

Numéro de rôle : 18/2204/A
Numéro de répertoire : 20 / 3140
Chambre : 3ème
Parties en cause : L/ c/ SALAMANDRA CONCEPT ASBL
Type de Jgt Jgt cont non fondé

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

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

JUGEMENT

**Audience publique du
6 avril 2020**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

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

EN CAUSE DE : Monsieur L

PARTIE DEMANDERESSE, comparaisant par Maître Gilson, avocat à Namur, Place d'Hastedon, 4/1.

CONTRE : L'ASBL SALAMANDRA CONCEPT,
[BCE 0502.617.079]
Rue Orger Meurice 5
6500 BEAUMONT

PARTIE DEFENDERESSE, comparaisant par Maître Carlier et Maître Malingreau, avocats à 1050 Bruxelles, avenue Louise 240, bte 3.

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

Vu la requête contradictoire introductive d'instance reçue au greffe le 30 octobre 2018 ;

Vu la fixation de la cause en application de l'article 747 du Code judiciaire à l'audience du 2 mars 2020, à laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;

Vu les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la défenderesse reçues au greffe le 24 janvier 2020 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de pièces du demandeur reçues au greffe le 21 février 2020 ;

Vu le dossier de pièces du demandeur reçu au greffe 25 février 2020 ;

Tentative de conciliation

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, a eu lieu à l'audience du 2 mars 2020 , mais n'a pas abouti ;

Faits

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

Le demandeur a été occupé par la défenderesse en qualité d'éducateur à temps plein, d'abord dans les liens de différents contrats à durée déterminée pendant les périodes allant du 2 février 2015 au 6 avril 2015 et du 3 août 2015 au 5 mai 2016 (voir pièces 1 à 4 et 6 du dossier du demandeur) et, ensuite, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à partir du 6 mai 2016 (voir pièce 5 du dossier du demandeur).

Le 3 février 2016, le demandeur a été évalué par la défenderesse.

A l'occasion de cette évaluation, il a notamment été souligné qu'il y avait des « *manques au niveau planning, organisation horaires activités, plusieurs rappels à ce sujet* ». (pièce n°1.1 du dossier de la défenderesse).

La fin du formulaire d'évaluation faisait état des qualités humaines du demandeur, tout en commentant que « *plus de rigueur et de feed-back sont à mettre en place en ce qui concerne l'organisation pédagogique* » et qu'il y avait « *une grande évolution comportementale* » (pièce n°1.1 du dossier de la défenderesse et 8 du dossier).

Le 27 mai 2016, la défenderesse a adressé au demandeur un avertissement libellé comme suit :

« Objet : avertissement écrit remis en main propre

Monsieur L.

Un comportement inadéquat vous concernant nous a été signalé par un résident. Celui-ci a souligné le fait qu'il a été choqué de la situation mais ne désire pas vous créer des ennuis.

Description du fait

Le 24/05/2016 après le déjeuner, un résident ne cesse de crier et de se plaindre pendant un laps de temps important (plus de 15 minutes). Il est assis dans un fauteuil au salon. Vous lui demandez à plusieurs reprises d'arrêter de crier. Celui-ci continue. Au bout d'un moment vous vous approchez de celui-ci et lui demandez de cesser. Il tente de se lever de son fauteuil, vous posez les mains sur ses épaules afin qu'il reste assis. Vous lui demandez d'arrêter de crier, il n'obtempère pas et ne vous regarde pas quand vous lui parlez. Vous prenez son menton dans votre main et lui demandez de vous regarder quand il vous parle et ce sur un ton autoritaire. Nous avons rencontré la personne ayant signalé ce comportement, le résident sujet de l'intervention ainsi que quatre résidents également présents lors du fait. Soit 6 personnes. 4 ont confirmé la situation et principalement le geste d'avoir pris le menton du résident pour qu'il vous écoute.

Vous avez été rencontré en présence de M. W., S., C. et D. B. afin d'expliquer ce qui s'est passé. Vous confirmez être excédé par le comportement du résident et avoir pris son menton dans votre main afin qu'il vous écoute. Vous expliquez que vous êtes fatigué et énervé.

Nous considérons qu'il s'agit d'un excès d'autorité. Vous ne pouvez poser la main sur un résident afin d'exercer une autorité quelconque. Il s'agit d'un geste qui peut être interprété comme un geste avilissant. Nous n'acceptons pas ce comportement.

Par cet écrit nous vous adressons un avertissement.

Nous espérons que ce type de « comportement » ne se reproduise pas. Dans le cas contraire, nous serons dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères à votre rencontre. (sic) »
(pièce 1.4. du dossier de la défenderesse).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

Le 22 mai 2018, Madame K. H: t, ancienne collaboratrice de la défenderesse a adressé à cette dernière un courriel libellé comme suit :

« Ce vendredi 18 mai, j'ai reçu un sms de Jonathan me demandant d'avoir un contact téléphonique avec moi car il a appris ma démission du lundi 14 mai 2018. J'ai été surprise car je n'ai jamais eu de contact avec lui auparavant et que celui-ci disait à qui veut l'entendre qu'il ne m'aimait pas.

Lors de nos échanges, je sentais que celui-ci voulait me faire dire des choses que je n'ai pas subit au sein de la résidence par les membres de la direction (Monsieur D: t & Madame W). Celui-ci insistait de façon à me faire dire que j'avais vécu un harcèlement moral lors de mon contrat. Il m'a expliqué que les caméras étaient là pour nous surveiller nous, les éducateurs et non pas pour la sécurité des résidents.

Celui-ci a bien insisté sur la connaissance d'un appel téléphonique reçu (à juste titre) une soirée. Il tient cela de source sûre me dit-il car c'est un éducateur qui le lui a dit.

Il me parle de S: C: qui est chef-éducatrice me disant d'elle que c'était une "grosse merde" (terme employé par J:) et une "faux-cul" (terme employé également par Jonathan). Celle-ci aurait été parler dans le bureau pour me critiquer et critiquer mon travail. Il m'a également expliqué que la place de chef-éducateur était entre S: et lui et que c'est Stéphanie qui avait obtenu la place, que lui ne lui en tenait pas rigueur mais qu'elle avait peur que Jonathan lui prenne sa place. Jonathan a perdu sa confiance en elle au fur et à mesure du temps quand il a appris à la connaître et à voir son vrai visage. J: était persuadé que je ne resterais pas car au début de mon contrat, je m'entendais bien avec S: (c'est toujours le cas) et que cela causera ma perte dans l'institution. Comme il dit, je ne me suis pas alliée aux bonnes personnes qui aurait pu m'être bénéfique.

Il a également appris qu'A: avait dit qu'il était allé chez lui un jour plutôt qu'en activité. Jonathan s'est défendu face à moi comme étant qu'il était relativement tard et qu'il ne saurait pas être rentré à la résidence pour le goûter et que donc il avait opté pour un repas chez lui. Je lui ai expliqué qu'effectivement, j'avais entendu parler de cela. Il m'a demandé et je dirais même insisté pour savoir qui m'avait donné cette information erronée dans les membres de l'équipe. Je lui ai répondu que j'avais entendu cela il y a près de 5 mois et que je n'avais pas souvenir de qui m'en avait informé.

Le fait que je sois restée vague l'a un peu déçu sur toute la conversation (cela c'est bien entendu au ton de sa voix). Jonathan a pour moi, tenter de me manipuler en utilisant de belles paroles et en essayant d'obtenir un témoignage qui lui permettrait de se rendre au syndicat pour une éventuelle plainte. Sinon quelles seraient les raisons de cet appel? Je me répète, je n'ai jamais eu aucune affinité ni aucun contact avec celui-ci. En effet, à mon premier jour de prestation celui-ci était venu me voir m'expliquant son mal être professionnel car la Direction & la chef-éducatrice avait "forcé" le départ de B: & de Du: Cela m'a directement permis de me méfier de lui et des paroles que je pourrais prononcer qui pourrait être transformées à son avantage.

Désolé de cet envoi tardif.

Bien à vous.

K: H: t » (sic) (pièce n°2.2 du dossier de la défenderesse) .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

La défenderesse a mis fin au contrat de travail pour motif grave par courrier recommandé du 23 mai 2018 (pièce 9 du dossier du demandeur et pièce 1.5. du dossier de la défenderesse).

La défenderesse libelle comme suit les motifs graves de licenciement dans une lettre recommandée du 24 mai 2018 (pièces 1.6. du dossier de la défenderesse et 10 du dossier du demandeur) :

«
J'ai été avisé ce mardi 22 mai 2018 par une ancienne collaboratrice, Madame K
H. t que vous l'aviez contactée le 18 mai 2018 par téléphone pour, semble-t-il, obtenir des informations de sa part.
Au cours de cet entretien téléphonique, vous avez évoqué les difficultés que vous rencontrez avec la chef éducatrice, Madame S. C. et, dans la conversation, avez fait état du fait que Madame C. serait « une grosse merde » et une « faux cul ». vous avez également fait savoir à Madame H. t que Madame C. aurait critiqué sa personne et son travail auprès de la direction.
Il est inadmissible que vous teniez de tels propos et injures d'une supérieure hiérarchique et tentiez de monter deux personnes l'une contre l'autre en faisant état de ragots.
Nous avons également appris par Madame H. t que, lors de cet entretien téléphonique, vous avez évoqué le fait que, voici quelques temps, vous étiez parti en activités extérieures avec des résidents que vous avez invité à prendre un goûter à votre domicile. Or, vous savez qu'il est strictement interdit d'inviter des résidents chez soi pour des raisons de sécurité et d'assurance.
Il ressort enfin de l'entretien téléphonique que vous avez eu avec Madame H. t, que vous avez tenté de lui faire dire qu'elle aurait été victime, durant l'exécution de son contrat de travail, de harcèlement de la part de la direction et que les caméras de sécurité qui sont installées dans l'établissement le sont, non pas pour la sécurité des résidents, mais surveiller les éducateurs.
Madame H. t a évidemment refusé de vous suivre dans votre démarche.
Je ne sais pour quelles raisons vous avez tenté de lui faire dire des choses inexactes et défavorables à la direction mais, une nouvelle fois, il s'agit d'un comportement inadmissible.
Les trois fautes évoquées ci-avant constituent un motif grave nous autorisant à vous licencier sans préavis ni indemnités. ».

Toutes tentatives de conciliation sont restées vaines.

Objet de la demande

Le demandeur sollicite :

- qu'il soit dit pour droit que son licenciement pour motif grave est irrégulier ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

- la condamnation de la défenderesse à lui payer les montants provisionnels bruts suivants :
- 6.551,51 € à titre d'indemnité compensatoire (complémentaire) de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 483,7 € à titre de prime de fin d'année au *pro rata temporis* à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 9.281,15 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 5.000 € évalué *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Le demandeur sollicite également la condamnation de la défenderesse à lui délivrer des documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 25 € par jour de retard.

Quant aux dépens, le demandeur sollicite :

- A titre principal, la condamnation de la défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, majorés des intérêts judiciaires ;
- A titre subsidiaire, qu'il soit ordonné la compensation des dépens entre les parties ;
- A titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure au minimum légal.

Il sollicite enfin l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

Discussion

1.Recevabilité.

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

2. Quant au fond

2.1. Quant à l'indemnité de rupture

A. Quant au respect du double délai de trois jours

A.1. Rappel des principes applicables

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail dispose dans ses 3 premiers alinéas que :
« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.»

V.VANNE enseigne que :

« Lorsque le contrat est rompu par l'employeur, le point de départ du délai légal ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne compétente pour rompre le contrat a connaissance des faits commis par le travailleur. Il ne suffit pas que le supérieur hiérarchique du travailleur ait connaissance des faits ; il faut que « l'autorité » compétente pour licencier ait été informée des faits considérés comme graves » (V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruylant 2003, pages 748 et 749).

La lettre de rupture pour motif grave doit être expédiée dans les 3 jours ouvrables suivant le moment où les personnes investies du pouvoir de rupture ont eu connaissance des faits.

A propos de l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, il a déjà été jugé que :

- « au sens de l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est **connu** de la partie donnant congé lorsque celle-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 » ; cfr. Cass. 14 mai 2001, J.T.T., 2001, 390 ; Cass. 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, 210 ; Cass. 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, 457 ; Cass. 14 octobre 1996, Pas., I, 983 ; Cass. 11 janvier 1993, Pas. 1993, I, p 31 ; Cass., 15 juin 2015, rôle n°S.13.0095.N,<http://jure.juridat.just.fgov.be>) ;
- la connaissance de la matérialité des faits ne peut se confondre avec la connaissance certaine des faits accompagnés de toutes les circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave autorisant la rupture du contrat sans préavis (C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, R.D.S., 1991, 120).

Il a enfin déjà été jugé que « Lorsque le juge du fond considère, sur la base des éléments portés à sa connaissance, que l'auteur de la rupture a acquis une connaissance suffisante au cours des trois jours précédant l'envoi du congé, il ne méconnaît pas la loi en décidant qu'il appartient

alors au demandeur d'apporter la preuve d'une date éventuellement différente à laquelle l'autre partie aurait eu une connaissance déjà suffisante des faits (Cass., 4 décembre 1989, J.T.T., 1990, p. 92).

Le Tribunal fait sienne cette jurisprudence.

A.2 En l'espèce

Le demandeur fait valoir que le deuxième fait reproché, à savoir qu'il aurait invité des résidents à prendre le goûter à son domicile en revenant d'une activité extérieure, était connu de la défenderesse bien avant le 22 mai 2018.

Il en veut pour preuve que Madame H ; dans son courriel, fait mention de ce qu'elle a entendu parler de ce fait il y a près de 5 mois.

Le Tribunal rappelle à cet égard que le point de départ du délai légal ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne compétente pour rompre le contrat a connaissance des faits commis par le travailleur.

Le fait que Madame H ait eu connaissance des faits 5 mois avant le licenciement du demandeur ne suffit pas à considérer que la personne compétente pour licencier en a eu connaissance bien avant le licenciement comme le fait valoir le demandeur.

Il est par ailleurs plausible que, par son courriel, Madame H ne fasse que confirmer par écrit le contenu d'un appel téléphonique qu'elle aurait donné à la défenderesse entre le vendredi 18 mai 2018 et le mardi 22 mai 2018.

Le Tribunal estime toutefois qu'il est légitime, de la part d'un employeur, de souhaiter une confirmation écrite du contenu d'une communication téléphonique avant de prendre une décision aussi importante qu'un licenciement pour motif grave.

La confirmation écrite peut en effet offrir une description plus précise des faits que le souvenir d'une communication téléphonique.

Le Tribunal estime en conséquence que la défenderesse apporte à suffisance la preuve que la personne compétente en son sein pour licencier a eu une connaissance suffisante des faits reprochés le 22 mai 2018.

Le demandeur n'apporte quant à lui pas la preuve d'une date éventuellement différente à laquelle ladite personne aurait eu une connaissance suffisante des faits.

Le délai de trois jours a par conséquent été respecté.

B. Quant à la réalité et à la gravité des faits reprochés

B.1. Rappel des principes applicables

B.1.1. Quant à la notion de motif grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce notamment que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; (...) ».

La preuve de l'existence d'un motif grave peut être apportée par toutes voies de droit.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (article 35 de la loi du 3 juillet 1978).

L'application de cette disposition requiert uniquement que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles.

En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de faute grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge du fond viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 ((Cass., 6 juin 2016, rôle n° S.15.0067 F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>).

La faute commise doit être intrinsèquement grave.

Selon la Cour de Cassation en effet : « *pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » ; cfr Cass.9 mars 1987, J.T.T. 1987, pp. 128 ; Cass. 9 mars 1995, J.T.T.1995, p.281).

Ainsi, « *il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les relations de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre* », cfr. V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, in Contrats de travail – 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. Jeune Barreau de Bruxelles 1998, p. 216 et suivantes.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

Il appartient au Tribunal d'apprécier souverainement en fait si le manquement constitue un motif grave au sens de la loi (Cass., 8 février 1988, *J.T.T.* 1988, p. 157 et Cass., 6 novembre 1987, *J.T.T.*, 1989, p. 482).

B.1.2. Quant aux obligations du travailleur

Le travailleur a l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat, selon l'article 17, 2°, de la loi du 3 juillet 1978.

Le travailleur a également l'obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers, selon l'article 17, 4°, de la loi du 3 juillet 1978.

De plus, il incombe à chaque travailleur, selon l'article 6, alinéa 1, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

L'absence de respect d'une des obligations qui précèdent - un acte d'insubordination ou un acte qui pourrait nuire à la sécurité ou à la santé d'un autre travailleur ou d'un tiers - peut être constitutive d'un motif grave de licenciement.

Il a enfin déjà été jugé que bien que les travailleurs ne soient pas pénalement punissables du chef d'infraction aux dispositions en matière de sécurité, le non-respect de ces dispositions, d'une importance capitale pour les travailleurs et le public, est suffisamment grave pour justifier le congé sur le champ (C.T. Bruxelles, 4 octobre 1991, R.S.R., 1992, 57).

B.2. En l'espèce

En l'espèce, la défenderesse reproche au demandeur d'avoir :

- dit que Madame C serait « une grosse merde » et une « faux cul » et aurait fait savoir à Madame H que Madame C aurait critiqué sa personne et son travail auprès de la direction ;
- emmené des résidents, avec lesquels il était parti en activité extérieure, à prendre un goûter à son domicile ;
- tenté de faire dire à Madame H qu'elle aurait été victime, durant l'exécution de son contrat de travail, de harcèlement de la part de la direction et d'avoir dit que les caméras de

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

sécurité qui sont installées dans l'établissement le sont, non pas pour la sécurité des résidents, mais pour surveiller les éducateurs.

B.2. 1 : Quant à la preuve du deuxième fait reproché

La défenderesse produit à l'appui de ses affirmations la copie du courriel adressé le 22 mai 2018 par Madame H: : ainsi qu'une attestation rédigée le 20 décembre 2018 conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, par laquelle Madame H: t confirme que ce qu'elle a écrit dans son mail du 22 mai 2018 reprend la stricte réalité des faits et de la conversation téléphonique qu'elle a eue avec le demandeur.

Il n'y a pas lieu d'écarter cette déclaration.

Elle émane en effet d'une personne étrangère au litige dont il n'y a pas lieu de mettre en doute la crédibilité.

Mme H: t ne faisait en outre plus partie du personnel de la défenderesse au moment de sa communication téléphonique avec le demandeur.

Elle a eu l'attention attirée sur le fait qu'une fausse attestation de sa part l'exposait à des sanctions pénales.

Le demandeur ne conteste en toute hypothèse pas être repassé chez lui avec trois résidents, au retour d'une activité qui s'était déroulée dans une salle de sport extérieure à la résidence, afin de donner un goûter auxdits résidents.

Le deuxième fait reproché est donc établi.

Il ne s'agit en outre pas d'un fait découlant de la vie privée du demandeur.

B.2. 2. : Quant à la gravité du deuxième fait reproché

En l'espèce, le demandeur a été engagé pour exercer les fonctions d'éducateur dans un établissement, exploité par la défenderesse, pouvant accueillir 29 adultes atteints de troubles mentaux afin d'améliorer leur qualité de vie en favorisant la promotion et l'intégration sociale de ceux-ci.

Les différents contrats signés par les parties renvoient au descriptif de fonction, dont le demandeur a déclaré avoir reçu une copie le 28 janvier 2015.

Ce descriptif mentionne notamment, à la rubrique « Aptitudes à l'emploi » : « Appliquer rigoureusement les règles de l'entreprise en matière de sécurité, d'hygiène et de respect de l'environnement » (voir pièces 2.4. et 2.5. du dossier de la défenderesse).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

La défenderesse a par ailleurs attiré l'attention de ses travailleurs, dont le demandeur, sur l'importance des règles de sécurité (voir pièces 2.8 à 2.17 du dossier de la défenderesse).

En ce qui concerne l'utilisation des produits et des objets, il est notamment rappelé qu'il convient de :

- Ranger tous les produits potentiellement dangereux (médicaments, produits ménagers, cosmétiques, parfums, shampoings, savons, vernis, peintures,...) dans des lieux inaccessibles et fermés à clés en permanence ;
- Ne pas laisser d'objets contondants, pointus, (aiguilles à tricoter) ou autre à portée de mains ;
- Ne jamais laisser ces produits ou objets dangereux sans surveillance ;
- Laisser si possible les produits dans leur emballage d'origine et veillez à ce que ces emballages soient bien fermés ;
- Ne jamais mettre de produit dangereux dans des emballages banalisés ou des récipients à usage alimentaire ;
- Toujours fermer les portes à clé derrière soi.

(voir pièce 2.8. du dossier de la défenderesse : document intitulé « Procédure concernant la sécurité et la surveillance des résidents » dont le demandeur a accusé réception).

Il n'est par ailleurs pas contesté que les travailleurs devaient compléter le tableau des activités pour le vendredi au plus tard, en mentionnant notamment le lieu où l'activité aurait lieu.

Il résulte de ce qui précède que:

- Eu égard aux affections dont souffraient les résidents, leur environnement devait être sécurisé, notamment en ce qui concerne les produits et objets potentiellement dangereux ;
- Le demandeur était au courant de ces instructions.

De plus, les documents reprenant les instructions relatives à la sécurité attiraient l'attention des travailleurs sur le fait que «*Le non- respect de cette procédure mettant en danger la santé et la vie des résidents peut être considéré comme une faute professionnelle grave* ».

Nonobstant ce contexte, le demandeur a décidé, au retour d'une activité extérieure, sans avoir prévenu et, *a fortiori*, obtenu l'accord de la défenderesse, d'inviter trois résidents à son domicile, soit dans un environnement dont il n'est pas établi qu'il était exempt de tout danger en ce qui concerne, par exemple, la présence de produits ou d'objets dangereux pour la santé des résidents.

Ce fait est constitutif d'une faute grave qui a empêché de manière immédiate et définitive la poursuite de la relation de travail entre son employeur et lui-même, et ce pour divers motifs, tant pris isolément que de manière conjointe.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

Il s'agit en effet, premièrement, d'une absence de respect des consignes de sécurité qui ont été portées à la connaissance du demandeur à plusieurs reprises, deuxièmement, d'un agissement qui aurait pu nuire à sa sécurité ou à sa santé, ainsi qu'à celle des résidents ou de tiers (son épouse notamment, laquelle était présente lors de ce goûter).

Le Tribunal relève également que le demandeur s'est abstenu de signaler ce fait à la défenderesse par le biais du cahier de communication.

Il est dès lors établi que la décision prise par le demandeur de ne pas respecter la procédure prescrite, couplée au fait d'exposer des résidents, lui-même et des tiers, à un risque pour la sécurité et la santé, a rompu le lien de confiance existant entre la défenderesse et lui.

Les différents arguments avancés par le demandeur pour considérer qu'il n'y a pas motif grave de licenciement ne sont pas pertinents.

La Tribunal relève notamment que:

- la défenderesse avait autorisé le demandeur à emmener les résidents dans une salle de sports à Mettet et non au domicile du demandeur ;
- le fait que le demandeur dispose d'un brevet européen de premier secours ne l'autorisait pas à prendre la liberté d'inviter des résidents souffrant de problèmes mentaux dans un lieu (son domicile) dont il n'est pas établi qu'il était exempt de tout danger ;
- le fait que les résidents avaient faim et que le réfectoire était fermé (à supposer ce fait établi) ne constitue pas un cas de force majeure déliant le demandeur de respecter les procédures et les consignes de sécurité
- le fait qu'aucun accident ne soit heureusement survenu n'enlève rien au fait que le non-respect des règles est avéré et que la prise de risque était inadmissible ;

Le deuxième fait reproché constitue une faute à ce point grave qu'elle justifie la cessation immédiate de la relation de travail.

Le licenciement pour motif grave est régulier.

Le Tribunal, ayant décidé que le second fait invoqué constitue en soi un motif grave, n'examinera pas la gravité éventuelle des autres faits.

Il a en effet déjà été jugé que « *lorsque différents faits sont invoqués comme motifs graves, le juge peut décider qu'un seul ou plusieurs de ces faits constituent en soi, un motif grave* » ; (Cass., 7 mars 1983, Pas., 1983, 739).

Le Tribunal fait sien ce raisonnement.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

2.2. Quant à la prime de fin d'année

Ce chef de demande est non fondé vu les considérations émises ci-dessus en ce qui concerne le motif grave.

2.3. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

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 (article 8 de la CCT n° 109 du 12 février 2014).

En l'espèce, le licenciement du demandeur est bien intervenu pour un motif que le Tribunal a jugé grave.

Le Tribunal considère par ailleurs que tout autre employeur normal et raisonnable, placé dans la même situation, aurait procédé au licenciement du travailleur.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

2.4. Quant à la somme de 5.000€ à titre de dommage et intérêts pour licenciement abusif

La Cour du Travail de Mons rappelle comme suit les principes applicables :

«

I. Licenciement abusif

L'interdiction d'abus de droit est érigée en principe général du droit.

L'abus de droit s'analyse soit en une faute extracontractuelle en vertu de l'article 1382 du Code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle à la lumière du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

L'abus de droit se déduit dès lors notamment de l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.

Tel est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

Dans le cadre du pouvoir de licenciement conféré à un employeur, le contrôle du juge porte sur la question de savoir si ledit employeur n'a pas fait preuve d'un abus de droit en exerçant son droit de licencier dans le but de nuire au travailleur, en l'exerçant de manière anormale et dommageable pour le travailleur ou encore en l'exerçant de manière telle à créer, dans le chef du travailleur, un inconvénient sans proportion avec l'avantage retiré par l'employeur.

Les critères permettant de considérer comme abusif le licenciement d'un travailleur sont identifiés comme suit :

- *l'intention de nuire,*
- *l'absence de motif légitime (un licenciement pour un motif futile),*
- *un détournement de la finalité économique et sociale du droit (un licenciement à titre de représailles à l'égard d'une revendication légitime),*
- *les circonstances qui entourent le licenciement (un licenciement mettant en cause l'honnêteté ou la moralité du travailleur ; un licenciement assorti d'une publicité intempestive ; ...),*
- *l'exercice déraisonnable du droit, le critère de proportionnalité et le non-respect d'une procédure de licenciement.*

La sanction en cas d'abus de droit lors de l'exercice de droits contractuels consiste à imposer l'exercice normal de ces droits ou à réparer le dommage résultant de cet abus.

II. Audition préalable

L'audition préalable vise la possibilité donnée au travailleur d'être entendu et de faire valoir ses moyens de défense avant que son employeur lui notifie son licenciement.

Dans un arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de cassation décide que ni la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, ni les principes généraux de bonne administration (et plus particulièrement celui de l'audition préalable), ne s'appliquent au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public.

Dans un arrêt du 27 septembre 2016, le Conseil d'Etat considère, en se référant à l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015, que le principe audi alteram partem n'impose pas à l'employeur public d'entendre son agent avant de mettre un terme à son contrat de travail.

Face à l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015, la doctrine est divisée.

Certains auteurs émettent de vives critiques, notamment par rapport à la référence aux travaux préparatoires de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ainsi que sur la base de l'arrêt K.M.C. c. Hongrie prononcé le 10 juillet 2012 par la Cour européenne des droits de l'homme, tandis que d'autres considèrent qu'il est mis fin à la controverse qui régnait en la matière.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

Dans l'arrêt K.M.C. c. Hongrie du 10 juillet 2012, la Cour européenne des droits de l'homme a conclu à la violation du droit d'accès à un tribunal, au sens de l'article 6, § 1er, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, en articulant son raisonnement sur la motivation du licenciement et non sur l'audition préalable.

De plus, même si la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du Travail prévoit, en son article 7, qu'« Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité », cette disposition n'est pas contraignante en droit belge, à défaut de ratification de cette Convention par la Belgique.

Au demeurant, cette Convention n° 158 n'a été ratifiée que par 36 pays (en ce compris 10 pays de l'Union européenne), sur les 193 Etats membres de l'Organisation des Nations Unies, de sorte qu'il ne peut être défendu, dans le cadre de l'émergence de la soft law, lorsque la Cour européenne des droits de l'homme est amenée à interpréter une disposition de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qu'il existerait un consensus européen quant au contenu de ladite Convention n° 158.

Par ailleurs, l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en vertu duquel « Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales », ne confère aucun droit subjectif direct en faveur des travailleurs à l'égard des employeurs.

La circonstance selon laquelle les commentaires de l'article 30 précité font référence à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, qui est lui-même inspiré de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail, importe peu, dans la mesure où, d'une part, lesdits commentaires sont dénués de valeur juridique, d'autre part, cet article 24 concerne la motivation formelle du licenciement, à l'exclusion de l'audition préalable.

En outre, le droit de toute personne d'être entendue avant qu'une mesure individuelle qui l'affecterait défavorablement ne soit prise à son encontre, tel qu'il est édicté par l'article 41 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et consacré dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, ne pèse que sur les administrations des Etats membres lorsqu'elles prennent des mesures entrant dans le champ d'application du droit de l'Union.

Enfin, ni le principe d'exécution de bonne foi des obligations, visé à l'article 1134 du Code civil, ni le principe général du droit relatif à l'interdiction d'abus de droit ne commandent que le travailleur ait été entendu par l'employeur avant que celui-ci ne procède à son licenciement ». (C.T. Mons, 17 juin 2019, R.G. 2014/AM/226).

Le Tribunal fait sienne cette jurisprudence.

Il ne peut, dès lors, être conclu au caractère abusif du licenciement sur base de l'absence préalable d'audition dès lors qu'un employeur du secteur privé n'est pas soumis à pareille obligation (voir, en ce sens : C.T. Mons, 19/03/2012, R.G. 2011/AM/181, inédit).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

La Cour du Travail de Liège précise dans un arrêt du 26 avril 2011 :

« L'absence préalable d'audition du travailleur ne rend pas le licenciement abusif sauf si les circonstances de l'espèce auraient dû contraindre l'employeur à avoir recours à cette mesure d'instruction

Serait-ce le cas encore convient-il alors que le travailleur licencié établisse un dommage distinct lié à l'absence d'audition le plus souvent assimilé à la perte d'une chance de conserver son emploi ». (C.T. Liège, 26 avril 2011, R.G. 2009/AN/8.850, disponible sur Strada).

En l'espèce

En l'espèce, la défenderesse disposait, au moment où elle a licencié le demandeur, du courriel adressé par Madame H ; courriel précis et non sujet à caution ainsi que l'a souligné le Tribunal.

Le Tribunal ne relève en outre aucune circonstance particulière (par exemple, présence d'éléments en contradiction avec ce témoignage, long passé professionnel exempt de tout reproche, etc.) qui aurait pu amener la défenderesse à ne pas donner du crédit aux déclarations de Mme H ; et à la contraindre à entendre le demandeur avant de le licencier pour motif grave.

Il résulte de ces considérations qu'en n'entendant pas le demandeur avant de le licencier pour motif grave, la défenderesse n'a pas manqué de loyauté dans l'exécution de ses obligations à l'égard du demandeur ; elle a agi comme l'aurait fait un employeur prudent et diligent.

Elle n'a donc pas commis de faute.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun autre élément du dossier que le licenciement revêtirait un caractère abusif : le comportement professionnel du demandeur aurait conduit n'importe quel employeur normalement prudent et diligent à procéder à son licenciement immédiat sur base des informations en sa possession. Le demandeur n'établit d'ailleurs pas qu'il aurait pu, s'il avait été auditionné, faire valoir des faits ou arguments susceptibles d'amener son employeur à ne pas le licencier pour motif grave.

D'autre part, il n'est nullement démontré que le demandeur aurait été licencié dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour lui.

Ce chef de demande est non fondé.

Il n'y a pas lieu d'y faire droit.

2.5. Quant à la délivrance des documents sociaux

Ce chef de demande est non fondé vu les considérations émises ci-dessus.

3. Quant à l'indemnité de procédure

Le demandeur sollicite la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimal du barème applicable en application de l'article 1022 du Code judiciaire.

Cet article énonce que :

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 ».

Le demandeur fait valoir qu'il ne possède que des revenus modérés.

Il invoque également un arrêt prononcé par la Cour de cassation, laquelle a précisé ce qui suit :
« Lorsque qu'une partie invoque dans ses conclusions qu'il y a lieu de réduire l'indemnité de procédure jusqu'au montant minimum en raison de sa situation financière particulièrement mauvaise, d'une part, et du caractère manifestement déraisonnable de la situation découlant de la grande différence entre les situations économiques des parties, d'autre part, le juge ne peut refuser d'accueillir cette demande uniquement au motif que les pièces produites par la partie pour prouver que sa situation financière justifie sa demande, ne démontrent pas que sa situation financière est devenue à ce point précaire qu'il y a lieu de réduire le montant de base de l'indemnité de procédure » (Cass., 21 janvier 2010, C.08.0558N).

En l'espèce, le demandeur précise que :

- Il perçoit des indemnités de la mutuelle à un taux journalier de 56,9864 €, soit 1.481,64 euros par mois (Pièce n°21) ;
 - Il est marié et a la charge de deux enfants mineurs (Pièce n°22) ;
 - ses charges sont les suivantes :
- crédit hypothécaire d'une valeur de 175.000 euros ;
 - remboursement de deux prêts voiture
 - remboursement d'un prêt de travaux d'une valeur de 10.000 euros ;
 - remboursement d'un prêt travaux d'une valeur de 6095 euros ;
 - l'assurance maison d'une valeur de 59,74 euros ;

Le Tribunal estime que le demandeur ne prouve pas à suffisance que sa situation est devenue à ce point précaire qu'il y a lieu de réduire le montant de base de l'indemnité de procédure.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

Il ne précise d'ailleurs pas le montant des revenus perçus par son épouse, psychologue et directrice d'une institution pour personnes en situation de handicap mental.

Par ailleurs, à défaut d'éléments suffisants concernant la situation financière du demandeur et à défaut de tout élément concernant la situation économique de la défenderesse, ASBL, l'on ne peut pas considérer qu'il y a en l'espèce disproportion entre les situations économiques respectives des deux parties.

Il n'y a en conséquence pas lieu de réduire l'indemnité de procédure au montant minimal.

4. Quant à l'exécution provisoire

Le tribunal ne déroge pas à l'application des articles 1397 et suivants du code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
statuant contradictoirement,**

Dit la demande recevable mais non fondée.

Condamne le demandeur aux frais et dépens de l'instance, liquidés par la défenderesse à 2.400€ et lui délaisse les siens propres.

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme MARCOTTE

Juge au Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi

présidant la 3ème chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,
Greffier Chef de Service.

M. PONT

M. ROSA

Mme TEMMERMAN

TEMMERMAN

ROSA

PONT

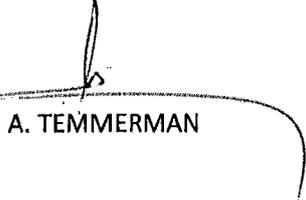
MARCOTTE

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2204/A - Jugement du 6 avril 2020

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame PONT, Juge social au titre d'employeur, et Monsieur ROSA, Juge social au titre d'employé, de signer le présent jugement.

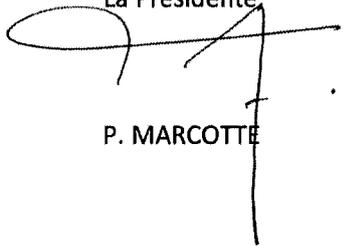
Et prononcé en audience publique du **6 avril 2020** de la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme Marcotte, Juge, président de chambre, assistée de Mme Temmerman, Greffier Chef de Service.

Le Greffier Chef de Service ,



A. TEMMERMAN

La Présidente



P. MARCOTTE