

Numéro de rôle : 19/811/A
Numéro de répertoire : 21/ 5128
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : S c/ SCRL LE LOGIS QUAREGNONNAIS
Jugement contradictoire partiel-RDD 23/01/2023

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
28 juin 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Monsieur S , domicilié à ,

PARTIE DEMANDERESSE AU PRINCIPAL, DEFENDERESSE SUR RECONVENTION, comparaissant assisté de son conseil, Me , avocat à

CONTRE : Le Logis Quaregnonnais SCRL agréée par la SWL (ci-après la SCRL Le Logis Quaregnonnais) [BCE 0401.103.809], dont le siège est sis à 7390 Quaregnon, rue des Patriotes, 67,

PARTIE DEFENDERESSE AU PRINCIPAL, DEMANDERESSE SUR RECONVENTION, comparaissant par son conseil, Me , avocat à

1. Procédure

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

- la requête reçue le 26 juin 2019 au greffe ;
- l'ordonnance prise le 23 septembre 2019 en application de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 26 avril 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse prises au nom de M. S , reçues le 2 mars 2020 au greffe ;
- les conclusions additionnelles ultimes et de synthèse prises au nom de la SCRL Le Logis Quaregnonnais, reçues le 29 mai 2020 au greffe ;
- le dossier de pièces de M. S , reçu le 17 mars 2021 au greffe.

A l'audience du 26 avril 2021, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

A cette même audience, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries et le conseil de la SCRL Le Logis Quaregnonnais a déposé un dossier de pièces.

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

1. M. S a été engagé par la SCRL Le Logis Quaregnonnais le 12 mai 2003 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de directeur-gérant¹.

Suivant la « Fiche de fonction » signée par M. S à une date indéterminée, l'un des objectifs de sa fonctions est d'assurer la gestion journalière de la société².

Par un avenant du 1^{er} avril 2008, les parties ont convenu de calculer la rémunération de M. S « selon l'échelle barémique A3, 11^{ème} année », à partir du 1^{er} avril 2008³.

2. Par courrier du 10 août 2018, la Société wallonne du logement a convoqué M. S , ainsi que le Président du Conseil d'administration et les Administrateurs de la SCRL Le Logis Quaregnonnais, en vue de leur audition le 6 septembre 2018, pour les motifs suivants :

« Objet: Convocation dans le cadre de l'article 174 du Code wallon du Logement et de l'Habitat durable

Monsieur le Président,

Monsieur le Directeur-gérant,

Mesdames et Messieurs les Administrateurs,

En sa séance du 16 juillet 2018, le Conseil d'administration de la Société Wallonne du Logement (SWL) a décidé de mettre en œuvre la procédure prévue par l'article 174 du Code Wallon du Logement et de l'Habitat Durable (CWLHD) à l'encontre de la SLSP Le Logis Quaregnonnais.

Dans ce cadre, et conformément au paragraphe 2 de l'article 174 du CWLHD, la SWL procédera à l'audition des représentants que les instances de la SLSP auront mandatés à cet effet. Cette audition aura lieu le jeudi 6 septembre 2018 à 14h00 à l'Espace Hainaut, au siège de la SWL (7ème étage).

Les représentants de la SLSP seront invités à s'expliquer sur les éléments suivants :

- la dénonciation de l'architecte D dans le cadre d'un dossier de rénovation de 49 logements sis rue Plumet à Quaregnon, exécuté en 2008 et notamment sur:
 - la position de la SLSP par rapport à la requête d'appel qu'elle a introduite en date du 16 juin 2017 suite au jugement du tribunal de première instance du Hainaut du 27 mars 2017 relativement à l'action intentée par l'entreprise S.A. Axo contre Le Logis Quaregnonnais et l'architecte D
 - la non prise en compte des travaux non exécutés dans les protocoles de réception provisoire du chantier ;
 - la passation, la commande et la réception de travaux de calorifugeage non formalisés administrativement vis-à-vis de la SWL;
- le constat récurrent de carences de la SLSP dans sa gestion immobilière et principalement :
 - l'absence de vision stratégique dans la gestion immobilière de la SLSP;
 - l'absence de suivi méthodique dans la mise en œuvre des investissements tant lors de la phase étude qu'exécution des marchés publics ;

¹ Dossier de M. S , farde A – pièce 1.

² Dossier de M. S , farde A – pièce 2.

³ Dossier de M. S farde A – pièce 3.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

- *l'absence des compétences nécessaires dans les domaines des marchés publics, techniques et de la gestion immobilière ;*
- *une attitude attentiste et un laxisme récurrent envers les différents prestataires, entreprises et autres intervenants dans les projets immobiliers ;*
- *un manque flagrant de prise de décision et de réactivité de la SLSP dans les problématiques rencontrées.*
- *l'absence avérée depuis fin juin d'un gestionnaire technique au sein de la SLSP.*

Les représentants mandatés par la SLSP seront donc invités à s'expliquer sur l'ensemble de ces éléments.

Pour votre complète information, vous trouverez en annexe à la présente convocation le rapport qui a été présenté au Conseil d'administration de la SWL, sur base duquel la décision de mettre en œuvre la procédure prévue par l'article 174 du CWLHD a été prise, ainsi que ses annexes et sa notification (rapport au CA n° 428/420/24/04).

Lors de l'audition du jeudi 6 septembre prochain, les représentants mandatés par la SLSP auront la possibilité de déposer un mémoire écrit, de déposer des pièces, de faire valoir l'ensemble de leurs observations, d'être accompagnés ou représentés par un Avocat s'ils le souhaitent, et éventuellement, de solliciter l'audition de témoins. La Société Wallonne du Logement se réserve néanmoins la possibilité d'examiner la pertinence des demandes éventuelles relatives à l'audition de témoins

(...) »⁴.

3. Le 21 août 2018, M. H et Mme D , respectivement Président et Vice-Présidente de la SCRL Le Logis Quaregnonnais, ont convoqué M. S à un « Conseil d'administration d'urgence » le mercredi 29 août 2018, en vue de son audition, pour les motifs suivants :

« Suite au courrier de la SWL daté du 10 août 2018 concernant l'audition du 6 septembre 2018 dans le cadre de l'article 174 du CWLHD reçu par l'ensemble des administrateurs, nous vous convoquons au Conseil d'administration d'urgence ce mercredi 29 août 2018 à 17h précises, afin que vous nous donniez vos explications sur les situations exposées.

(...) »⁵.

4. M. S a réservé suite à cette convocation, et un procès-verbal de son audition a été dressé le 29 août 2018⁶, comme suit :

« Le Président ouvre les débats (à 17h02) du Conseil d'Administration en l'absence du Directeur-gérant et explique que suite au courrier reçu de la SWL, il a procédé au choix d'un avocat pour nous représenter, en urgence, selon les procédures habituelles et légales. Il s'agit de Maître

(...)

⁴ Dossier de M. S , farde A – pièce 8.

⁵ Dossier de M. S , farde A - pièce 10.

⁶ Dossier de M. S farde A – pièce 12.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

Le Président demande à Monsieur le Directeur-gérant s'il sait pourquoi le Conseil d'Administration a été convoqué, il répond

Monsieur H continue en expliquant que le CA souhaite des éclaircissements à la suite de l'envoi de la SWL.

1. Dénonciation de l'architecte D

Monsieur H ; indique que la SWL précise dans sa note qu'une requête d'appel a été introduite en date du 16 juin 2017 après le jugement du tribunal de première instance du Hainaut du 27 mars 2017 relative à l'action introduite par l'entreprise SA AXO contre le Logis quaregnonnais, le Conseil d'administration souhaite en savoir plus sur la procédure en cours.

2. Monsieur H précise que la SWL affirme dans sa note

Un constat de carence de la SLSP dans sa gestion immobilière et principalement (...)

En conclusion, la SWL affirme qu'il apparaît évident que la SLSP présente des difficultés et des lacunes dans la planification, le suivi et la mise en œuvre de ses opérations immobilières. Cette tendance n'aurait fait qu'empirer au fil du temps et commencerait à générer certains risques financiers non négligeables.

Ensuite, elle poursuit en constatant que certains dossiers ouverts depuis plus de 10 ans et que la SLSP fait preuve de peu de dynamisme, de sens critique, d'anticipation et d'un mode de fonctionnement fuyant.

Enfin que la SLSP présente des difficultés à donner ses orientations et adopte une position de retrait pour faire comme pour faire adopter ses décisions par d'autres et en particulier la SWL. Les questions posées trouvent rarement réponses.

Le président souhaite justement obtenir des réponses et demande au Directeur-gérant de bien vouloir répondre à celles-ci.

Première partie : dénonciation de l'architecte D

1. Pourquoi le CA n'est-il pas informé des états d'avancements du dossier AXO ?

2. Estimez-vous que le CA vous ai donné « carte blanche » par rapport au litige AXO ?

3. Si Oui. Qui ? Quand ?

Monsieur le Directeur-gérant dit qu'il en a informé les Présidents de l'époque, R et qu'il lui aurait permis d'ester en justice. Le dossier selon lui est complexe. Il souhaite en faire l'historique. Le CA ne le souhaite pas.

Monsieur H affirme qu'il n'a pas été informé du dossier hormis une réunion en décembre 2013 avec les architectes.

Le CA ne sait toujours pas pourquoi il n'a pas été informé.

A la question de savoir si il y a eu un cantonnement ? Monsieur S dit qu'il ne sait pas répondre

A la question de savoir si cela a été prévu dans la « provision de risques et charges » ? Il ne répond pas.

Monsieur S affirme que les administrateurs de l'époque étaient au courant du dossier.

Monsieur le Commissaire du gouvernement, précise l'objet de la question du CA.

1. Où en sont les démarches effectuées pour récupérer l'argent et où en est le dossier ?

2. Quid de l'argent ?

Selon le DG, l'argent est dans les comptes de AXO. Il précise l'avis de son avocat sur le sujet. Ce qui a été plaidé. Il ne donne pas d'autres explications.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

Deuxième partie

(...) »⁷. Lors de la deuxième partie de l'audition, des questions ont été posées à M. S au sujet de 17 chantiers et dossiers ; le tribunal renvoie à cet égard à la pièce 12 de la farde A du dossier de M. S , compte tenu du fait que le procès-verbal d'audition compte 6 pages.

Les dernières questions posées à M. S lors de l'audition, et ses réponses, sont les suivantes :
« **18. En conclusion de ces explications. Est-ce la gestion courante pour laquelle un plafond vous a été fixé ? Pourquoi ces montants ne sont-ils pas passés au CA ?**

L'approbation du Marché est passée au CA.

Après l'aval de la SWL, le DG n'a pas estimé utile de communiquer.

Le Commissaire du gouvernement rappelle sa demande de fournir un tableau reprenant des étapes ce qui permettrait de mieux comprendre le suivi.

En conclusion, quel est le sentiment de Monsieur S quant aux affirmations de la SWL ?

Monsieur S dit ne pas vouloir fuir ses responsabilités. Il se réjouit des prochains engagements. Il a fait de son mieux même si il reconnaît ses retards.

Remarque de J-P L : qui reproche le manque de clarté des comptes et budgets. L'engagement d'un responsable financier devrait solutionner cette problématique.

Remarques de D quant au Cantonnement. Monsieur S affirme ne pas être en mesure de répondre.

Monsieur S dit qu'il a toujours travaillé dans la continuité des pratiques anciennes basées sur la confiance »⁸ (sic).

L'ajout manuscrit suivant figure au bas du procès-verbal d'audition : « Ce PV est relu en séance. Mr S marque son accord sur son contenu.

Avant de signer Mr S demande de pouvoir connaître la position du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration lui indique qu'il doit seulement en discuter.

Ne pouvant connaître la position du Conseil d'Administration, il ne souhaite pas signer le PV de son audition »⁹.

5. Le 30 août 2018, la SCRL Le Logis Quaregnonnais a fait signifier par Huissier de justice la lettre de licenciement pour motif grave de M. S ¹⁰. Cette lettre, à laquelle sont annexés le procès-verbal de l'audition de M. S et la lettre de la Société wallonne du logement datée du 10 août 2018, est rédigée comme suit :

« Lettre recommandée avec accusé de réception + REMISE PAR HUISSIER

Monsieur S

Objet : licenciement pour faute grave.

I. Contexte

Nous faisons suite à votre convocation datée du 21/8/2018 vous informant de votre mise en cause présumée dans des faits justifiant votre audition par le conseil d'administration

⁷ Dossier de M. S farde A – pièce 12.

⁸ Dossier de M. S , farde A – pièce 12.

⁹ Dossier de M. S , farde A – pièce 12.

¹⁰ Dossier de M. S , farde A – pièces 13 et 14.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

du Logis dans le cadre d'une procédure de nature à entraîner une décision importante à votre rencontre en application de la loi et du règlement de travail et vous laissant la possibilité de faire toutes déclarations en cette affaire.

II Faits.

Ces **faits** sont en rapport avec la convocation de la SWL du 10/8/2018 sur pied de l'article 174 du CWLHD, dont vous avez eu connaissance, à partir des éléments suivants dont nous n'avons jamais eu d'information par vous, soit:

1. Dénonciation par l'architecte D d'un procès fait par la société AXO en paiement de sommes réclamées au LOGIS

1.1. »Procédure en cours » : l'état exact de celle-ci nous est inconnu car:

-vous avez décidé seul de toute la procédure en justice (qui serait actuellement en appel) sans aucune information ni autorisation du Conseil d'administration .

1.2 »Non prise en compte de travaux en rapport avec cette affaire »

Vous avez sorti de l'argent public pour une autre affectation que celle initialement prévue sans aucune autorisation ni information préalable.

1.3. »Passation , commande et réception de travaux de calorifugeage »

Vous avez sorti de l'argent public pour une autre affectation que celle initialement prévue sans aucune autorisation ni information préalable.

2.Constat récurrent de carences dans la gestion immobilière

2.1 Absence de vision stratégique.

2.2.Absence de suivi méthodique dénoncé par la SWL

2.3.Absence des compétences nécessaires (suivant la SWL)

2.4.Attitude attentiste

2.5.Manque flagrant de réactivité .

III.Audition.

Il a ainsi été procédé à votre audition ce mercredi 29 août 2018 à partir de 17h par le conseil d'administration de notre société à l'issue du courrier précité de la SWL du 10/8/2018 que nous avons reçu avec stupéfaction (et que vous connaissez), qui vous a été rappelé de manière à faire toute la lumière sur les causes de ces faits.

IV.Constat

Après avoir entendu vos déclarations telles que relatées dans le pv de votre audition que vous avez amendé et signé il apparaît matériellement que:

1.Dénonciation par l'architecte C d'un procès fait par la société AXO en paiement de sommes réclamées au LOGIS

1.1. »Procédure en cours » : l'état exact de celle-ci nous est inconnu car:

-vous avez décidé seul de toute la procédure en justice (qui serait actuellement en appel) sans aucune information ni autorisation du Conseil d'administration.

1.2 »Non prise en compte de travaux en rapport avec cette affaire »

Vous avez sorti de l'argent public pour une autre affectation que celle initialement prévue sans aucune autorisation ni information préalable .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

1.3. »Passation , commande et réception de travaux de calorifugeage «
Vous avez sorti de l'argent public pour une autre affectation que celle initialement prévue sans aucune autorisation ni information préalable .

2.Constat récurrent de carences dans la gestion immobilière dénoncés par la SWL

2.1 Absence de vision stratégique dénoncé par la SWL .

2.2.Absence de suivi méthodique dénoncé par la SWL .

2.3.Absence des compétences actuelles nécessaires (suivant la SWL).

2.4.Attitude attentiste dénoncée par la SWL .

2.5.Manque flagrant de réactivité .

a) Le conseil a acquis l'intime conviction que ces éléments sont dans ce contexte totalement anormaux et fautifs..

Vos explications liées aux questions posées sont insuffisantes .

Au vu du dossier, ce comportement ne permet plus aux administrateurs d'avoir la moindre confiance en vous et dans votre travail.

b) Ce comportement vu votre fonction de directeur-gérant est en outre particulièrement grave et inadmissible.

Les conséquences pour la société et son image sont lourdes .Une menace d'application de l'article 174 du CWLHD pèse sur toute la société.

V. Perte de confiance.

Dans la mesure où ces comportements qui constituent **des manquements graves** (cfer notamment l'énumération indicative de notre règlement de travail) ne comportent aucune justification raisonnable, ils ne permettent plus **instantanément et définitivement d'avoir la moindre confiance en vous et de continuer une relation de travail**

VI.Rupture .

En conséquence de quoi et en application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, votre **contrat de travail est définitivement rompu** .

Vous n'avez plus aucun accès aux bureaux à dater du moment de la remise de ce courrier également remis par huissier et devez les quitter en reprenant vos effets personnels

VII.Décompte.

Vous recevrez par courrier vos documents sociaux et décompte salarial arrêté à ce jour .

Nous vous prions d'agréer, Monsieur S , l'expression de nos salutations distinguées..

Signatures des personnes autorisées .

H

Président du C.A.

D

Vice-Présidente du C.A »¹¹.

¹¹ Dossier de M. S , farde A – pièce 14.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

6. C'est dans ce contexte que M. S a introduit la présente procédure, par requête du 26 juin 2019.

3. Objet

3.1. Demande principale

7. Par la présente instance, M. S postule condamnation de la SCRL Le Logis Quaregnonnais :

- à lui payer les montants ci-après :
 - o 134.394,86 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 11 mois et 15 semaines de rémunération, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 30 août 2018 ;
 - o 5.260 € bruts provisionnels à titre de prime de fin d'année proratisée, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 30 août 2018 ;
 - o 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts judiciaires ;
- à communiquer les documents relatifs à l'assurance-groupe afin de pouvoir déterminer le montant de la prime patronale annuelle payée par l'employeur.

8. M. S sollicite également que les demandes reconventionnelles de la SCRL Le Logis Quaregnonnais soient dites si recevables, non fondées, et que cette dernière soit condamnée aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 6.000 €.

3.2. Demande reconventionnelle

9. Par ses conclusions reçues au greffe le 27 août 2019, la SCRL Le Logis Quaregnonnais a introduit une demande reconventionnelle visant la condamnation de M. S à des dommages-intérêts.

La SCRL Le Logis Quaregnonnais précise sa demande dans ses conclusions additionnelles ultimes et de synthèse reçues au greffe le 29 mai 2020 et sollicite :

- qu'il lui soit donné acte de sa réclamation de dommages et intérêts à concurrence d'un euro provisionnel en raison de l'identification de toute faute lourde voire dol, commise par M. S durant l'exercice de ses fonctions de directeur-gérant voire subsidiairement de fautes légères répétées ;
- que M. S soit condamné à lui payer une somme de 1 euro provisionnel pour action téméraire et vexatoire en tenant compte de la somme fixée à titre d'indemnité de procédure.

La SCRL Le Logis Quaregnonnais postule également condamnation de M. S aux frais et dépens de l'instance.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

4. Discussion – Demande principale

4.1. Le licenciement pour motif grave

10. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régit la rupture du contrat pour motif grave comme suit :

« 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.

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

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

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

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

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 ».

4.1.1. Régularité du licenciement

4.1.1.1. Précision des motifs

11. Les faits fondant le licenciement pour motif grave doivent être énoncés avec suffisamment de précision, afin que le travailleur et le tribunal puissent savoir de manière certaine de quels faits il s'agit.

Cela est nécessaire, compte tenu du fait que le travailleur doit être en mesure de s'expliquer sur les faits reprochés, et que le tribunal doit pouvoir apprécier la régularité et le fondement du licenciement, au regard de ces faits.

La doctrine expose à ce sujet ce qui suit :

« là où la loi dispose que « seul » peut être invoqué le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé, la doctrine et la jurisprudence en concluent que ce(s) motif(s) ainsi notifié(s) avec précision au cocontractant circonscrit (circonscrivent) le débat judiciaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS

Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

Selon Cl. Wantiez et D. Votquenne¹², le juge doit pouvoir apprécier le caractère grave du motif allégué et vérifier s'il s'agit du même motif que celui qui est invoqué devant lui.

(...)

La précision des motifs ne doit pas nécessairement résulter du seul écrit que constitue la lettre recommandée. Cette lettre peut être complétée par une référence à d'autres éléments, tout en remplissant la condition fondamentale que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé¹³.

(...)

Les éléments auxquels la notification du (des) motif(s) est ainsi susceptible de se référer sont de divers ordres : plainte, entretien, procès-verbal, enquête de police, document administratif C4, déclaration faite par un tiers et connue du salarié congédié, combinaison de plusieurs circonstances, etc.

(...)

Toutes les décisions recensées concluant au défaut ou au manque de précision des motifs sont, en définitive, rendues à l'aune d'un dénominateur commun : ces notifications sont imprécises dès lors que leur libellé, flou, vague ou sibyllin, ne permet pas au destinataire de la rupture pour motif grave de comprendre, à la lecture de la lettre, de quoi il s'agit.

Si les questions revenant systématiquement comme un leitmotiv (...), telles que « De quoi s'agit-il ? », « De quoi suis-je concrètement accusé ? » ou « Que m'est-il, en définitive, reproché ? » restent sans réponse ou sans réponse suffisante, il peut être déduit que la victime a pu ne pas comprendre ou se méprendre sur ce qui lui est reproché »¹⁴ (le tribunal souligne).

En ce sens, la Cour du travail de Mons a décidé ce qui suit :

« De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE : « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier2005, p. 88 et suivantes).

(...)

(...) « la notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave » (Cour trav. Bruxelles (4e ch.) 12.01.2005, Chr. D.S. 2005, p. 214. Dans le même sens : Cour trav. Liège (section de Namur, 13e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; Cour trav. Liège (section Namur, 3e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; Cour trav. Mons (5e ch.), 16.02.2001, R.G. 16287, www.juridat.be ; Cour trav. Mons (5e ch.), 16.02.2001, R.G.

¹² C. Wantiez et D. Votquenne, *Le licenciement pour motif grave*, op. cit., p. 88.

¹³ Dans le même sens, voy. C.T. Mons, 16 mai 1991, J.T.T., 1991, p. 327 ; C.T. Anvers, 15 janvier 1992, C.D.S., 1992, p. 152, note W.R. ; C.T. Mons, 24 novembre 1993, J.T.T., 1994, p. 73 ; C.T. Mons, 4 septembre 2000, J.T.T., 2001, p. 87.

¹⁴ B. Paternostre, « La précision du motif grave... Le clair ou l'obscur ? », *Le congé pour motif grave – Notion, évolutions, questions spéciales*, 2011, Limal, Anthemis, pp. 143, 147, 165, 167.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

16286, www.juridat.be ; Cour trav. Mons (4e ch.), 17.01.2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24.03.1980, Pas., 1980, I, p.903 ; Cass., 27/02/1978, Pas., I, p. 737 ; Cass., 08/06/1977, Pas., I, p. 1032 ; Cass., 02/06/1976, Pas., I, p. 1054 ; Cass., 16/12/1970, Pas., 1971, I, p. 369).

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (Cour du trav. Mons, 04/09/2000, R.G. 14731 (et les références citées) ; dans le même sens : Cour du trav. Liège, 20/03/2006, R.G. 33137/05, www.juridat.be).

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 101) »¹⁵ (le tribunal souligne).

12. M. S fait valoir que les faits numérotés 1.2, 1.3 et 2 sont imprécis et ne sont pas situés dans le temps, et qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans l'appréciation du motif grave.

13. Les faits repris sous le numéro 2 de la lettre de licenciement sont pour rappel les suivants :

« 2. Constat récurrent de carences dans la gestion immobilière dénoncés par la SWL

2.1 Absence de vision stratégique dénoncé par la SWL .

2.2. Absence de suivi méthodique dénoncé par la SWL .

2.3. Absence des compétences actuelles nécessaires (suivant la SWL).

2.4. Attitude attentiste dénoncée par la SWL .

2.5. Manque flagrant de réactivité »¹⁶.

Cette énumération de reproches est vague et ne contient pas de référence aux faits qui les fondent.

Dans ses conclusions, la SCRL Le Logis Quaregnonnais ne précise pas quels sont les faits fondant ces critiques, et quelle pièce préciserait ces faits et les fautes commises par M. S

Si les documents annexés à la lettre de licenciement peuvent éclairer les motifs qu'elle contient, en l'espèce, le nombre important de pages qui y sont annexées (28 pages, à savoir, le procès-verbal d'audition de M. S par le Conseil d'administration, la lettre de convocation de la Société wallonne du logement et le rapport de cette dernière) ne permet pas d'épingler les faits justifiant chacun des reproches, ni de déterminer quelles fautes ont été commises par M. S et lui sont reprochées à titre de motif grave, et fonderaient ce « constat récurrent de carences ».

¹⁵ C.T. Mons, 1^{er} décembre 2008, arrêt n° F-20081201-9 (20333), www.juportal.be.

¹⁶ Dossier de M. S , farde A - pièce 14.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A – Jugement du 28 juin 2021

Dans ces conditions, le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier l'existence et la gravité des fautes le cas échéant commises par M. S

Par ailleurs, il n'apparaît pas que le rapport de la Société Wallonne du Logement vise M. S ou pointe des fautes commises par ce dernier ; ce rapport mentionne les difficultés recensées dans le cadre de différents dossiers de la SCRL Le Logis Quaregnonnais, sans viser M. S ou tout autre travailleur du reste.

A défaut pour la SCRL Le Logis Quaregnonnais d'explicitier, dans la lettre de licenciement, les fautes commises par M. S qui sont à l'origine des motifs repris sous le point 2 de la lettre de licenciement, ces seuls motifs, qui sont vagues et trop imprécis, ne permettent pas au tribunal d'opérer un contrôle de la régularité et du fondement du licenciement sur base de ces motifs.

Compte tenu de ce qui précède, il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte de ces motifs dans l'appréciation du licenciement pour motif grave de M. S

14. En ce qui concerne les faits repris sous les numéros 1.2 et 1.3 de la lettre de licenciement, ils sont pour rappel les suivants :

« 1.2 ». Non prise en compte de travaux en rapport avec cette affaire »

Vous avez sorti de l'argent public pour une autre affectation que celle initialement prévue sans aucune autorisation ni information préalable .

1.3. » Passation , commande et réception de travaux de calorifugeage «

Vous avez sorti de l'argent public pour une autre affectation que celle initialement prévue sans aucune autorisation ni information préalable »¹⁷.

L'« affaire » dont il est question est, si on se réfère au point 1 de la lettre de notification des motifs, la « dénonciation par l'architecte D d'un procès fait par la société AXO en paiement de sommes réclamées au LOGIS ». Ce libellé ne permet pas de déterminer quels faits précisément sont reprochés à M. S . Le procès-verbal d'audition n'apporte pas d'éclairage à ce sujet, ces faits n'apparaissant pas avoir été abordés lors de l'audition.

Dans ses conclusions, la SCRL Le Logis Quaregnonnais ne précise pas quels faits fondent ces critiques, et quelle pièce annexée à la lettre de notification des motifs expliciterait ces faits.

A l'examen du rapport de la Société wallonne du logement, il s'avère que ces faits sont ceux dénoncés par M. D à cette dernière, comme suit : « Monsieur D expose les faits synthétisés comme suit et dont vous trouverez le développé dans les annexes 1 et 2:

- La SLSP « le Logis Quaregnonnais » procède, dans le cadre du programme exceptionnel d'investissement, à des travaux de rénovation légère courant 2008 dans 49 logements sis rue Plumet à Quaregnon ;
- Le marché est scindé en plusieurs lots dont le lot « Sanitaires » est attribué à l'Entreprise Axo;

¹⁷ Dossier de M. S , farde A - pièce 14.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A – Jugement du 28 juin 2021

- Selon l'architecte, certains travaux du lot « sanitaires » pour un montant total de 28.955,03 € n'ont pas été exécutés et auraient dû faire l'objet d'un décompte en moins ;
- Toujours selon l'architecte, Monsieur S lui aurait proposé de ne pas porter en compte les travaux en moins sur les documents de réception provisoire, car les fonds ainsi récupérés devaient permettre de financer des travaux de sanitaires dans des classes d'une école communale ;
- Les protocoles de réception provisoire sont ainsi transmis courant novembre 2008 à la SWL sans comptabilisation de décompte en moins (cfr annexe 3) ;
- Survient alors une problématique de gel de canalisations dans les 49 logements suite à quoi la SLSP commande des travaux hors chantier à l'Entreprise Axo pour effectuer le calorifuge de ces canalisations pour un montant de 16.345 € ;
- N'ayant plus la possibilité de modifier les protocoles de réception provisoire envoyés à la SWL en intégrant le décompte des calorifuges, Monsieur D nous explique que l'Entreprise Axo et Monsieur S se seraient arrangés, suite à l'annulation prétendue par Monsieur S des travaux de sanitaires dans les classes, pour comptabiliser les 16.345€ dans les 28.955,03 € trop perçu ;
- 12.610,03€ seraient donc finalement non justifiés ; La RP est validée par la SWL en mars 2009 ;
- L'affaire rebondit lorsqu'en 2012, le nouvel administrateur de l'Entreprise Axo découvre une facture impayée des travaux de calorifuge ;

(...) »¹⁸ (le tribunal souligne).

Compte tenu du rapport joint à la lettre de licenciement, les faits repris sous les numéros 1.2 et 1.3 de cette lettre doivent être considérés comme suffisamment précis.

15. Il résulte de ce qui précède qu'il ne peut être tenu compte, dans l'examen des motifs du licenciement de M. S, des faits repris au point 2 de la lettre de licenciement.

4.1.1.2. Respect du double délai de 3 jours

16. L'article 35 alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 stipule que « Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

Il en résulte que la rupture du contrat pour motif grave doit être notifiée dans les trois jours de la connaissance des faits fondant le licenciement, et que les motifs du licenciement doivent être notifiés dans les trois jours du licenciement.

¹⁸ Dossier de M. S, farde A - pièce 14.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

Ce double délai de trois jours fixé pour la notification du congé et des motifs graves de rupture du contrat est, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation¹⁹, impératif en faveur du travailleur et de l'employeur. Le juge est dès lors tenu d'en vérifier le respect, même si le demandeur s'est abstenu d'en faire état dans un premier temps²⁰.

17. Le délai de licenciement de 3 jours commence à courir à partir du moment où la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat a une connaissance suffisante des faits fondant le licenciement pour motif grave, à savoir « *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 d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »²¹.

Ainsi que l'a rappelé la Cour du travail de Liège, « *Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu* »²².

*Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier*²³, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile²⁴ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

De même, en vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme²⁵.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés »²⁶ (le tribunal souligne).

La doctrine précise par ailleurs que « *le délai légal [de licenciement pour motif grave] ne commencera à courir que lorsque les [mesures d'instruction] seront terminées* »²⁷.

¹⁹ Cass. (3e ch.), 22 mai 2000, J.T.T., 2000, pp. 369-371.

²⁰ Cass. (3e ch.), 22 mai 2000, J.T.T., 2000, pp. 369-371.

²¹ Cass., 8 novembre 1999, RG S980061F, www.juridat.be.

²² Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, juridat.

²³ Cass, 24 juin 1996, Pas., n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, Pas., n° 506.

²⁴ Cass., 13 mai 1991, Pas., p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, Pas., n° 506.

²⁵ Cass., 15 juin 1981, Pas., 1981, p. 1170.

²⁶ CTrav Liège, Cours du travail - Arrêt n° F-20140217-3 (2013/AL/251) du 17 février 2014 © Juridat, 11/09/2018, http.juportal.be

²⁷ C. Wantiez et D. Votquenne, *Le licenciement pour motif grave*, Bruxelles, Larcler, 2005, p. 66.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

Pour être plus précis, il ne commencera à courir que « le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête »²⁸ »²⁹.

18. En l'espèce, M. S. a été licencié dans les trois jours ouvrables suivant son audition par le Conseil d'administration du Logis Quaregnonnais.

Cette audition n'apparaît pas avoir été organisée en vue de retarder artificiellement la prise de cours du délai de 3 jours : les faits à l'origine du licenciement ayant été dénoncés au Conseil d'administration par la Société wallonne du Logement, cette audition était susceptible de permettre à la SCRL Le Logis Quaregnonnais d'obtenir des explications quant aux faits dénoncés.

Par ailleurs, il ne se déduit pas des pièces du dossier que le Conseil d'administration avait déjà pris la décision de rompre le contrat pour motif grave avant même la tenue de l'audition.

Enfin, Le Logis Quaregnonnais n'a pas tardé à mettre en œuvre cette mesure d'instruction : l'audition devant le Conseil d'administration s'est tenue avec une relative célérité, s'agissant de faits dénoncés par courrier simple daté du vendredi 10 août 2018, et l'audition s'étant tenue le 29 août 2018.

19. M. S. a été entendu par le Conseil d'administration de la SCRL Le Logis Quaregnonnais le 29 août 2018 et a été licencié le 30 août 2018.

La notification des faits à l'origine du licenciement ayant été effectuée en même temps que le licenciement, le lendemain de l'audition de M. S. par le Conseil d'administration, la SCRL Le Logis Quaregnonnais a bien respecté le double délai de trois jours prévu par l'article 35 alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

4.1.2. Fondement du licenciement pour motif grave

4.1.2.1. En droit

20. La notion de motif grave est circonscrite comme suit par l'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 :

- le fait reproché à titre de motif grave doit être une faute, commise par le travailleur ou l'employeur ;
- cette faute doit être grave ;
- cette faute doit rendre impossible toute collaboration entre l'employeur et le travailleur, de manière immédiate et définitive.

²⁸ C.T. Mons, 18 novembre 2009, RG n° 21 387, www.juridat.be, C.T. Mons, 15 juin 2009, RG 20 949, www.juridat.be.

²⁹ O. Deprince, « Licenciement pour motif grave : faut-il revenir encore sur la question de l'audition préalable ? », *Le congé pour motif grave – Nations, évolutions, questions spéciales*, 2011, Limal, Anthemis, p. 101.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

21. Ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Mons, « *L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit : « Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

*Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions, sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond*³⁰:

1. *L'existence d'un fait fautif*³¹;
2. *La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles*³².

*La Cour de Cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la, faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »*³³.

*L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond*³⁴ »³⁵ (le tribunal souligne).

B. Paternostre écrit également qu'« *il ressort d'un examen jurisprudentiel que ladite rupture de confiance y revient tel un leitmotiv : en matière de licenciement pour motif grave, il faut que le comportement fautif de l'employé ait définitivement détruit toute confiance de l'employeur en son subordonné et, ainsi, immédiatement empêché la poursuite des relations contractuelles*³⁶. (...) »³⁷.

³⁰ C. trav. Mons (3^e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be. Dans le même sens : C. trav. Liège (15^e ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C. trav. Liège (5^e ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 22.1 1.2005, J.T. T., 2006, p.218, point B.2 ; C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.1 1.2004, Chr. D. S., 2006, p.135. Voyez aussi : V. VANNES, Le contrat de travail. aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 1996, § 1048 et 1049.

³¹ Cass., 23.10.1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432. Dans le même sens : C. trav. Liège (6^e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be et Ors., 2005, n°2, p.28 (sommaire).

³² Cass., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128. Dans le même sens : C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, www.juridat.be. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Bruxelles, Larcier, 2005, §16

³³ Cass., 06.03.1995, J.T. T., 1995, p.281, note C. WANTIEZ.

³⁴ Cass., 28.04.1997, Pas., 1997, 1, p.514. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, www.juridat.be (un extrait a été publié dans : J.T.T., 2006, p.238). Voyez aussi : V. VANNES, op. cit., §1060.

³⁵ C.T. Mons (2^e ch.), 16 janvier 2012, R.G. 2010/AM/345, inédit.

³⁶ C. trav. Liège, 14 mars 1984, R.D.S., 1984, p. 483. Dans le même sens: C. trav. Liège, 19 juin 2000, inéd., R.G. no 28 045/99 ; C. trav. Liège, 30 juin 2000, inéd., R.G. no 23 656/95 ; C. trav. Bruxelles, 5 sept. 2000, inéd., R.G. n° 38800 ; C. trav. Bruxelles, 6 sept. 2000, inéd., R.G. no 37 325 (toutes décisions citées par M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence », op. cit., p. 231) ; C. trav. Liège, 20 nov. 2003, inéd., R.G. no 30 849/02 et C. trav. Liège, 31 août 2004, *Orientations*, 2004, n° 12, p. 27.

³⁷ B. Paternostre, « La rupture du contrat pour motif grave » in : X., *Guide social permanent*, T. 5 - Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre V-10 - Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre V, avril 2016, 1350.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

22. Il appartient au tribunal d'apprécier, en fait et souverainement, si la faute commise par le travailleur a rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail³⁸. L'appréciation du travail se fait in concreto, « en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave »³⁹.

Ainsi, la doctrine rappelle ce qui suit :

- « la notion de motif grave ne peut pas être appréciée dans l'absolu. Il se peut qu'une même faute soit dans un cas un motif grave de licenciement, et qu'elle ne le soit pas dans un autre cas. **Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait en lui-même, ainsi que toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave (...)** »⁴⁰ (le tribunal souligne) ;
- « il appartient, on l'a dit, au juge investi d'un pouvoir souverain d'appréciation d'évaluer la gravité de la faute in concreto et au cas par cas. Il s'ensuit qu'aucune faute n'est péremptoire au sens de l'article 35 puisque, en définitive, ce dernier laisse au juge un pouvoir d'appréciation lui permettant de tenir pertinemment compte des circonstances propres à la cause (...) »⁴¹.

23. Conformément à l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la charge de la preuve de la réalité du motif grave repose sur la partie qui invoque le motif grave. Ainsi que l'a décidé la Cour de cassation, « L'application de cette disposition légale ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire »⁴².

Enfin, la preuve du motif grave est libre et peut donc être rapportée par toutes voies de droit⁴³. La doctrine rappelle que « comme le relève D. Mougenot, « sont de simples faits susceptibles d'être prouvés par témoignage et présomption les vices de consentement, la fraude la force majeure, le motif grave » (...). Il n'y a donc pas lieu d'appliquer au motif grave l'article 1341 du Code civil, qui ne s'applique qu'à un acte juridique et non pas à un fait juridique (...) »⁴⁴.

³⁸ C.T. Mons (3^e ch.), 23 mai 2013, R.G. n° 2012/AM/257, cité par A. Gielen, H.-F. Lenaerts, B. Vanschoebeke, J.-Y. Verslype, et G. Willems et A. Witters, « Chapitre 7. - Licenciement pour motif grave » in *La rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2017, pp. 277-326.

³⁹ C.T. Mons (3^e ch.), 23 mai 2013, R.G. n° 2012/AM/257, cité par A. Gielen, H.-F. Lenaerts, B. Vanschoebeke, J.-Y. Verslype, et G. Willems et A. Witters, « Chapitre 7. - Licenciement pour motif grave » in *La rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2017, pp. 277-326.

⁴⁰ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social 15-16 – Droit du travail contenant des annotations fiscales*, T. 3, 2015, Bruxelles, Kluwer, n° 4142-4152.

⁴¹ B. Paternostre, « La rupture du contrat pour motif grave », X., *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail*, Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre V-10 - Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre V, 2-3650 (508 p.) - avril 2016.

⁴² Cass., 6 mars 2006, RG S050106N, <https://juportal.be>.

⁴³ Cass., 24 sept. 1979, J.T.T., 1981, p. 98 ; Cass., 13 oct. 1986, Pas., 1987, p. 164.

⁴⁴ S. Gilson, K. Rosier, A. Frankart et M. Glorieux, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave*, Anthemis, pp. 180-181.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

4.1.2.2. Application aux faits

24. Il convient d'examiner la réalité et la gravité des faits à l'origine du licenciement de M. S repris sous le point 1 de la lettre de licenciement –les faits repris sous le point 2 étant pour rappel imprécis, il n'en est pas tenu compte.

25. Le premier fait reproché à M. S à titre de motif grave est celui d'avoir décidé seul de toute la procédure en justice à l'encontre de la société AXO sans aucune information ni autorisation du Conseil d'administration, de sorte que l'état exact de la procédure était inconnu de ce dernier.

Lors de son audition par le Conseil d'administration de la SCRL Le Logis Quaregnonnais le 29 août 2018, M. S a exposé qu'il avait « *informé les (sic) Présidents de l'époque, R, et qu'il lui aurait permis d'ester en justice* »⁴⁵ et que « *les administrateurs de l'époque étaient au courant du dossier* »⁴⁶. Dans ses conclusions, la SCRL Le Logis Quaregnonnais ne conteste pas ce fait.

Par ailleurs, M. S produit un courrier adressé par Maître , le conseil de la SCRL Le Logis Quaregnonnais, à cette dernière le 3 mars 2014, dans lequel il dresse le récapitulatif des procédures en cours. La cause opposant la SCRL Le Logis Quaregnonnais à la SA AXO est reprise dans ce courrier⁴⁷. Dans ses conclusions, la SCRL Le Logis Quaregnonnais fait valoir que cette affaire n'est pas explicitée dans ce courrier, et que le court résumé qui en est fait est insuffisant. Elle ne conteste toutefois pas avoir eu connaissance de ce courrier.

26. Il résulte de ce qui précède que M. S a agi conformément aux directives qu'il avait reçues. Cela est conforté par sa déclaration à la fin de son audition, suivant laquelle il a « *toujours travaillé dans la continuité des pratiques anciennes basées sur la confiance* »⁴⁸. Par ailleurs, la SCRL Le Logis Quaregnonnais était assistée de son conseil habituel désigné suite à un appel d'offres dans le cadre de cette procédure l'opposant à la SA AXO⁴⁹. Enfin, rien n'indique que de nouvelles directives aient été données par le Conseil d'administration à M. S quant au respect de nouvelles pratiques.

Ainsi que cela a été rappelé, le motif grave doit être apprécié en fonction de l'ensemble des circonstances particulières de la cause. Dès lors qu'il n'est pas contesté que M. S a été autorisé à ester en justice dans ce dossier par le précédent Président du Conseil d'administration de la SCRL Le Logis Quaregnonnais, et que le conseil habituel de la SCRL Le Logis Quaregnonnais la représentait dans le cadre de cette procédure, le tribunal estime que le fait pour M. S d'avoir décidé de la procédure sans aviser le Conseil d'administration du suivi de la procédure ne constitue pas une faute à ce point grave qu'elle rendait immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

⁴⁵ Dossier de M. S , farde A – pièce 12.

⁴⁶ Dossier de M. S , farde A – pièce 12.

⁴⁷ Dossier de M. S , farde B – pièce 5bis.

⁴⁸ Dossier de M. S farde A – pièce 12.

⁴⁹ Pièce 3 du dossier de la SCRL Le Logis Quaregnonnais.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

27. Il convient d'examiner le caractère gravement fautif des autres faits reprochés à M. S. à titre de motif grave sous le point 1 de la lettre de licenciement pour motif grave, libellés comme suit :

« 1. Dénonciation par l'architecte D d'un procès fait par la société AXO en paiement de sommes réclamées au LOGIS

(...)

1.2. *« Non prise en compte de travaux en rapport avec cette affaire »*

Vous avez sorti de l'argent public pour une autre affectation que celle initialement prévue sans aucune autorisation ni information préalable.

1.3. *« Passation, commande et réception de travaux de calorifugeage »*

Vous avez sorti de l'argent public pour une autre affectation que celle initialement prévue sans aucune autorisation ni information préalable »⁵⁰.

Ainsi que cela a été exposé, ces faits dénoncés par M. D sont relatifs au chantier des logements sis rue Plumet à Quaregnon, pour lequel la société AXO s'est vu confier le lot relatif aux sanitaires. Selon M. D certains travaux de ce lot n'ont pas été exécutés et auraient dû faire l'objet d'un décompte en moins, mais M. S lui aurait proposé de ne pas porter en compte les travaux en moins sur les documents de réception provisoire, les fonds ainsi récupérés étant affectés au financement des travaux de sanitaires dans des classes d'une école communale⁵¹.

M. S a produit un courrier émanant de M. D daté du 4 juillet 2014 et adressé notamment aux Bourgmestre et Echevins de la Commune de Quaregnon, à la Société wallonne du logement et à lui-même, dont il résulte que M. Duez avait déjà dénoncé ces faits en 2014 à M. H. – qui était déjà Président du Conseil d'administration de la SCRL Le Logis Quaregnonnais – et au Bourgmestre de Quaregnon à l'époque. Ce courrier est rédigé comme suit :

« Concerne : Résidence « Plumet » à 7390 Quaregnon pour le compte du LOGIS QUAREGNONNAIS
(...)

Comme expliqué aux autorités communales (Le Bourgmestre et l'Echevin je tiens à confirmer qu'il n'y a pas eu erreur du bureau d'architecture d'avoir validé lors du décompte final les travaux de cheminée et de logement d'attente qui n'ont pas été réalisés.

C'est à la seule demande du gérant-ripoux qu'il y a eu « magouille ».

Nous avons les pièces justificatives dans notre dossier afin de le démontrer.

Le gérant semble malheureusement couvert par les autorités communales...

(...) »⁵² (sic) (le tribunal souligne).

Le contenu de ce courrier n'est pas contesté par la SCRL Le Logis Quaregnonnais.

Il en résulte que dès l'année 2014, le Président du Conseil d'administration de la SCRL Le Logis Quaregnonnais a eu connaissance des faits qui ont été dénoncés en 2018 par M. D à la Société

⁵⁰ Dossier de M. S, farde A – pièce 14.

⁵¹ Dossier de M. S, farde A – pièce 14.

⁵² Dossier de M. S, farde B – pièce 6.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

wallonne du logement. En 2014, cette dénonciation n'a suscité de réaction, ni dans le chef des Bourgmestre et Echevins de la Commune, ni dans le chef du Président du Conseil d'administration de la SCRL Le Logis Quaregnonnais ; elle n'a pas non plus donné lieu à une information du Conseil d'administration. Rien n'indique que M. S ait reçu pour ces faits un avertissement, ou même un simple reproche en 2014.

Il se déduit de ce qui précède que ces faits étaient à tout le moins tolérés. Or pour rappel, le motif grave doit être une faute grave, qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Compte tenu de ces éléments, et du fait qu'il appartient au tribunal d'apprécier *in concreto*, « en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave »⁵³, si la faute commise par le travailleur a rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail, le tribunal ne peut que constater que cette pratique était à tout le moins admise, et qu'elle n'est dès lors pas constitutive de faute grave, de nature à rendre, de manière immédiate et définitive, impossible la collaboration entre parties.

28. En conclusion, le tribunal estime que compte tenu des circonstances de l'espèce, les faits retenus à l'origine du licenciement de M. S ne peuvent, ni isolément ni conjointement, être considérés comme à ce point fautifs qu'ils rendaient immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la SCRL Le Logis Quaregnonnais et M. S

Le motif grave n'est donc pas fondé.

29. Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande formulée à titre subsidiaire par la SCRL Le Logis Quaregnonnais de prouver par toutes voies de droit les faits qu'elle cite à preuve, ces faits n'étant soit pas précis, soit pas pertinents (article 915 du Code judiciaire), compte tenu du fait que ce sont les circonstances de la cause qui confèrent aux faits reprochés à M. S un caractère non fautif, ou à tout le moins ne les rendent pas à ce point grave qu'ils auraient rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la SCRL Le Logis Quaregnonnais et M. S

4.2. Indemnité compensatoire de préavis

4.2.1. En droit

30. L'article 39 § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule ce qui suit :

⁵³ .T. Mons (3^e ch.), 23 mai 2013, R.G. n° 2012/AM/257, cité par A. Gielen, H.-F. Lenaerts, B. Vanschoebeke, J.-Y. Verslype, et G. Willems et A. Witters, « Chapitre 7. - Licenciement pour motif grave » in *La rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2017, pp. 277-326.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

(...)

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize ».

Cette disposition a été modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Les articles 67 à 69 de cette loi prévoient notamment ce qui suit :

- article 67 : *« Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69 » ;*
- article 68 : *« La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.*
Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.
Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois (...) » (le tribunal souligne) ;
- article 69 : *« La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014.*
Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.
(...) ».

Pour la seconde partie de l'indemnité compensatoire de préavis, l'article 37/2 § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 stipule que « § 1^{er}. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

(...)

- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

4.2.2. Application aux faits

31. M. S ayant été licencié pour un motif grave non fondé, la SCRL Le Logis Quaregnonnais lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis, par application de l'article 39 § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978.

M. S postule condamnation de la SCRL Le Logis Quaregnonnais au paiement d'une somme brute provisionnelle de 134.394,86 € à ce titre, correspondant à 11 mois et 15 semaines de préavis sur base d'une rémunération annuelle brute de 111.519,14 €, sous réserve de la valeur de l'assurance de groupe.

32. La SCRL Le Logis Quaregnonnais fait valoir à titre subsidiaire que l'indemnité compensatoire de préavis doit être fixée à un montant correspondant à 6 à 9 mois de rémunération, par application du principe de 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté, et que l'octroi de mois complémentaires sur base d'un calcul fait par application de la grille Claeys actualisée est trop important.

33. La rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis – à savoir la rémunération en cours majorée des avantages acquis en vertu du contrat – ne fait pas l'objet de contestation par la SCRL Le Logis Quaregnonnais. Elle est correctement calculée par M. S à la somme annuelle provisionnelle de 111.519,14 € bruts.

Elle dépassait la somme annuelle de 32.254 € au 31 décembre 2013, de sorte qu'il convient d'appliquer l'article 68 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 pour calculer la première partie du délai de préavis, en fonction de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013.

Conformément à cette disposition, ce délai est fixé à un mois par année d'ancienneté entamée. M. S étant entré au service de la SCRL Le Logis Quaregnonnais le 12 mai 2003⁵⁴, la première partie du délai de préavis auquel il a droit est de 11 mois.

La seconde partie du délai de préavis auquel il a droit (pour l'ancienneté allant du 1^{er} janvier 2014 au 30 août 2018) est de 15 semaines par application de l'article 37/2 § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, qui stipule que lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à quinze semaines pour les travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

M. S a correctement calculé l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il peut prétendre à la somme provisionnelle de 134.394,86 € bruts, à majorer des intérêts à dater du 30 août 2018.

⁵⁴ Pièce 1 du dossier de la SCRL Le Logis Quaregnonnais.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

34. Il n'y a pas lieu de faire droit aux demandes formulées à titre subsidiaire par la SCRL Le Logis Quaregnonnais visant à fixer le préavis à 9 mois par application du principe de 3 mois par tranche de 5 ans, ou en tenant compte des griefs formulés à l'encontre de M. S. En effet, le prescrit légal en matière de fixation du préavis est clair, et non susceptible de modulations ni d'interprétation.

35. Il est réservé à statuer quant au montant complémentaire auquel peut le cas échéant prétendre M. S. compte tenu de l'intégration éventuelle dans la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, des primes patronales à l'assurance de groupe, afin de permettre à M. S. de prendre connaissance des pièces produites par la SCRL Le Logis Quaregnonnais à ce sujet. En effet, au moment où son conseil a rédigé ses conclusions, il ne disposait pas de ces informations⁵⁵. Il convient d'ordonner la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'expliquer sur ce point.

4.3. Prime de fin d'année proratisée

36. M. S. postule condamnation de la SCRL Le Logis Quaregnonnais à la somme brute provisionnelle de 5.260 € à majorer des intérêts au taux légal à dater du 30 août 2018, à titre de prime de fin d'année proratisée, correspondant à 8/12^e de la rémunération mensuelle de M. S.

37. La SCRL Le Logis Quaregnonnais conteste cette demande, et sollicite que M. S. produise des références utiles, vu la disparition de documents et le contexte d'ignorance.

38. M. S. ne motive pas sa demande. Compte tenu de la contestation formulée, le tribunal réserve à statuer sur ce chef de demande, invite M. S. à justifier le fondement juridique de cette demande et à produire toute pièce utile, et ordonne la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent sur ce chef de demande, compte tenu des explications et pièces qui auront été fournies par M. S.

4.4. Domages et intérêts pour licenciement abusif

39. M. S. postule condamnation de la SCRL Le Logis Quaregnonnais au paiement d'une somme de 10.000 € évaluée équitablement, à titre de réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis, en raison du caractère abusif de son licenciement.

La SCRL Le Logis Quaregnonnais conteste cette demande, faisant valoir qu'en l'espèce, il s'est agi d'un exercice non dommageable et non méchant de l'exercice du droit de rupture.

40. L'employeur qui procède au licenciement d'un employé exerce son droit de licencier, et ne commet pas, par ce seul fait, une faute. Toutefois, il peut commettre une faute à l'occasion du licenciement, et cette faute peut être sanctionnée par application de la théorie de l'abus de droit ou du principe de l'exécution de bonne foi des conventions.

⁵⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse de M. S. note de bas de page n° 22.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

Ainsi que le précise la Cour du travail de Mons, « *La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est, donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille soit de l'homme normalement prudent et avisé.*

Dans un arrêt de principe du 10/09/1971, la Cour de cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que « l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente » (Cass., 10 septembre 1971, Bull. et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général W. GANSHOF VANDER MEERSCH a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui »⁵⁶ (le tribunal souligne).

En ce qui concerne la preuve de l'abus de droit, la Cour du travail de Liège rappelle que « *si l'ouvrier peut en cas de licenciement se prévaloir d'une présomption du caractère abusif de celui-ci et voit en outre la hauteur de son dommage être fixée forfaitairement, l'employé, par contre, doit non seulement établir l'existence d'une faute dans le chef de son employeur mais également un dommage spécifique et un lien de causalité entre la faute et le dommage* », étant entendu que *l'indemnité compensatoire de préavis couvre de manière forfaitaire l'intégralité du dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière* »⁵⁷ (le tribunal souligne).

41. Par ailleurs, le caractère abusif du licenciement ne se déduit pas de l'absence de motivation du licenciement ni de l'inexactitude du motif invoqué⁵⁸.

La Cour du travail de Liège série les critères permettant de considérer le licenciement abusif, 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 (mesures de repréailles à l'égard d'une revendication légitime), les circonstances qui entourent le licenciement (doute sur l'honnêteté et la moralité du travailleur, publicité donnée au congé portant à la connaissance du personnel la raison invoquée pour mettre fin au contrat), l'exercice déraisonnable du droit, le critère de proportionnalité et enfin le non-respect d'une procédure de licenciement.*

Il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci »⁵⁹. V. Vannes et L. Dear relèvent à cet égard que « *la faute susceptible de conférer au licenciement un caractère abusif peut se manifester dans des événements postérieurs au licenciement, tels la publicité, la plainte pénale ou*

⁵⁶ C.T. Mons (3^e ch.), 16 mai 2017, RG 2016/AM/225, inédit.

⁵⁷ C.T. Liège (13^e ch.), 22 avril 2014, RG 2013/AN/87, <https://juportal.be>.

⁵⁸ C.T. Liège (13^e ch.), 22 avril 2014, RG 2013/AN/87, <https://juportal.be>.

⁵⁹ C.T. Liège (13^e ch.), 22 avril 2014, RG 2013/AN/87, <https://juportal.be>.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

encore la rétention des documents sociaux. Il s'agit, en effet, de circonstances qui entourent le congé »⁶⁰.

Enfin, quant à la détermination de l'indemnité revenant au travailleur ayant fait l'objet d'un licenciement abusif, la Cour du travail de Liège expose que « le dommage doit être établi mais il est très difficile à chiffrer. Le juge peut recourir alors à une évaluation *ex aequo et bono* s'il indique la raison pour laquelle le mode de calcul proposé par la victime ne peut être admis et s'il constate l'impossibilité de déterminer autrement le dommage »⁶¹. V. Vannes et L. Dear rappellent à ce sujet que « La jurisprudence majoritaire indemnise l'employé par l'octroi des dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono*. L'évaluation forfaitaire trouve son fondement dans un arrêt de la Cour de cassation du 23 novembre 1972 qui a décidé que « lorsqu'aucune des parties n'a régulièrement proposé un mode d'évaluation du dommage résultant de l'inexécution d'une convention, le juge, constatant l'impossibilité d'en déterminer le montant exact, peut, sans devoir donner d'autre motif à l'appui de sa décision, évaluer le dommage *ex æquo et bono* »⁶² »⁶³.

42. M. S expose qu'une publicité préjudiciable a été donnée à son licenciement, et que l'impact médiatique de son licenciement et les critiques émises à son encontre sur la place publique sont tels qu'il a subi un dommage moral important, et se voit par ailleurs privé de toute possibilité de retrouver un emploi convenable, au-delà du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail.

Il produit, à l'appui de sa demande, des copies d'articles paru dans divers journaux et publiés sur des sites internet, durant la période allant du 3 septembre au 20 novembre 2018⁶⁴. Ainsi⁶⁵ :

- le 3 septembre 2018, l'article suivant a été publié sur le site www.vivreici.be:
« Jeudi dernier, S, directeur du LOGIS QUAREGNONNAIS, a été licencié pour faute grave. Il se serait rendu coupable de manquements dommageables en terme de gestion administrative et financière. C'est suite à un courrier émanant de la Société Wallonne du Logement qui détaille les dossiers concernés, 18 en tout, que le conseil d'administration a pris sa décision. (...) » (le tribunal souligne) ;
- le 4 septembre 2018, l'article suivant a été publié sur le site www.dhnet.be :
« Coup de tonnerre du côté de la société de logement public LE LOGIS QUAREGNONNAIS. La Société Wallonne du Logement (SWL) a envoyé une missive à tous les membres du conseil d'administration pour leur faire part d'une série de manquements à charge du directeur-gérant, S. Sans tarder, une assemblée extraordinaire a été convoquée avec comme unique point d'audition du directeur-gérant. Au terme de celle-ci, il a été décidé de le licencier sur le champ, au motif de la faute grave.
'Tous les administrateurs ont reçu une lettre le 10 août', explique le bourgmestre , administrateur de la société de logement en question. 'La SWL nous a fait part

⁶⁰ V. Vannes et L. Dear, « Titre 4 - Les indemnités de licenciement abusif » in *La rupture abusive du contrat de travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 505.

⁶¹ C.T. Liège (13^e ch.), 22 avril 2014, RG 2013/AN/87, <https://juportal.be>.

⁶² Cass., 23 novembre 1972, Pas., 1973, I, 292.

⁶³ V. Vannes et L. Dear, « Titre 4 - Les indemnités de licenciement abusif » in *La rupture abusive du contrat de travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Bruylant, 2010, pp. 507-508.

⁶⁴ Dossier de M. S , farde A - pièce 17.

⁶⁵ Dossier de M. S , farde A - pièce 17.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

- d'une série de manquements dans la gestion administrative et technique du LOGIS. J'insiste, il ne s'agit d'aucun problème financier et d'aucune malversation. Le LOGIS est financièrement très bien géré'.*
- Les manquements qui sont reprochés portent par exemple, sur des dossiers mal ficelés, des documents administratifs manquants, des réceptions provisoires ou définitives de travaux incomplètes, ... 'Ce sont des petites choses mais lorsqu'elles sont mises bout à bout, elles ont toute leur importance'.*
- Un autre exemple de manquement imputé au directeur-gérant concerne la gestion d'un litige devant la justice. 'Le LOGIS a été assigné et condamné. Le directeur-gérant a décidé d'aller en appel sans même avertir le conseil d'administration ! Cela ne va pas'. La procédure de licenciement a directement été lancée.*
- L'audition du directeur-gérant n'a manifestement pas convaincu les différents administrateurs, tous présents à cette session extraordinaire. 'Ses explications ont été trop évasives. Je pense qu'il n'a pas mesuré l'importance de certaines décisions qu'il a prises. Nous aurions pu faire le gros dos mais nous avons pris le problème très sérieusement'.*
- (...) » (le tribunal souligne).
- le 4 septembre 2018, l'article suivant est paru sur les sites www.laprovince.be et www.sudinfo.be :
« Le conseil d'administration du LOGIS QUAREGNONNAIS a pris une grave décision : celle de licencier son directeur-gérant, S. Et ce, pour faute grave. Comment en est-on arrivé là ? La Société Wallonne du Logement a d'abord décelé des indices de dysfonctionnement au LOGIS. Un courrier a été envoyé aux administrateurs. Le directeur se serait rendu coupable de manquements dommageables d'un point de vue financier et administratif. Concrètement, 'il s'agit de dossiers qui n'ont pas été terminés. C'est davantage un problème organisationnel', assure H, président du LOGIS QUAREGNONNAIS. 18 dossiers sont en cause » (le tribunal souligne) ;
 - le 7 septembre 2018, l'article suivant est paru dans La Libre Belgique :
« Le directeur de la société de logement public a été licencié pour faute grave. On lui reproche de contourner les règles. (...) Les raisons invoquées ne reposeraient pas sur d'éventuelles malversations commises par le directeur. La Société Wallonne du Logement (SWL), société publique qui chapeaute l'ensemble des sociétés de logement en Wallonie, n'en a pas moins décidé de transmettre le dossier au procureur du Roi de Mons. Qu'a donc fait le directeur-gérant pour être ainsi remercié ? Selon un rapport du directeur de la SWL, R à son conseil d'administration, tout part d'une attaque en justice. Une société active dans l'installation de sanitaires a assigné en justice, en 2017, LE LOGIS QUAREGNONNAIS pour une facture impayée. C'est l'architecte désigné par la société de logement pour réaliser le chantier visé, qui était lui aussi assigné par l'entreprise, qui a permis à la SWL de comprendre le problème. Le directeur-gérant, S aurait transféré un lot de sanitaires qui devait être installés dans un logement social vers une école communale, en mépris des règles en vigueur. (...) Dix-huit dossiers ont ainsi été scannés (...) » (le tribunal souligne).
 - le 3 octobre 2018, l'article suivant est paru sur le site www.laprovince.be et le 4 octobre 2018 sur le site journal.sudinfo.be :
« (...) En cause : le licenciement du directeur-gérant S pour faute grave. Nous vous en parlions il y a un mois, sa gestion de 18 dossiers est remise en cause. 'Des

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juiln 2021

subsidés ont été utilisés à mauvais escient', explique H président du LOGIS, qui assure l'intérim. (...) » (le tribunal souligne) ;

- le 20 novembre 2018, l'article suivant est paru sur le site journal.sudinfo.be :
« **Le LOGIS QUAREGNONNAIS fonctionne toujours sans directeur, depuis le licenciement de S l'ancien directeur-gérant, pour faute grave. Sa gestion de 18 dossiers était notamment remise en cause, pour une mauvaise utilisation de subsides. (...) »** (le tribunal souligne).

Si la publicité du licenciement d'un Directeur se justifie en interne dans une société, afin d'informer l'ensemble des travailleurs des modifications intervenant dans l'organigramme, il n'en va pas de même de la publicité d'un licenciement faite dans les médias.

Les articles de presse produits par M. S mentionnent son identité et le fait qu'il a été licencié pour motif grave, ainsi que les déclarations d'administrateurs de la SCRL Le Logis Quaregnonnais portant sur les fautes qu'il aurait commises et qui sont à l'origine de son licenciement pour motif grave. Ces informations relatives au licenciement de M. S ne sont pas neutres ; elles constituent une publicité négative inutile constitutive d'abus de droit de licencier, en ce qu'un employeur normalement prudent et diligent n'aurait pas porté de telles informations à la connaissance de la presse. Ainsi, le tribunal du travail de Nivelles a décidé que la publicité donnée au licenciement d'un employé ainsi que le contenu de la lettre de licenciement de nature à laisser planer un doute sur son honorabilité ou, au moins, sur ses capacités professionnelles rendent ce licenciement abusif⁶⁶.

Ces circonstances entourant le licenciement et le rendant abusif ont été à l'origine d'un dommage dans le chef de M. S tant matériel -ces publications sur internet étant nuisibles lors de la recherche d'un nouvel emploi- que moral, compte tenu du fait que son travail fait l'objet de critiques, exposées sur la place publique.

43. Ce dommage sera réparé par l'octroi de dommages et intérêts que M. S a adéquatement fixés à la somme de 10.000 € *ex aequo et bono*, compte tenu de l'impossibilité de déterminer autrement le montant exact du dommage subi⁶⁷, et du fait que les parties n'ont pas proposé d'autre mode d'évaluation du dommage⁶⁸.

5. Discussion - Demande reconventionnelle

44. La SCRL Le Logis Quaregnonnais postule :

- qu'il lui soit donné acte de sa réclamation de dommages et intérêts à concurrence de 1 € provisionnel à lui payer par M. S en raison de l'identification de toute faute lourde voire dol, par lui commise durant l'exercice de ses fonctions de directeur-gérant voire subsidiairement de fautes légères répétées ;

⁶⁶ T.T. Nivelles, 17 janvier 1986, jugement n° F-19860117-12, sommaire, <https://juportal.be>.

⁶⁷ C.T. Liège (13^e ch.), 22 avril 2014, RG 2013/AN/87, <https://juportal.be>.

⁶⁸ V. Vannes et L. Dear, « Titre 4 - Les indemnités de licenciement abusif » in *La rupture abusive du contrat de travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Bruylant, 2010, pp. 507-508.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

- condamnation de M. S. à lui verser une somme de 1 € provisionnel pour action téméraire et vexatoire en tenant compte de la somme fixée à titre d'indemnité de procédure.

45. Dans ses conclusions additionnelles ultimes et de synthèse, la SCRL Le Logis Quaregnonnais ne s'explique pas sur les fautes lourdes ou légères répétées commises par M. S. lui ayant causé un préjudice, et sur le préjudice qu'elle a subi.

Il convient de réserver à statuer sur le chef de demande relatif à la demande de dommages et intérêts en raison des fautes lourdes ou légères répétées le cas échéant commises par M. S. et d'ordonner la réouverture des débats sur ce point, afin de permettre à la SCRL Le Logis Quaregnonnais de s'expliquer précisément sur la nature des fautes commises par M. S. et du préjudice subi par la société, pièces à l'appui.

46. En ce qui concerne la demande d'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire, ainsi que l'a décidé la Cour de cassation, « *une procédure peut revêtir un caractère vexatoire non seulement lorsqu'une partie est animée de l'intention de nuire à une autre mais aussi lorsqu'elle exerce son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente* »⁶⁹.

La procédure introduite par M. S. ne présente pas un caractère téméraire et vexatoire ; les demandes qu'il a introduites étant déclarées fondées, il n'a pas exercé son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.

La SCRL Le Logis Quaregnonnais doit dès lors être déboutée de sa demande d'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire.

6. Dépens

47. Compte tenu de la réouverture des débats ordonnée, il convient de réserver à statuer sur les dépens.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit les demandes principale et reconventionnelle recevables.

- En ce qui concerne la demande principale de M. S. :

- la dit fondée dans la mesure ci-après :

⁶⁹ Cass., 31 octobre 2003, *J.T.*, 2004, p. 135.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

- ♦ condamne la SCRL Le Logis Quaregnonnais à verser à M. S la somme brute provisionnelle de 134.394,86 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 30 août 2018 ;
- ♦ condamne la SCRL Le Logis Quaregnonnais à verser à M. S la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts judiciaires ;

- réserve à statuer sur le surplus des demandes de M. S

- En ce qui concerne la demande reconventionnelle introduite par la SCRL Le Logis Quaregnonnais :

- dit la demande d'indemnité pour procédure téméraire et vexatoire non fondée, et en déboute la SCRL Le Logis Quaregnonnais ;
- réserve à statuer quant au fondement de la demande visant à ce qu'il soit donné acte à la SCRL Le Logis Quaregnonnais de sa réclamation de dommages et intérêts à concurrence d'1 € provisionnel à lui payer par M. S en raison de l'identification de toute faute lourde voire dol, par lui commise durant l'exercice de ses fonctions de directeur-gérant voire subsidiairement de fautes légères répétées.

- Ordonne d'office la réouverture des débats, à l'audience publique du **23 janvier 2023 à 14 heures** pour 40 minutes devant la 4^e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, à 7000 Mons, rue de Nimy, 70, conformément à l'article 774 du Code judiciaire, aux fins visées aux points 35, 38 et 45 du présent jugement, avant dire droit quant au fondement de la demande.

Conformément à l'article 775 du Code judiciaire, invite les parties à s'échanger et à remettre au greffe, dans les délais fixés ci-après sous peine d'être écartées d'office des débats, leurs observations écrites à ce sujet, sous forme de conclusions sur réouverture des débats :

- la SCRL Le Logis Quaregnonnais, le 25/10/2021 au plus tard ;
- M. S le 23/02/2022 au plus tard ;
- les conclusions de synthèse de la SCRL Le Logis Quaregnonnais, le 23/06/2022 au plus tard ;
- les conclusions de synthèse de M. S le 24/10/2022 au plus tard ;
- les ultimes conclusions de synthèse de la SCRL Le Logis Quaregnonnais, le 23/12/2022 au plus tard.

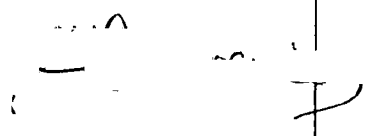
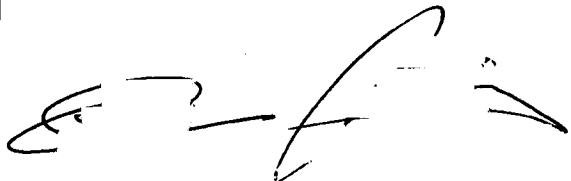
Réserve à statuer sur le surplus.

Dit le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/811/A - Jugement du 28 juin 2021

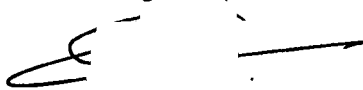
Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

Juge, présidant la 4^{ème} chambre ;
Juge social au titre d'employeur ;
Juge social au titre de travailleur employé ;
Greffier.



Et prononcé à l'audience publique du **28 juin 2021** de la **quatrième chambre** du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par _____ juge au tribunal du travail, président la chambre, assistée de _____ greffier.

Le greffier,



Le Juge,

