

Numéro de rôle : 21/867/A
Numéro de répertoire : 2022/ 7070 .
3^{ème} Chambre : « Contrats de travail employés »
Parties en cause : L Partie demanderesse c/M.C. TERRASSEMENTS SRL Partie défenderesse
Type de Jugement: Jugement contradictoire et définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de CHARLEROI**

JUGEMENT

**Audience publique du
04 octobre 2022**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

En cause de : **Monsieur** L
Numéro de R.N. : .
domicilié à

Partie demanderesse,

comparaissant en personne à l'audience assistée par **Maître Sarah GHISLAIN**,
avocate, dont le cabinet est établi à 1435 Mont-Saint-Guilbert, Rue Emile
Francqui, 1,

Contre : **M.C. TERRASSEMENTS SRL** (en abrégé « **MCT** »), inscrite à la Banque-
Carrefour des Entreprises sous le n°0862.803.023 et dont le siège social
est sis à 6061 Montignies-Sur-Sambre, Rue Champeau, 63

Partie défenderesse,

représentée à l'audience par **Maître Elise VANHOESTENBERGHE**, loco **Maître
Geoffroy LEMAIRE**, avocat dont le cabinet est établi à 6000 Charleroi,
boulevard Mayence, 21

Le Tribunal, après avoir délibéré, rend ce jour le Jugement suivant :

Le dossier de la procédure comprend notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 18 mai 2021,
- la convocation des parties le 09 juin 2021 sur pied de l'article 1034 *sexies* du code judiciaire pour l'audience publique du 06 septembre 2021,
- l'ordonnance rendue par le Tribunal en date du 6 septembre 2021 sur pied de l'article 747 § 1^{er} du code judiciaire fixant le calendrier d'échange des conclusions et la date de plaidoiries au 06 septembre 2022,
- la convocation des parties le 08 septembre 2021 sur pied de l'article 747 § 2 al.4 du code judiciaire pour l'audience publique du 06 septembre 2022,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 04 novembre 2021 (via e-deposit),
- les conclusions additionnelles de la partie demanderesse reçues au greffe le 27 décembre 2021 (via e-deposit),

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 04 mars 2022 (via e-deposit),
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse et son dossier de pièces reçus au greffe le 04 mai 2022 (via e-deposit),
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 10 mai 2022,
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 04 juillet 2022 (via e-deposit)
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 05 septembre 2022 (via e-deposit) et déposé à l'audience publique du 7 juin 2022,

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries à l'audience publique du 06 septembre 2022.

La tentative de conciliation organisée 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.

1. OBJET DE LA DEMANDE

La demande de Monsieur L , telle qu'elle est libellée aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, tend à entendre condamner la M.C. TERRASSEMENTS SRL à lui payer les sommes suivantes :

- **14.735,04 euros bruts** au titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- **1.564,73 euros bruts** au titre de prime de fin d'année *prorata temporis*,
- **223,03 euros bruts** au titre de prime annuelle sectorielle *prorata temporis*,
- **2.500,00 euros** au titre de dommages et intérêts pour absence d'outplacement,
- **31.311,95 euros bruts** au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- **5.000 euros bruts** au titre de dommage moral pour licenciement abusif.

ces montants étant à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 1^{er} avril 2021 et des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jour du dépôt de la requête introductive d'instance,

- **3.500 euros** au titre de dépens (montant de base).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

2. LES FAITS

Les faits non contestés de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces du dossier, des actes de la procédure et des explications données à l'audience par les parties, sont les suivants :

- La SRL MCT est une société active dans le secteur du terrassement. Elle propose à sa clientèle différents services en lien avec cette activité, notamment des services de nivellement, transport, location de conteneurs ou de machines, pavage, asphaltage, et accès à son centre de tri agréé par la région wallonne. Cette société est gérée par Monsieur C
- Bénéficiant d'une expérience de vingt ans dans le secteur de l'installation de conteneurs enterrés, Monsieur L entre, en date du 6 janvier 2020¹, aux services de la SRL MCT dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein, pour y occuper la fonction de gestionnaire de chantier.

Telles que décrites dans son contrat de travail (art. 1^{er}), les tâches de Monsieur L consistent principalement en :

- l'organisation et la gestion de personnel (organisation des équipes et répartition des tâches sur les différents chantiers ainsi qu'au dépôt, contrôle de la réalisation des tâches, analyse et compte-rendu des prestations effectuées, analyse des résultats obtenus, réorganisation des équipes de travail si nécessaire ;
- l'organisation et la gestion des chantiers en préservant les intérêts de la SRL MCT, l'analyse des contrats sur base des cahiers de charges ;
- la recherche de solutions pour les marchés publics, la réorganisation du centre de tri, de nouveaux contrats,...
- Durant les mois de mars et avril 2020, Monsieur L est placé en chômage temporaire pour force majeure – Covid. Il reprend ensuite le travail en mai 2020 et sera à nouveau placé en chômage temporaire pour force majeure- Covid deux jours en décembre 2020 ainsi que durant le mois de mars 2020.
- Au cours de l'exercice de ses fonctions, Monsieur L convainc la société SULO, pour laquelle il a travaillé plus de dix ans comme employé, d'effectuer un test de pose de conteneurs enterrés sur Bruxelles, plus particulièrement, à Anderlecht (premier chantier) puis à Ganshoren (deuxième chantier). Il parvient également à faire signer

¹ Les parties s'accordent en termes d'acte de procédure, sur la date du début des prestations en date du 6 janvier 2020, même si le contrat de travail produit par la SRL MCT mentionne une date d'entrée en service le 10 janvier 2020. Voy. conclusions de synthèse de MCT SRL, page 1.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

un contrat-cadre avec SULO pour l'intercommunale IDELUX dans la province du Luxembourg. Il s'agit donc d'un nouveau client apporté à la SRL MCT par Monsieur L et dont la SRL MCT reconnaît qu'il s'agit d'un client important, dont elle continue à bénéficier à ce jour.

- Du 16 au 18 février 2021, Monsieur L et son équipe sont occupés sur un chantier à Anderlecht (rue du Drapeau) pour la société SULO malgré les températures basses et le fait que les centrales à béton stabilisé sont fermées.

Monsieur C décide de faire réaliser la chape et le remblayage sur ce chantier avec des scories de haut fourneau. Monsieur L en prend connaissance et est manifestement en désaccord avec son employeur sur l'utilisation de scories sur ce chantier, pour des raisons, selon lui, d'absence de conformité aux spécificités du cahier des charges pour ce chantier et de la dangerosité du produit.

- La SRL MCT décide de mettre Monsieur I en chômage temporaire pour force majeure – Covid durant tout le mois de mars 2021. Son gérant, Monsieur C reprend la gestion des chantiers lui initialement confiés, dont celui à effectuer à Ganshoren pour la société SULO. Des scories sont à nouveau utilisées sur ce deuxième chantier.
- Le 16 mars 2021, Monsieur L téléphone à Monsieur M chauffeur occupé sur le chantier à Ganshoren pour savoir si tout se passe bien sur ce chantier. Il apprend que celui-ci y a livré une benne de scories.
- Le même jour, par téléphone, Monsieur Lingier décide alors d'informer Monsieur V, travaillant au sein de la société SULO, de l'utilisation de scories de haut fourneau, lors des terrassements sur les sites d'Anderlecht et de Ganshoren et lui fait part du fait que selon lui, ce matériau est non seulement inapproprié aux travaux de terrassement mais en outre dangereux. Il dénonce par ailleurs sa mise au chômage temporaire (covid) selon lui injustifiée.
- Le 18 mars 2021, Monsieur L effectue un prélèvement du matériau de remblais sur le chantier à Ganshoren, en informe la société SULO, et l'invite à procéder de son côté à un prélèvement avant que la SRL MCT ne vienne fermer le site.
- Le 30 mars 2021, Monsieur V s'entretient par visio-conférence avec Monsieur C. Au cours de cet entretien, Monsieur C confirme utiliser des scories sur ces deux sites.
- Après cet entretien, Monsieur V adresse le jour-même à 13 h 31' le courriel suivant à Messieurs C et I (avec en copie quatre membres du personnel de la société SULO), dont le sujet est intitulé « Bruxelles Propreté : plainte utilisation

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

de scories pour les terrassements » :

« Bonjour Messieurs,

Je fais suite à nos différentes conversations de ce dernier mois concernant MC Terrassement, le chômage partiel de L1 et l'utilisation des scories sur deux sites à Bruxelles.

Au début du mois de mars l'entreprise MC Terrassement a décidé de mettre L1 au chômage partiel. Suite à cette décision, la situation s'envenime et SULO se retrouve confronté à une histoire qui concerne le fonctionnement interne de MC Terrassement et dans laquelle SULO ne peut pas intervenir.

Le 16/03/2021, suite à un appel téléphonique de L1, Je reçois l'information par laquelle MC Terrassement utilisera(t) des scories de hauts fourneaux lors de terrassements au moins sur 2 sites. Selon L1 l'utilisation de scories serait dangereux et non appropriée aux travaux de terrassement. C1 m'a confirmé cet après-midi que des scories ont été utilisés sur 2 sites à cause du gel et de la fermeture des centrales à béton et qu'il utilise ce matériau sur d'autres chantiers. L'utilisation des scories n'est, selon C pas un problème.

Ne connaissant pas le matériau, voyant la situation se dégrader entre L1 et MC Terrassement, et SULO ne souhaitant pas prendre parti, nous avons demandé via notre responsable sécurité et qualité à un expert son avis sur l'utilisation des scories. Vous serez mis au courant tous les deux de son avis. Je me rangerai donc aussi derrière l'avis professionnel que l'on me donnera en interne.

De son côté, L1 nous a fait part qu'il mettait à la disposition de SULO un dossier de photos et d'échantillons sur l'utilisation des scories sur des sites de Bruxelles. Nous demandons donc à L1 de nous fournir tous ces éléments le plus rapidement possible.

MC Terrassement via C1 s'est proposé cet après-midi lors de notre entretien à nous faire parvenir la fiche technique des scories. Nous souhaitons aussi recevoir cette fiche technique le plus rapidement possible. J'ajouterais pour finir qu'il est nécessaire que L1 et MC Terrassement via C1 trouvent ensemble un arrangement de manière professionnelle sans utiliser SULO pour parvenir à un arrangement.

En fonction de la réponse de l'expert, nous aviserons sur les actions à entreprendre».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

- Par courriel du 30 mars 2021, à 16h51', Monsieur C. répond à Monsieur V, en mettant Monsieur L et les quatre autres destinataires de SULO en copie :

« Bonjour Messieurs,

En réponse à votre mail, je tiens à vous informer des points suivants :

1- Concernant l'utilisation de scories sur deux sites à Bruxelles, vous trouverez en annexe la fiche technique du produit utilisé.

Cette fiche technique vous prouvera que les scories répondent parfaitement à l'utilisation que nous en avons fait (CC type qualiroutes et CE) Vous pourrez contraster qu'elles répondent aux normes européennes NBN EN 13242

Nous avons utilisé ce produit à cause des fermetures des centrales (Intempéries) et que je voulais absolument respecter au mieux la planning donné par

2- En ce qui concerne notre différend avec Monsieur L je suis navré qu'il vous ai pris à partie dans cette affaire.

Vous n'êtes, en effet, pas du tout concernés par ce désaccord, nous réglerons ce problème en interne et très rapidement !

Dorénavant, merci de ne plus mettre Monsieur L en copie lors de nos échanges.

Je suis à votre disposition pour tout autre renseignement que vous jugerez utile et vous prie d'agréer, Messieurs, mes sincères salutations » (Pièce 2).

- Suite à la réponse de Monsieur C. Monsieur L répond à 18 heures, à Monsieur C. et à Monsieur V. (en mettant également en copie les quatre membres du personnel de SULO), dans les termes suivants :

«Messieurs Bonsolr,

L'utilisation des scories n'est absolument pas prévue dans le cahier des charges et les prescriptions de pose exigées par SULD, quelle qu'en soit la norme.

Pour rappel, le chantier Parvis Sainte Cécile s'est effectué du 16/03 au 18/03 pour ce qui concerne la pose du conteneur textile.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

Personnellement, travaillant dans ce secteur depuis de nombreuses années, je ne tiens pas à ce que mon nom soit associé à des travaux ne répondant pas aux critères imposés par le donneur d'ordre.

Par ailleurs, le différend m'opposant à MCT sera en effet rapidement résolu, là aussi dans le respect des règles juridiques d'application en la matière ».

- Le 1^{er} avril 2021, les échanges de courriels suivants interviennent entre Monsieur L et Monsieur C

- à 7h16, Monsieur L informe Monsieur C ceci :

*« Bonjour,
Suite aux mesures prises par le gouvernement imposant le télétravail, je serai donc en télétravail à domicile puis je passerai sur les derniers chantiers en cours cette semaine.
Belle journée ».*

- à 7 heures 45', Monsieur C lui répond:

*« Bonjour,
Il n'est aucunement question de reprise pour ta part, tu resteras en chômage Covid comme le mois passé jusqu'à nouvelle ordre de ma part,*

Bonne journée

À bientôt ».

- à 07 : 45', Monsieur L répond :

« Il fallait me prévenir hier ».

- à 07 : 55', Monsieur C répond :

*« Re-bonjour,
Nous nous sommes entendu part téléphone hier au matin, et je vous ai déjà prévenu verbal hier au téléphone que vous seriez toujours au chômage COVID-19 jusqu'à nouvel ordre .
Donc pas besoin de télétravail.
Bien à vous».*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

- à 7 h 58', Monsieur L répond :

« Merci de me faire un écrit cela évite les malentendus ».

- Par courrier recommandé daté du 1^{er} avril 2021, la SRL MCT notifie à Monsieur L son licenciement pour motif grave. Cette lettre est motivée comme suit :

« Monsieur,

Des faits graves m'ont été rapportés ce mardi 30 mars 2021 lors d'une réunion TeamViewer avec la S.A. SULO, qui est une cliente importante de la sprl MC TERRASSEMENTS,

Il s'agit des faits suivants qui constituent une faute grave et justifient de mettre fin à votre contrat de travail immédiatement sans préavis ni indemnité de rupture.

Vous avez, dans le courant du mois de mars 2021, téléphoné à Monsieur V (SULO) à mon insu, alors que vous étiez en chômage temporaire pour cause de force majeure depuis le 1^{er} mars 2021, et avez tenu des propos totalement inappropriés, irrespectueux et même mensongers.

Notamment :

- Vous avez indiqué à Monsieur . V que vous étiez en chômage temporaire pour force majeure alors que rien ne le justifiait car l'entreprise n'était selon vous pas touchée par les conséquences de la pandémie de coronavirus; vous avez affirmé être l'objet d'attaques personnelles de ma part, et avez dit qu'un litige nous opposait ;*
- Vous avez dénigré le travail effectué par nos équipes sur les chantiers de ce client;*
- Vous avez soutenu que nous utilisions des matériaux non conformes sur leurs chantiers (alors que les chantiers en question ont été menés pendant votre période de chômage).*

Suite à cette réunion, des mails ont été échangés et vous les avez reçus : le client a demandé des informations techniques concernant ces matériaux, et a rappelé qu'il ne pouvait pas intervenir dans un différend interne qui oppose MC TERRASSEMENTS à un de ses employés. J'ai communiqué les renseignements techniques souhaités, et j'ai confirmé que SULO ne devait nullement être concerné par un litige interne à MC TERRASSEMENTS.

Vous vous êtes autorisé à répondre au mail du client, alors que j'y avais répondu de façon complète en vous réservant copie de mon mail, et alors que vous étiez toujours en chômage temporaire, en indiquant notamment « je ne tiens pas à ce que mon nom

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

soit associé à des travaux ne répondant pas aux critères imposés par le donneur d'ordre». Vous avez donné à votre mail une publicité particulièrement large puisque vous l'adressez en copie à quatre membres de la direction de SULO.

Vous vous êtes comporté de façon déloyale et irrespectueuse à mon égard, en dénigrant auprès d'un client important, non seulement la qualité du travail de MC TERRASSEMENTS mais également mon autorité au sein de la société.

Ces mails contiennent la preuve que vous avez fait part à un client de critiques quant à la manière dont l'entreprise est dirigée, et que ces critiques sont non seulement de nature à ébranler la crédibilité de l'entreprise et de sa direction, mais également de nature à me causer un préjudice.

Le lendemain, soit le 31 mars 2021, vous m'avez téléphoné en réclamant votre préavis. Votre demande a été assortie de menaces, vous m'avez déclaré être prêt à faire « tout ce qui serait possible et imaginable pour [me] mettre des bâtons dans les roues, et pour faire capoter les contrats en cours ».

Courant le mois de mars 2021, plusieurs membres du personnel m'ont signalé que vous vous êtes présenté sur différents chantiers. Vous avez informé les ouvriers présents de votre chômage temporaire et avez soutenu que la société allait très mal... Vous leur avez conseillé de rechercher du travail ailleurs et de quitter la société au plus vite.

Plusieurs témoins pourront attester de la réalité de ces faits.

Ce matin, vous avez téléphoné à la secrétaire en lui demandant si elle était en chômage temporaire pour force majeure COVID-19, elle vous a répondu par l'affirmative, et vous avez commenté en affirmant qu'il était honteux de ma part d'invoquer la pandémie pour mettre mon personnel en chômage alors que l'entreprise n'était pas impactée par la situation sanitaire.

Chacun de ces faits, même pris isolément, est suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Votre comportement est inadmissible et la confiance est irrévocablement rompue. J'ai donc décidé de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat et sans indemnité.

Je rappelle que je vous avais déjà convoqué dans mon bureau en janvier dernier et vous avais averti oralement que votre insubordination devait cesser.

Cet avertissement faisait suite notamment à

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

- votre refus de me tenir informé de vos visites de chantiers, et vos considérations selon lesquelles vous « faisiez ce que vous vouliez et quand vous vouliez » (fin janvier 2021);

- votre refus d'exécuter des tâches que je vous avais confiées : je vous avais demandé de placer des panneaux défaut de stationnement pour sécuriser des chantiers et vous aviez demandé à un ouvrier de le faire à votre place (fin janvier début février 2021, pour n'en citer que quelques une

GANHOREN Parvis Ste Cécile :

ANDERLECHT rue du Drapeau ;

ANDERLECHT av Ch. Plisnier) ;

- votre réponse irrespectueuse lorsqu'une remarque, pourtant totalement justifiée, vous a été faite. Vous étiez responsable de contrôler les routes qui permettraient aux camions d'accéder à un chantier, pour le chantier d'ANDERLECHT Rue du Drapeau le 16/02/2021, Vous n'avez pas vérifié et un camion est resté bloqué dans un passage trop étroit, nécessitant l'intervention d'une dépanneuse et la mise en place d'une déviation des véhicules de la STIB durant 90 minutes environ. Cette erreur a coûté de l'argent à la société. Lorsque je vous ai fait la remarque, vous m'avez répondu « Je ne peux pas être partout à la fois ! »

Ce matin à 7h16, vous m'adressiez un mail indiquant « suite aux mesures prises par le gouvernement imposant l'obligation du télétravail, je serai donc en télétravail à domicile puis passerai sur les derniers chantiers en cours cette semaine. ». Vous n'avez pas à décider des modalités de votre travail et il s'agit là d'une nouvelle preuve de votre insubordination !

Votre contrat de travail est donc rompu immédiatement et vous recevrez les documents sociaux dans les jours qui viennent.

Veillez restituer le matériel que j'avais mis à votre disposition, à savoir notamment le véhicule de société, le GSM Iphone + chargeur, et la carte SIM, l'ordinateur portable + chargeur et les clés de l'entreprise, les codes de vos différents appareils, les différents mails pour le remboursement des billets d'avion pour le salon des mandataires à Munich de septembre 2020, ainsi que tous dossiers et documents concernant l'activité de la SPRL MC TERRASSEMENTS.

Je vous engage à contacter notre bureau d'avocat pour la restitution du matériel :

Cabinet d'avocats L.V.L.

Maître Geoffroy LEMAIRE

Boulevard Mayence, 21

6000 CHARLEROI

E-mail : glemaire.avocats-lvl.be,

Tel: 0032.71.20.00.20

Fax : 0032.71.20.00.21

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

Je rappelle que vous avez l'obligation légale de vous abstenir, même après la cessation de votre contrat :

a) d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article XI.332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article I.17/1,1^o, du même Code, dont vous pourriez avoir eu connaissance dans l'exercice de votre activité professionnelle, ainsi que de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont vous auriez eu connaissance dans l'exercice de votre activité professionnelle ;

b) de vous livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale.

- Le 15 avril 2021, Monsieur I restitue le matériel appartenant à la SRL MCT et mis à sa disposition, auprès du cabinet du conseil de la SRL MCT.
- Par courrier recommandé de son conseil du 30 avril 2021, Monsieur L conteste la régularité de son licenciement pour motif grave et met en demeure la SRL MCT de lui verser les sommes suivantes :
 - 14.735,04 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 1.564,73 EUR bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;
 - 223,03 EUR bruts à titre de prime annuelle sectorielle prorata temporis ;
 - 208,33 EUR bruts à titre de prorata d'écochèques ;
 - 31.311,95 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 5.000,00 EUR bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il l'enjoint également de lui offrir une procédure d'outplacement et de lui délivrer ses documents sociaux.

- Par courrier du 10 mai 2021, la SRL MCT oppose une fin de non-recevoir aux demandes formulées par Monsieur I
- A défaut de pouvoir trouver un accord amiable entre parties, Monsieur I introduit la présente procédure par une requête contradictoire reçue le 18 mai 2021 au greffe du Tribunal.

3. RECEVABILITE

La demande a été introduite dans les formes légales et dans le délai légal. Elle est recevable.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

4. FONDEMENT

4.1. L'indemnité compensatoire de préavis

4.1.1. Le respect du délai de trois jours ouvrables

4.1.1.1. Rappel des quelques principes

1.-

L'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après LCT) dispose :

« 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 charge de la preuve (tant de la réalité des faits que) du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, LCT incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

2. -

Le délai de trois jours prescrit par l'article 35, al. 3 de la LCT ne commence pas à courir à dater de la survenance du (ou des) fait (s) constitutif (s) du motif grave mais à dater de la connaissance suffisante et effective de ceux-ci par la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail².

3.-

Dans son arrêt prononcé le 19 mars 2001³, la Cour de cassation enseigne que :

« Attendu qu'en vertu de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a acquis suffisamment de certitude, pour prendre une décision en connaissance de cause à propos de l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave justifiant le licenciement immédiat, spécialement pour fonder sa propre conviction à l'égard de la partie licenciée et de la justice ;

² Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390.

³ Cass., 19 mars 2001, S000129N, consultable sur www.juportal.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

Attendu que, dès lors, pour décider si le congé a été ou non donné dans le délai prévu par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la juridiction du travail peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du congé n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables ; qu'ainsi elle ne statue pas sur l'existence de faits et sur leur caractère grave ; (...).

4.-

V. VANNES écrit que :

« L'exigence du délai de trois jours ne s'oppose pas à ce que des faits connus depuis plus de trois jours puissent être pris en considération par le juge dans l'appréciation du motif grave, pour autant qu'un autre fait invoqué dans la lettre de congé soit connu depuis moins de trois jours.

Si le dernier fait ne doit pas, en lui-même, être constitutif de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, il doit néanmoins être et selon la jurisprudence évoquée, un fait fautif.

Si cette condition n'est pas remplie, les faits antérieurs ne peuvent être invoqués pour justifier le congé pour motif grave»⁴.

4.1.1.2. Application à l'espèce

1.-

La SRL MCT Invoque plusieurs manquements à l'appui du licenciement pour motif grave de Monsieur L survenu le 1^{er} avril 2021, étant :

1. le fait d'avoir téléphoné au client SULO, à l'insu de son employeur, durant le mois de mars 2021, et d'avoir tenu des propos inappropriés, irrespectueux à l'égard de la SRL MCT et même mensongers, à savoir :
 - a) la SRL MCT a placé Monsieur L en chômage temporaire pour force majeure – covid – de manière injustifiée car l'entreprise n'était pas touchée par la pandémie ; avoir déclaré faire l'objet d'attaques personnelles de la part de Monsieur C et qu'un litige les oppose à ce propos.
 - b) le travail effectué par les équipes de la SRL MCT sur les chantiers SULO n'est pas correctement réalisé.
 - c) la SRL MCT utilise des matériaux non conformes sur les chantiers SULO (alors que les chantiers en question ont été menés pendant sa période de chômage temporaire).

⁴ V.VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, 2013, p. 928, n° 1262.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

2. En date du 30 mars 2021, s'être comporté de manière déloyale et irrespectueuse à l'égard de Monsieur C en dénigrant auprès du client SULO non seulement la qualité du travail de la SRL MCT mais également l'autorité de sa direction (Monsieur C). Plus précisément, Il lui est reproché de s'être autorisé à répondre au courriel du client SULO du même jour - en y donnant de surcroît une publicité- alors que son employeur venait de répondre une heure auparavant et :
 - d'y avoir indiqué notamment qu'il ne souhaitait pas que son nom soit associé à des travaux ne répondant pas aux critères imposés par le donneur d'ordre,
 - d'y avoir précisé qu'en ce qui concerne par ailleurs « leur différend », il serait en effet rapidement réglé « dans le respect des règles juridiques d'application en la matière ».
3. En date du 31 mars 2021, avoir exigé de Monsieur C , qu'il lui donne son préavis, en recourant à des menaces.
4. Courant du mois de mars 2021, s'être présenté sur divers chantiers alors qu'il était en chômage temporaire pour force majeure-Covid et d'en avoir informé des ouvriers présents ; avoir soutenu que la SRL MCT se portait mal et leur avoir conseillé de quitter la société au plus vite.
5. Avoir, en date du 1^{er} avril 2021, téléphoné à la secrétaire en lui demandant si elle était en chômage temporaire et, après que celle-ci lui a répondu par l'affirmative, avoir critiqué le recours par la SRL MCT au chômage temporaire pour force majeure - Covid, en le déclarant injustifié.
6. Avoir commis une Insubordination le 1^{er} avril 2021 en décidant d'initiative des modalités d'exécution de son contrat de travail.

2.-

Il n'est pas contesté que la personne compétente pour le licencier était Monsieur C , gérant de la SRL MCT.

3.-

Le délai légal de trois jours ouvrables est respecté si, dans les manquements invoqués, la SRL MCT établit à tout le moins qu'un des manquements invoqués dans la lettre de motif grave est connu par la personne compétente pour licencier Monsieur L ; au plus tard depuis trois jours ouvrables

Dans l'ensemble des manquements reprochés à Monsieur L figure le comportement déloyal et irrespectueux adopté par Monsieur L à l'égard de la direction de la SRL MCT et consistant, notamment, dans le fait de s'être autorisé à répondre au courriel du client SULO daté du 30 mars 2021 en indiquant au client SULO et à son employeur, notamment

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

que l'utilisation des scories n'est absolument pas prévue dans le cahier des charges et les prescriptions de pose exigées par SULO et que, personnellement, il ne souhaitait pas que son nom soit associé à des travaux ne répondant pas aux critères imposés par le donneur d'ordre, alors que Monsieur C avait déjà répondu de manière complète à ce courriel, une heure auparavant dans le sens inverse (grief numéroté 2, ci-avant mentionné).

Ce fait s'étant produit le 30 mars 2021, il n'aurait pas pu être connu par Monsieur C auparavant.

Or, le licenciement pour motif grave de Monsieur L lui a été notifié par envoi recommandé du 1^{er} avril 2021.

Le délai de trois jours ouvrables est, par conséquent, respecté.

4.-

De surcroît, ce grief numéroté 2 peut être analysé comme la répétition du manquement repris au numéro 1, c) ci-avant plus amplement décrit.

Or, lorsqu'un employeur se trouve face à un travailleur qui commet un manquement répété⁵ (/ou un manquement continu), il doit avoir notifié le congé pour motif grave au plus tard dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance d'un dernier manquement répété (/ou d'un manquement continu).

Est sans incidence dans l'appréciation du respect du délai de trois jours ouvrables, la circonstance que l'auteur de la rupture aurait pu invoquer plus tôt ce manquement répété (ou continu) à l'appui de la rupture pour motif grave⁶. Il appartient en effet à l'employeur de déterminer à partir de quel moment, il estime que ces manquements répétés entraînent la rupture immédiate et définitive de la confiance entre les parties.

La rupture pour motif grave est en effet régulière si elle est notifiée au plus tard dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance par l'auteur du congé d'un manquement répété (/ou continu).

Dès lors que ce manquement (répété) numéroté 2 s'est produit et a été connu le 30 mars 2021, soit dans le délai légal, il est partant inutile de s'attarder à déterminer, à ce stade, si la SRL MCT établit ce qu'elle affirme, à savoir le fait que Monsieur C n'a eu connaissance qu'en date du 30 mars 2021 des propos inappropriés, irrespectueux et mensongers tenus lors d'un entretien téléphonique ayant eu lieu « dans le courant de mars 2021 », au cours duquel Monsieur L a Informé Monsieur V (client SULO) de l'utilisation par la

⁵ Le manquement répété consiste en la reproduction à plusieurs reprises et à intervalles de temps d'une faute instantanée qui est totalement consommée par un comportement unique et immédiat.

⁶ Cass., 12 septembre 2016, J.T.T., 2017, p. 26.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

SRL MCT de matériaux non conformes et dangereux (des scorles) sur les chantiers SULO à Anderlecht et à Ganshoren.

Le licenciement est régulier.

4.1.2. Le motif grave

4.1.2.1. Rappels de quelques principes

4.1.2.1.1. Généralités

1.-

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2 de la LCT comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la LCT comporte trois éléments :

- une faute.
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle en raison de cette faute

2.-

La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35, alinéa 2 de la LCT, 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 avisé⁷.

L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et le contexte dans lequel il s'est déroulé⁸.

3.-

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁹.

⁷ Cass., 26 juin 2006, (3^{ème} ch.), S050004F, consultable sur www.juportal.be.

⁸ C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, p. 152.

⁹ Cass., 20 nov. 2006, n° JC06BK1, www.cass.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

C'est donc le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave¹⁰.

4.-

Il n'est pas requis que les faits invoqués comme motif grave soient en eux-mêmes un manquement grave lorsqu'il est précisément soutenu que ces faits ne constituent un motif grave qu'en les prenant en considération avec des faits antérieurs qui sont invoqués comme circonstance aggravante.

5.-

Lorsque plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, la circonstance qu'un de ces faits ne peut pas être pris en considération, ne dispense toutefois pas le juge de son obligation de vérifier si les autres faits constituent à suffisance un motif grave.¹¹

L'application de cette règle souffre toutefois certaines exceptions :

- si parmi la pluralité de faits invoqués à l'appui du motif grave, le (ou les) fait (s) qui se situe (nt) dans le délai légal de trois jours ouvrable est (sont) écarté (s) par le juge, parce qu'il (s) n'est (ne sont) pas établi (s), le juge ne sera pas tenu d'examiner les autres faits qui se situent en dehors du délai légal de trois jours ouvrables.¹²
- le juge ne sera pas davantage tenu d'examiner les autres faits qui se situent en dehors du délai légal de trois jours ouvrables si le ou les fait (s) qui se situe (nt) dans le délai légal de trois jours ouvrable n'est (ou ne sont) pas considéré (s) comme fautif (s).¹³
- le juge sera en outre dispensé de son obligation d'examiner les autres faits invoqués à l'appui d'un motif grave, fussent-ils ou non invoqués dans le délai légal de trois jours ouvrables, si celui-ci décide qu'un seul de ces faits reprochés, est un motif grave.¹⁴ Ce fait, dont la gravité est suffisante pour justifier le congé pour motif grave, doit bien évidemment être un fait se situant dans le délai légal de trois jours ouvrables et être prouvé.

¹⁰ Cass., 1^{er} juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 285.

¹¹ Cass., (3^{ème} ch.), 16 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 381.

¹² Cass., 2 déc. 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 129, note.

¹³ Cass., 27 nov. 1989, *Pas.*, 1989, I, p. 376.

¹⁴ Cass., 7 mars 1983, *Pas.*, 1983, I, p. 739.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

6.-

Le Juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle, pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation.¹⁵

4.1.2.1.2. La liberté d'expression versus le devoir de loyauté, de réserve et de discrétion

1.-

L'exécution de bonne foi du contrat de travail emporte une obligation de loyauté réciproque entre l'employeur et le travailleur, en raison de la relation de confiance qui doit exister entre eux. La loi relative aux contrats de travail dispose que les parties se doivent le respect et des égards mutuels (article 16).

Ces obligations ne privent pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution, d'autre part, ses obligations à l'égard de l'employeur.¹⁶

2.-

Dans son arrêt Palomo Sanchez et autres c. Espagne, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé que :

*« Même si la bonne foi devant être respectée dans le cadre d'un contrat de travail n'implique pas un devoir de loyauté absolue envers l'employeur ni une obligation de réserve entraînant la sujétion du travailleur aux intérêts de l'employeur, certaines manifestations du droit à la liberté d'expression qui pourraient être légitimes dans d'autres contextes ne le sont pas dans le cadre des relations de travail », rappelant que « pour pouvoir prospérer, ces dernières doivent se fonder sur la confiance entre les personnes ».*¹⁷

Les juridictions nationales adoptent, une approche circonstanciée qui les conduit à tenir compte de divers facteurs, dans l'appréciation de l'éventuelle violation du droit d'un travailleur à la liberté d'expression.

¹⁵ Cass., 6 Juin 2016, S.15.0067.F/11, consultable sur www.luportal.be.

¹⁶ Voir à ce sujet S. Gilson et F. Lambinet, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Anthémis, coll. Les dossiers du B.S.J., 2012 ; C. Preumont, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *JTT*, 2011, pp. 353 et s.; V. Junod, « La liberté d'expression du whistleblower », *Rev. trim. D.H.*, 2009, pp. 227 et s..

¹⁷ Cour europ. D.H., Palomo Sanchez et autres c. Espagne, 12 septembre 2011, § 76.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

La Cour du Travail de Mons, dont le Tribunal fait sienne la jurisprudence, dégage notamment les critères suivants¹⁸ :

« Les différents critères qui permettent de tracer la frontière entre le droit du travailleur de s'exprimer librement dans le cadre professionnel, fut-ce pour critiquer son employeur et, d'autre part, l'insubordination dont le travailleur se rend coupable lorsqu'il tient des propos qui heurtent le pouvoir d'autorité de l'employeur sont, notamment, les suivants :

(...)

- *Le contexte privé de l'exercice du droit de critique est pris en considération. La Cour du travail de Bruxelles décide que n'est pas fautif le fait, pour un employé, d'avoir tenu à un collègue de travail, au cours d'une conversation privée au domicile du premier, des propos critiques sur la gestion de l'entreprise (C.T. Bruxelles, 30 mars 1990, J.T.T., 1990, p. 441) ;*
- *La façon de formuler les critiques : la jurisprudence opère une distinction entre l'expression verbale, plus volontiers spontanée, et l'expression écrite censée plus réfléchie (CEDH, 21 juillet 2011, Heinisch c/ Allemagne, affaire 28274/08) ;*
- *L'absence d'intention de nuire est prise en considération et un contrôle de proportionnalité peut être effectué : il faut que l'intérêt public soit concerné par la révélation de l'information (CDEH, op.cit).*
- *De manière générale, le droit critique devient gravement fautif si, par l'outrance de sa formulation ou la publicité qui lui est donnée, il sape l'autorité de l'employeur et atteint sa crédibilité ».*

3.-

Dans son arrêt prononcé le 16 octobre 2015, la Cour du travail de Liège, division de Liège, rappelle divers arrêts ayant déjà jugé que :

- *La critique à l'adresse de l'employeur est généralement considérée comme un motif grave à partir du moment où elle porte atteinte à l'autorité de l'employeur ou va de pair avec une publicité excessivement négative au détriment de l'employeur¹⁹.*
- *Le fait de tenir en public des propos systématiquement dénigrants sur l'institution dans laquelle on travaille ou sur la direction peut constituer une faute grave²⁰.*

¹⁸ C.T. Mons, 12 septembre 2017, R.G. 2016/AM/257, inédit.

¹⁹ T. Claeys, P. SMEDTS, Licenciement et démission, 1.1.2./24,23.

²⁰ C.Trav. Bruxelles, 25 mars 1998, *Bull. F.E.B.*, 1998, II, p. 88.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

- Les critiques formulées à l'encontre de son employeur, même partiellement fondées, peuvent être constitutives d'un motif grave particulièrement lorsqu'elles sont susceptibles de porter atteinte financière à l'employeur et que l'employé était conscient ou devait être conscient de ce risque²¹.
- Est un motif grave, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le fait pour un travailleur de formuler des critiques concernant la gestion de la société en présence d'un client de l'entreprise, lorsque ces critiques sont de nature à porter atteinte à la crédibilité de l'entreprise et de sa direction.

Elle juge que :

Le courriel dévoile que :

- des critiques sont formulées concernant la gestion de la société.
- ces critiques sont très graves puisque l'appelant n'hésite pas à dire qu'il envisage ainsi qu'un collègue de mettre fin à leurs relations contractuelles en raison précisément de leur désaccord avec la gestion mise en place par le gérant et qu'en ce cas, l'activité de la société serait fortement perturbée voire, deviendrait inexistante. La Cour considère que de tels propos, même dans le cadre privé, sont de nature à ébranler très gravement la confiance de la direction, c'est-à-dire le gérant de la société. Enfin, ces propos ont été tenus à l'insu de son employeur mais en présence d'un client de l'entreprise ce qui était évidemment de nature à porter atteinte à la crédibilité de l'entreprise et de sa direction. ²².

4.1.2.2. Application

4.1.2.2.1. La réalité des faits et leur caractère fautif

➤ Les propos écrits inappropriés du 30 mars 2021

Le courriel adressé le 30 mars 2021 (à 18 heures) par Monsieur I à Monsieur V (client SULO) et à Monsieur C (son employeur), en réservant copie à quatre autres membres du personnel de SULO contient des critiques à l'égard de son employeur, quant à la manière dont celui-ci exécute les contrats conclus avec le client SULO et concernant le recours au chômage temporaire « covid ».

En écrivant que « l'utilisation des scores n'est absolument pas prévue dans le cahier des charges et les prescriptions de pose exigées par SULO, qu'elle qu'en soit la norme » (...), Monsieur contredit ouvertement son employeur et marque délibérément son désaccord avec celui-ci. En ajoutant en outre que « personnellement », Il ne tient pas « à ce que (son) nom « soit associé » à des travaux ne répondant pas aux critères imposés par le donneur »,

²¹ C.Trav. Liège, 25 mai 2012, R.G. n° 2011/AL/306.

²² C. Trav. Liège, 14 oct. 2011, Chr. D.S., 2013, n° 2, p. 120.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

Monsieur L laisse en outre délibérément planer un doute quant à un certain degré de gravité des manquements commis dans la réalisation des travaux.

Par ailleurs, en indiquant que leur « différend » (il s'agit du différend concernant sa mise au chômage temporaire pour force majeure – covid, évoqué par Monsieur V dans son mail du même jour) sera très vite réglé, et ce dans les règles juridiques applicables, Monsieur L laisse planer un doute certain quant à un recours abusif au chômage « covid » dans le chef de la SRL MCT.

Le Tribunal retient de ces propos que :

- Ils ont été tenus à un client de la SRL MCT, et plus précisément à celui-là même concerné par l'utilisation litigieuse des scories ;
- Ils ont été exprimés par écrit, et, par conséquent, ne relèvent pas d'une réaction instantanée et irréfléchie ;
- si Monsieur L répond certes à l'ensemble des destinataires du courriel de Monsieur V et de la réponse y apportée par Monsieur C, ces propos envoyés en « reply to all » ont notamment été réservés à un membre de la direction de SULO (Monsieur M), ce dont Monsieur L avait parfaitement conscience.
- Ils ont été adressés après que Monsieur C a répondu au client SULO et après que Monsieur C a d'une part, demandé à SULO que les échanges se fassent dorénavant uniquement entre SULO et Monsieur C et d'autre part, a précisé que le différend concernant le chômage temporaire devait être réglé « en interne ». Monsieur C avait donc manifesté clairement son souhait que Monsieur L n'intervienne plus auprès de SULO concernant la problématique des scories et leur différend concernant le chômage.

Dans ces circonstances, il est fautif de tenir de tels propos, alors que Monsieur C venait une heure plus tôt :

- d'affirmer audit client SULO que l'utilisation des scories répondait parfaitement à l'utilisation qu'en avait fait la SRL MCT et qu'elle répondait aux normes européennes ;
- de déclarer être navré que Monsieur L ait impliqué SULO dans leur différend concernant sa mise au chômage temporaire pour cause de force majeure – covid, lequel était un différend qui devait se résoudre uniquement en interne.

➤ Les propos inappropriés tenus « dans le courant du mois de mars 2021 »

1.-

Il est par ailleurs établi que Monsieur L a soutenu, « dans le courant du mois de mars 2021 », auprès du client SULO, que la SRL MCT utilisait des matériaux non conformes sur leurs chantiers.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

Monsieur V (client SULO) en fait en effet expressément mention dans son courriel du 30 mars 2021, dans lequel il questionne MCT SRL sur la qualité du travail et décide de faire appel à un expert en Interne pour la contrôler :

« Le 16/03/2021, suite à un appel téléphonique de L, je reçois l'information par laquelle MC Terrassement utilisera(t) des scories de hauts fourneaux lors de terrassements au moins sur 2 sites. Selon L, l'utilisation de scories serait dangereux et non appropriée aux travaux de terrassement ».

(...)

De son côté, L nous a fait part qu'il mettait à la disposition de SULO un dossier de photos et d'échantillons sur l'utilisation des scories sur des sites de Bruxelles. Nous demandons donc à L de nous fournir tous des éléments le plus rapidement possible ».

Monsieur L reconnaît le fait par ailleurs.

Le comportement fautif - contesté par Monsieur L - est établi. Le Tribunal retient en effet que :

- Monsieur L a donné cette information à un client, à l'insu de la SRL MCT.
- Monsieur L établit tout au plus avoir interpellé une fois par téléphone Monsieur C. mi-février 2021 à propos de l'utilisation inappropriée des scories sur le chantier du client SULO sis rue du Drapeau à Anderlecht (pièce 12 de Monsieur L) mais il n'établit pas avoir davantage tenté par la suite de régler son désaccord en interne avec son employeur, lorsqu'il apprend, alors qu'il est au chômage temporaire, que Monsieur C utilise des scories sur le site de Ganshoren en mars 2021. Il reconnaît par ailleurs que Monsieur C lui a indiqué en février 2021 recourir à l'utilisation de scories parce que les centrales de béton étaient fermées²³ et qu'il souhaitait respecter le timing convenu d'une part, et d'autre part, que l'utilisation des scories était fréquente dans ses chantiers à Charleroi.
- Monsieur L à qui la charge de la preuve incombe, n'apporte pas d'éléments de preuve à l'appui de son affirmation suivant laquelle l'utilisation des scories est fautive sur les chantiers SULO à Ganshoren et à Anderlecht. Or, l'information donnée au client SULO portent sur des faits. Sa réalité peut donc être démontrée. A l'audience, Monsieur L a précisé à ce sujet détenir le cahier de charges du client SULO (pour Bruxelles-propreté) stipulant que l'utilisation du béton stabilisé était le matériau exigé, mais ne pas l'avoir produit – pour une raison que le Tribunal ignore -

²³ En raison du mauvais temps.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

²⁴. Il a par ailleurs précisé, sans justification, que les normes applicables en Région de Bruxelles-capitale ne sont pas identiques à celles applicables en Région wallonne et qu'elles n'autorisent pas l'utilisation des scories.

Aucun document n'est donc produit concernant l'utilisation inappropriée des scories en la présente espèce, alors que selon les Informations données par Monsieur L à l'audience de plaidoiries, il s'agit d'informations qui relèvent du domaine public.

Pour le surplus, le document - très général - produit par Monsieur L, issu de Wikipédia, ne permet pas d'établir que l'utilisation des scories par la SRL MCT, telle qu'elle en a été faite en l'espèce, présentait un caractère « potentiellement dangereux » pour les hommes travaillant sur le chantier. L'intérêt général pour les travailleurs de la société n'est donc pas établi.

Enfin, si aucune des deux parties ne documente le Tribunal concernant la suite qui a pu éventuellement être réservée à la décision de SULO de recourir à une expertise en interne, la SRL MCT dépose toutefois une attestation émanant de Monsieur V (client SULO) datant du 31 mai 2022, selon laquelle la SRL MCT a exécuté à son entière satisfaction les travaux de terrassement et pose de conteneurs poubelles enterrés dans diverses communes (dont Bruxelles). Il y certifie notamment que « *les travaux ont été exécutés dans les règles de l'art, et effectués dans le parfait respect de toutes les dispositions, légales, réglementaires ou conventionnelle en matière de sécurité et de santé* ».

- Monsieur Lingier justifie son comportement adopté en mars 2021 par la volonté de se préserver d'une quelconque responsabilité. Or, depuis le 1^{er} mars 2021, Monsieur L était en chômage temporaire pour force majeure – covid à temps plein. Il ne travaillait donc pas. C'est Monsieur C qui était le responsable du chantier de Ganshoren. En outre, il suffisait à Monsieur L d'adresser un écrit uniquement à son employeur, s'il souhaitait se mettre à l'abri d'une éventuelle responsabilité.

2.-

Le dossier de pièces établit - et il n'est pas contesté par Monsieur L - d'une part, qu'un litige opposait Monsieur L à Monsieur C concernant le recours au chômage temporaire pour cause de force majeure – Covid, et d'autre part, que Monsieur L avait fait part au client SULO dans le courant du mois de mars 2021, à l'insu de son employeur, de son désaccord quant à sa mise au chômage temporaire en mars 2021, qu'il considérait comme injustifiée car, selon lui, la société n'était pas impactée par la pandémie.

²⁴ Aucune information n'a été donnée concernant l'impossibilité d'appliquer l'article 748 § 2 du code judiciaire en la présente espèce.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

Un tel comportement est inapproprié, ce que Monsieur V a d'ailleurs souligné dans son courriel du 30 mars 2021 dans les termes suivants :

« Au début du mois de mars l'entreprise MC Terrassement a décidé de mettre L au chômage partiel. Suite à cette décision, la situation s'envenime et SULO se retrouve confronté à une histoire qui concerne le fonctionnement interne de MC Terrassement et dans laquelle SULO ne peut pas intervenir »

(....)

J'ajouterais pour finir qu'il est nécessaire que L et MC Terrassement via C. trouve(nt) ensemble un arrangement de manière professionnelle sans utiliser SULO pour parvenir à un arrangement (...) ».

Un tel comportement est fautif. Un travailleur normalement prudent et diligent n'implique pas, dans un litige l'opposant à son employeur, un client non concerné par celui-ci, de surcroît, à l'insu de l'employeur.

Il en est d'autant plus ainsi que Monsieur L n'établit pas le recours fautif/abusif de la SRL MCT au chômage temporaire pour cause de force majeure – Covid.

➤ **Les menaces proférées le 31 mars 2021**

Ce fait, contesté par Monsieur L, n'est établi par aucune pièce.

➤ **Les propos inappropriés tenus courant du mois de mars 2021 auprès de plusieurs membres du personnel de l'entreprise**

Ce fait est contesté par Monsieur L

Les attestations produites par la SRL MCT sont imprécises et vagues. En effet :

- Les attestations rédigées par Messieurs J. , G et C sont notamment imprécises dans le temps.
- Pour le surplus, ni Monsieur S , ni Madame G ne précisent dans leurs attestations respectives que Monsieur L leur aurait conseillé de quitter la société, vu son état financier.

Le fait n'est pas établi à suffisance.

➤ **Les critiques du recours injustifié au chômage « covid » formulées auprès de la**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

secrétaire le 1^{er} avril 2021

Ce fait - contesté par Monsieur L – n'est pas établi à suffisance par l'attestation trop vague (aucune précision dans le temps) rédigée par la secrétaire, Madame G

➤ **L'insubordination commise le 1^{er} avril 2021 en décidant des modalités d'exécution de son contrat de travail**

La SRL MCT reproche à Monsieur L d'avoir décidé d'initiative des modalités d'exécution de son contrat de travail, en informant son employeur à 7 heures 16', le 1^{er} avril 2021, qu'il serait en télétravail durant la semaine puis qu'il passerait également sur les derniers chantiers en cours.

En cas de mise au chômage temporaire pour cause de force majeure – Covid, il appartient à l'employeur d'en informer son travailleur au préalable. Cette information préalable doit mentionner le régime de travail appliqué (chômage complet ou à temps partiel) ainsi que la période pour laquelle ce régime sera d'application.

En l'espèce, la SRL MCT allègue mais n'établit pas à suffisance, par le dossier qu'elle produit, qu'elle avait informé au préalable Monsieur L des modalités d'exécution de son contrat de travail, à savoir le renouvellement de son chômage temporaire complet pour cause de force majeure – covid, dès le 1^{er} avril 2021.

Sans cette information préalable de la part de la SRL MCT alors que – suivant le contrat de travail produit par les parties – les prestations de Monsieur L débutaient à 7 heures 30', il n'apparaît pas fautif, dans le chef de Monsieur L d'avoir informé d'initiative son employeur, dans le contexte de la pandémie, 14 minutes avant le début de son horaire de travail, où il se trouverait (télétravail à domicile, et visite sur divers chantiers en cours durant la première semaine d'avril 2021).

4.1.2.2.2. Le motif grave

1.-

Parmi la pluralité des faits qui sont reprochés à Monsieur L , il est donc établi que :

- Monsieur L a informé un client de la SRL MCT (SULO), à son insu, dans le courant du mois de mars 2021,
- de l'existence d'un désaccord entre lui et la SRL MCT concernant sa mise au chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus en mars 2021, injustifiée car, selon lui, la société n'était pas touchée par les conséquences de la pandémie.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

- de l'utilisation de scories de haut fourneau sur deux de leurs chantiers à Bruxelles, lequel matériau était non conforme aux prescriptions de pose et au cahier de charges.

- Monsieur L a réitéré ses critiques concernant le recours au chômage temporaire et l'utilisation de scories sur leurs deux sites, cette fois, par écrit, en date du 30 mars 2021 en réservant copie de son courriel à son employeur et aux cinq membres du personnel de SULO, dont un membre de la direction, et, ce, après que son employeur leur avait, quant à lui, répondu que les scories sur leurs deux sites répondaient parfaitement à l'usage que la SRL MCT en a fait et que ce matériau répondait aux normes européennes d'une part, et d'autre part, que leur différend (en matière de chômage temporaire) serait réglé « en Interne ».

2.-

Des critiques sont formulées par Monsieur L à l'encontre de la SRL MCT qui l'emploie et de son gérant, Monsieur C concernant non seulement la gestion de l'entreprise mais également la manière dont la SRL MCT exécute les chantiers qui lui sont confiés.

Ces critiques sont graves. Monsieur L laisse en effet sous-entendre d'une part, en ce qui concerne la gestion de la société, l'existence d'un abus dans le recours au chômage temporaire pour cause de force majeure durant la crise sanitaire liée au coronavirus. D'autre part, Monsieur L laisse également sous-entendre que des manquements commis par la SRL MCT dans l'exécution des chantiers confiés sont graves, en invoquant la dangerosité des scories et en indiquant que personnellement, il ne tient pas « à ce que son nom « soit associé » à des travaux ne répondant pas aux prescriptions imposées par le donneur d'ordre.

Le Tribunal considère que ces critiques, qui ont été formulées en mars 2021 par Monsieur L dans le cadre professionnel, auprès d'un client important de la SRL MCT et à son insu, sans apporter d'éléments de preuve du fondement de ses critiques et sans apporter d'autres preuves de tentative de régler en Interne leur double désaccord qu'un entretien téléphonique avec sa direction²⁵ en février 2021, constitue un manque d'égards, une déloyauté envers son employeur et un manquement de nature à porter atteinte à la crédibilité de l'entreprise et de sa direction et à saper l'autorité de son employeur.

Il n'est pas établi que la SRL MCT avait donné un avertissement oral à Monsieur L en janvier 2021 quant à son insubordination.

Toutefois, il n'en demeure pas moins que l'insubordination de Monsieur L est caractérisée en la présente espèce. Monsieur L n'hésite pas, en effet, à réitérer auprès

²⁵ Portant de surcroît uniquement sur l'utilisation des scories.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

du même client les mêmes critiques, dans un écrit du 30 mars 2021 dont cinq membres du personnel du client sont destinataires - dont un membre de la direction -, et alors qu'il avait parfaitement connaissance du fait que le gérant de la SRL MCT venait une heure plus tôt de répondre au client, que les scores répondaient parfaitement à l'utilisation que la SRL MCT en avait fait, et qu'il était par ailleurs navré que Monsieur L. ait impliqué dans leur différend (concernant le recours au chômage covid), devant être réglé en interne.

Constitue en outre un élément de nature à éclairer la gravité des manquements reprochés, le fait que Monsieur L. :

- se soit en outre rendu sur le chantier de Ganshoren, le 18 mars 2021 à l'insu de son employeur, alors que l'exécution de son contrat de travail était suspendue et que le gérant était responsable dudit chantier, aux fins d'y prélever de échantillons et y prendre des photos devant témoins, afin de détenir une preuve de l'utilisation de scores sur les deux chantiers SULO sis à Bruxelles et ;
- ait par ailleurs invité le client SULO, toujours à l'insu de son employeur, de faire de même de son côté, avant que la SRL MCT ne vienne fermer le site²⁶.

Au vu de la nature des manquements reprochés, les circonstances que :

- Monsieur L. ait apporté, dans le cadre des fonctions qui lui étaient attribuées, le client SULO au sein duquel il avait auparavant déjà travaillé ;
- La SRL MCT n'ait subi aucun préjudice financier et ait pu conserver le client SULO

ne sont pas de nature à atténuer la gravité de ses manquements.

Par ailleurs, si Monsieur L. prétend n'avoir eu aucune intention de nuire à la SRL MCT et avoir agi avec conscience professionnelle, il avait conscience ou à tout le moins, il devait avoir conscience, au vu de son âge et de son expérience professionnelle, du risque qu'il faisait courir à la SRL MCT et à sa direction en terme de crédibilité, et de l'insubordination caractérisée commise par les critiques réitérées formulées à l'encontre de son employeur, telles qu'elles ont été ci-avant mieux contextualisées.

Dans son pouvoir souverain d'appréciation, le Tribunal considère que par ces manquements commis, Monsieur L. a immédiatement et définitivement détruit l'autorité et le respect mutuel indispensables à la poursuite des relations de travail.

C'est dès lors à juste titre que la SRL MCT a licencié Monsieur L. pour motif grave.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée.

²⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur L. ; page 5.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

4.2. La prime de fin d'année et la prime sectorielle annuelle

1.-

Suivant les conventions collectives du travail sectorielles, applicables au sein de la commission paritaire n° 200, respectivement :

- L'article 5, alinéa 2 de la convention collective du travail du 9 juin 2016 concernant la prime de fin d'année, « *Ont droit à la prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date du paiement et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment du paiement, les employés licenciés, sauf pour motif grave par l'employeur au cours d'année* ».
- L'article 2, paragraphe 4 de la convention collective du travail du 9 juillet 2015 concernant la prime annuelle sectorielle, « *la règle du prorata définie au paragraphe 3 vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence avant le paiement de la prime en juin, à l'exception des employés dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur pour motif grave, pour lesquelles la prime annuelle n'est pas d'application* »

La prime de fin d'année et la prime annuelle ne sont pas dues lorsque l'employé a été licencié pour motif grave.

En l'espèce, Monsieur L a été valablement licencié pour motif grave. Les primes réclamées ne sont pas dues.

Ces deux demandes ne sont pas fondées.

4.3. Le 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 de Monsieur L est bien intervenu pour un motif lié à son attitude au travail, que le Tribunal a jugée grave.

Tout autre employeur normal et raisonnable, placé dans la même situation, aurait procédé au licenciement du travailleur.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

La demande n'est pas fondée.

4.4. L'abus de droit de rupture

4.4.1. Rappel des principes

La théorie générale de l'abus de droit requiert que la partie qui l'invoque démontre :

- l'existence d'une faute.

Cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail²⁷. Ainsi, le fait de rompre immédiatement le contrat de travail en payant une indemnité de congé, n'est pas abusif en soi²⁸.

La Cour de cassation a décidé que :

« L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut ... résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »²⁹.

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 cause³⁰ ».

- l'existence d'un dommage.

²⁷ Cass., 4 févr. 2008, RG n° S.07.0093.F, J.T.T., 2008, p.119.

²⁸ 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

²⁹ Cass., 12 déc. 2005, J.T.T., 2006, p. 155.

³⁰ C. Trav. Bruxelles, 20 janv. 2015, RG n°2013/AB/174, librement consultable sur www.terralaboris.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

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 contrat³¹.

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* »³².

Le travailleur qui revendique une indemnité, estimant que son employeur abusé de son droit de licencier en procédant à un licenciement manifestement déraisonnable, a la charge d'apporter la preuve de son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur.

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

4.4.2. Application

En l'espèce, Monsieur L allègue mais n'établit pas avoir fait l'objet d'un licenciement représailles, après qu'il a fait part à Monsieur C dans le cadre du contexte de difficultés financières rencontrées par la société, de sa désapprobation quant au mode de fonctionnement de l'entreprise, à savoir « une économie souterraine » réalisée lors de la mise à disposition de conteneurs, laquelle était majoritairement effectuée en contrepartie d'espèces remises en mains propres aux chauffeurs.

Monsieur L allègue mais n'établit pas davantage que la SRL MCT a décidé de le licencier en profitant d'un motif inexistant ou fallacieux en vue de se séparer de lui « à moindres coûts » au vu de la situation financière difficile.

La SRL MCT a en effet rompu valablement son contrat de travail pour motif grave. Il ne s'agit donc pas d'un licenciement notifié pour un motif fallacieux ou inconsistent.

Aucune faute n'est établie.

La demande de dommages et intérêts est déclarée non fondée.

³¹ Cass., 26 sept. 2005, RG n° S.04.176.N/5, www.juridat.be.

³² Cass., 26 sept. 2005, *op cit.*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

4.5. Les dommages et intérêts pour l'absence d'outplacement

En vertu de l'article 13, paragraphe 1^{er}, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs,

§ 1er. Un travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal ou fixée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, à défaut de convention collective de travail conclue dans les deux mois de la saisine du Conseil national du Travail.

Ce droit n'est toutefois accordé que si le travailleur remplit simultanément les conditions suivantes :

1° Il n'a pas été licencié pour motif grave;

2° au moment du licenciement, il est âgé d'au moins 45 ans.

3° au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur.

Le droit ne lui est pas non plus accordé à partir du moment où il peut demander le bénéfice de la pension de retraite ».

En l'espèce, Monsieur L a été valablement licencié pour motif grave. Aucun outplacement ne lui était dû.

Aucune faute n'a donc été commise par la SRL MCT en ne lui octroyant pas de procédure d'outplacement.

La demande de dommages et intérêts est par conséquent déclarée non fondée.

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

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable mais non fondée,

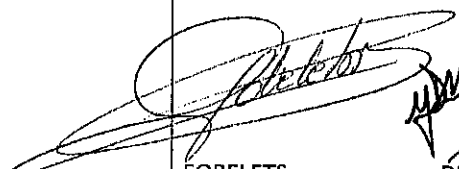
Condamne Monsieur L aux frais et dépens de l'Instance, liquidés à **3.500,00 euros**,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/867/A – Jugement du 04 octobre 2022

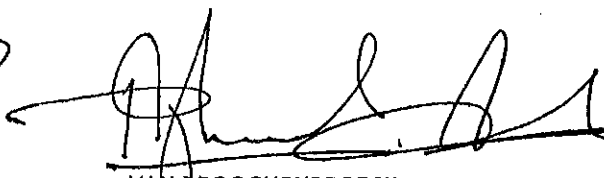
Ainsi rendu et signé par la **troisième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

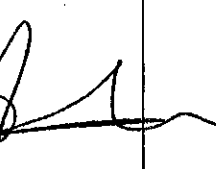
Mme A.-F. BRASSELLE
M. Ph. VAN DROOGHENBROECK
M. J. DUCARME
M. B. FOBELETS

Juge au Tribunal du Travail, président la chambre,
Juge social suppléant au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier
Greffier

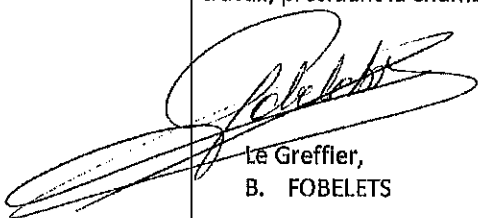

FOBELETS

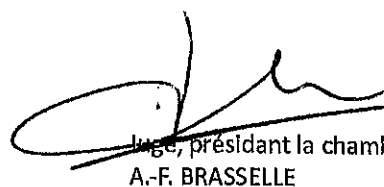

DUCARME


VAN DROOGHENBROECK


BRASSELLE

Et prononcé en audience publique de la **3^{ème} chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, le **04 octobre 2022**, par Madame A.-F. BRASSELLE, Juge au Tribunal du travail, président la chambre, assistée de Madame B. FOBELETS, Greffier.


Le Greffier,
B. FOBELETS


Juge, président la chambre,
A.-F. BRASSELLE