativisées compte tenu de l'état de santé dans lequel il se trouvait au moment des faits), il n'en demeure pas moins que Monsieur L. a commis différents manquements.

A l'estime du Tribunal, même si l'ETAT BELGE n'a pas tenu compte à suffisance dans l'appréciation de la gravité de la faute, de l'état dans lequel se trouvait Monsieur L. il ne peut être considéré qu'il aurait agi avec une quelconque légèreté.

De même, il ne peut être considéré que le licenciement de Monsieur L. serait manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 et qu'il aurait commis, dans ce cadre, une quelconque faute.

Le Tribunal relève à cet égard que :

- Il est démontré par l'ETAT BELGE que Monsieur L. (1) n'a pas respecté un ordre de son supérieur hiérarchique et (2) s'est plaint de sa hiérarchie et de son affectation auprès d'une personne extérieure à l'établissement lorsqu'il lui incombait de transférer un appel téléphonique ;
- Le licenciement de Monsieur L. est en lien avec sa conduite ;

<sup>24</sup> C. Const., 30 juin 2016, RG n°101/2016, librement consultable sur [www.const-cour.be](http://www.const-cour.be)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – Jugement du 09 décembre 2019

- Un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances, aurait pu opter pour un licenciement.

En conséquence, Monsieur L ne démontre pas une faute de l'ETAT BELGE - autre que l'absence de licenciement pour motif grave réparée par l'indemnité compensatoire de préavis - et que l'ETAT BELGE aurait agi, en usant de son droit de licencier Monsieur L, d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Aucuns dommages et intérêts ne peuvent être dus sur cette base.

2.-

Pour le surplus, le Tribunal relève que les dispositions de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne s'appliquent pas aux agents contractuels de la fonction publique.

Ainsi, comme a déjà eu l'occasion de le préciser la Cour de cassation dans un arrêt du 12 octobre 2015,

*« Aux termes de l'article 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, les actes administratifs des autorités administratives visées à l'article 1er doivent faire l'objet d'une motivation formelle.*

*L'article 1er de cette loi définit un acte administratif comme l'acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard d'un ou de plusieurs administrés et les autorités administratives comme au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'État.*

*2. Ainsi que le révèlent les travaux préparatoires de la loi, il ne résulte pas de ces dispositions qu'une autorité administrative qui informe un travailleur qu'elle met fin au contrat de travail existant entre eux est tenue de motiver expressément ce licenciement<sup>25</sup>».*

Par ailleurs, dans un arrêt du 5 juillet 2018, la Cour constitutionnelle a estimé que :

*« dans l'interprétation selon laquelle elle ne s'applique pas au licenciement des contractuels de la fonction publique, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme<sup>26</sup>».*

En conséquence, ces dispositions ne s'appliquant pas en l'espèce, aucune faute ne peut être reprochée sur cette base.

<sup>25</sup> Cass., 12 oct. 2015, RG n°S.13.0026.N/1, librement consultable sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>26</sup> C. Const., 5 juil. 2018, RG n°84/2018, librement consultable sur [www.const-cour.be](http://www.const-cour.be)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

Le Tribunal relève de surcroît qu'à supposer même que ces dispositions venaient à s'appliquer, en tout état de cause, au vu du courrier de notification des motifs, l'obligation de motivation formelle au sens de cette loi a été respectée.

3.-

Compte tenu de ce qui précède, la demande de dommages et intérêts est non fondée.

**3 Demande d'1,00 € provisionnel pour toute somme restant due en vertu du contrat de travail**

Monsieur L sollicite la condamnation de l'ETAT BELGE au paiement de la somme de 1,00 € provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

Force est toutefois de constater que la partie demanderesse n'expose aucun élément de droit ou de fait à l'appui de sa demande.

Dans de telles circonstances, il convient de considérer que la demande est non fondée.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

**1. Quant à la recevabilité**

Reçoit la demande,

**2. Quant au fondement des demandes**

1. Dit la demande d'indemnité compensatoire de préavis fondée dans son principe,

Réserve à statuer quant au montant de cette indemnité,

2. Dit la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et manque de motivation, non fondée,

En déboute Monsieur L

3. Dit la demande de paiement d'1,00 € provisionnel à titre de toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, non fondée,

En déboute Monsieur L

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – jugement du 09 décembre 2019

4. Avant-dire droit pour le surplus :

- Invite l'ETAT BELGE à déposer au dossier de la procédure et à communiquer à Monsieur L pour le **15 janvier 2020 au plus tard**, les **fiches de paie afférentes aux douze derniers mois d'occupation** de Monsieur L (c'est-à-dire pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 3 juillet 2017) ;
- ordonne la **réouverture des débats** aux fins plus amplement précisées dans le corps du présent jugement :
  - Monsieur L est invité à remettre ses conclusions et pièces complémentaires éventuelles sur ces points au greffe et à les communiquer à l'ETAT BELGE pour le **28 février 2020 au plus tard** ;
  - Les conclusions et pièces complémentaires éventuelles de l'ETAT BELGE devront être déposées au greffe et communiquées à Monsieur L pour le **30 avril 2020 au plus tard** ;
  - Les conclusions additionnelles et de synthèse et pièces complémentaires éventuelles de Monsieur L devront être déposées au greffe et communiquées à l'ETAT BELGE pour le **30 juin 2020 au plus tard** ;
  - Les conclusions additionnelles et de synthèse et pièces complémentaires éventuelles de l'ETAT BELGE devront être déposées au greffe et communiquées à Monsieur L pour le **1<sup>er</sup> septembre 2020 au plus tard** ;
  - Les parties seront entendues à ce propos à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> Chambre, du **12 octobre 2020 à 14h00**, siégeant au Palais du Verre, Boulevard A. de Fontaine, 10 à 6000 CHARLEROI, à la salle n°4, la durée des débats étant fixée à **20 minutes** ;
  - Les parties et leurs conseils seront avertis par le greffe, conformément au prescrit des articles 775 et 880 du Code judiciaire.

Réserve à statuer pour le surplus,

Ainsi rendu et jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, composée de :

Mme C. REYNTENS  
Mme S. ALLARD  
Mr. E. BESSON  
Mr. A. WARNIER

Juge au Tribunal du travail, président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,  
Greffier.

WARNIER

BESSON

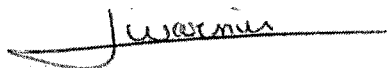
ALLARD

REYNTENS

Et prononcé à l'audience publique du **9 décembre 2019** de la **troisième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme C. REYNTENS, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mr. A. WARNIER, Greffier.

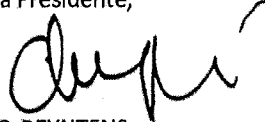
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°17/3145/A – Jugement du 09 décembre 2019

Le Greffier,



A. WARNIER

La Présidente,



C. REYNTENS