



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE  
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 novembre 2017.  
(1<sup>ère</sup> chambre)**

**R.G. : 16/ 1033/A**

**Rép: 17/**

**A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant**

**En cause de :**

**Monsieur      B**

Partie demanderesse comparissant personnellement et assisté par Maître Stéphane ROBIDA, avocat à BONCELLES.

**Contre :**

**SA GROUPE AUTOSECURITE**, inscrite à la BCE sous le numéro 0885.585.056.

Ayant son siège à 4800 PETIT-RECHAIN, Avenue du Parc, n°33.

Partie défenderesse comparissant par Maître Philippe HALLET, avocat à LIEGE.

**En droit,**

**VU** le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 16/1033/A et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 11 août 2016.

**ATTENDU** que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

**ENTENDU** les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 18 octobre 2017 ;

**VU** les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

**VU** le Code Judiciaire.

**ATTENDU** que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

## **1. ANTÉCÉDENTS.**

Monsieur B. a été engagé par la S.A. GROUPE AUTOSECURITE, au terme d'une procédure de sélection, en qualité de "responsable du centre de formation", suivant contrat à durée déterminée, à temps plein, signé le 2 juillet 2015, pour la période du 1<sup>er</sup> août 2015 au 28 février 2016 (p. 1 de son dossier).

Conformément à la réglementation, Monsieur B. est tenu de fournir un certificat de bonne vie et mœurs, ce qu'il fait, même si c'est avec retard ; ledit certificat est vierge. Il s'avère toutefois que Monsieur B. a été condamné à une peine de prison de 40 mois, avec sursis total, pour faits de mœurs en 2005, mais qu'il a fait l'objet d'une réhabilitation en 2010, ce dont la direction est informée peu après l'engagement par une voie non identifiée.

Interrogé à cet égard, Monsieur B. fournit toutes les informations utiles à la direction, qui lui conseille "pour apaiser le climat" d'en parler à ses plus proches collègues.

Les propos tenus par Monsieur B. ayant eu, selon la direction, l'effet inverse, celle-ci estime n'avoir eu d'autre solution que de le licencier, par courrier du 24 août 2015, moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalente à un mois de salaire.

Le licenciement est motivé de la manière suivante :

*"Nous vous avons engagé ce 01/08/2015 en tant que responsable de notre centre de formation. Lors de votre entretien d'embauche, vous ne nous avez signalé aucun antécédent judiciaire. Il est vrai que vous n'aviez pas légalement l'obligation de nous révéler ce que nous avons appris immédiatement après votre entrée en service et que nous ne pouvons donc vous en faire grief, même si nous le regrettons car cela aurait peut-être pu éviter des difficultés qui se sont fait jour par la suite.*

*Une fois informé, nous vous avons interrogé sur votre passé judiciaire. Vous nous avez fourni à ce sujet des explications que nous avons entendues sans pouvoir les vérifier.*

*Comme votre intégration dans l'équipe était susceptible de faire problème, nous vous avons conseillé d'en parler avec vos plus proches collègues. Ce que vous avez fait. Nous espérons que votre formation de psychologue vous aurait aidé à trouver les mots adéquats.*

*Malheureusement, les retours que nous avons eus de ces conversations ont été négatifs et nous ont convaincus, avec regret, que votre intégration au sein du personnel de notre entreprise ne pourra se réaliser harmonieusement. Cette décision ne constitue en rien une remise en cause de votre compétence professionnelle.*

*Nous sommes réellement désolés pour vous mais, ayant la charge d'une entreprise qui constitue avant tout une communauté humaine, nous devons prendre nos responsabilités, quelle qu'en soit la difficulté...".*

## **2. DEMANDE**

Monsieur B. estime son licenciement abusif et réclame à ce titre une somme de 17.065,38 €, équivalente à 17 semaines de rémunération, par analogie avec les dispositions de la C.C.T. 109.

## 2. DISCUSSION

Attendu que « l'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal ... » (C.T. Mons, 25.9.1997, J.T.T. 1998, p. 315).

Qu'en ce qui concerne le dommage, la Cour de cassation précise que pour « allouer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, le juge doit constater que le préjudice subi est distinct, en tous ses éléments, du dommage que l'indemnité de congé est censée réparer » (Cass.19.2.1975, Pas. 1975, I, p. 622) ;

Que dans son arrêt du 7 mai 2001, la Cour de cassation est encore plus précise dans la mesure où elle décide que « l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage tant matériel que moral résultant de la cessation du contrat de travail alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit » (Cass. 7.5.2001, J.T.T. 2001, p. 410, in Charles Eric CLESSE, Le licenciement abusif, Etudes pratiques de droit social, Kluwer 2005, p.193).

Attendu qu'il est désormais admis, sous réserve de l'application de la C.C.T 109 du 12 février 2014<sup>1</sup>, que la notion d'abus de droit trouve son fondement dans l'article 1134, al. 3 du code civil selon lequel les conventions doivent être exécutées de bonne foi (Cass. 19 septembre 1983, R.C.J.B 1986, p. 282)

Que l'abus de droit requiert la preuve d'une faute de l'auteur de la rupture, d'un dommage distinct de celui du licenciement lui-même ainsi que d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Que la faute peut être constituée par les motifs mêmes du licenciement ou par les circonstances qui entourent celui-ci.

Attendu que la S.A. GROUPE AUTOSECURITE affirme que "l'information relative à cette condamnation a circulé dans l'entreprise... (et) a causé dans le personnel un émoi qui est remonté jusqu'à la direction (ses conclusions de synthèse p. 7) et qu'un "malaise" existait dans le personnel (p. 8).

Qu'elle ne précise cependant pas quelles formes et quelle ampleur auraient pris ces émoi et malaise.

Qu'après avoir entendu Monsieur B à cet égard le 10 août 2015, réunion au cours de laquelle celui-ci se serait exprimé avec "volubilité", la direction l'a invité à en parler avec ses collègues, lui donnant la possibilité "d'éteindre l'incendie" (ibidem).

Que, d'une part, en raison de la réhabilitation dont il avait fait l'objet, Monsieur B n'avait à s'expliquer ni devant la direction ni devant ses collègues.

Que, d'autre part, et même si le Tribunal ne peut s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, il appartenait à la direction de celle-ci *"ayant la charge d'une entreprise qui constitue avant tout une communauté humaine"*, de prendre ses responsabilités de gestionnaire pour régler la situation avant qu'elle ne dégénère, seule ou en compagnie de Monsieur B, sous une forme appropriée, plutôt que d'envoyer ce dernier "au feu" en faisant reposer sur lui l'entière responsabilité de gérer la situation.

---

<sup>1</sup> Exclue, dans le cas d'espèce, en raison de son article 2 § 2, le licenciement étant intervenu dans les six premiers mois d'occupation d'un contrat à durée déterminée.

Qu'il lui appartenait au moins d'encadrer la communication, d'autant que la S.A. GROUPE AUTO-SECURITE souligne elle-même que devant la direction, il avait parlé avec volubilité.

Qu'en agissant autrement, la direction a elle-même créé les conditions des dérapages qui ont conduit au licenciement, puisqu'il apparaît des attestations produites que la communication de Monsieur B n'a pas été des plus adéquates.

Attendu en effet que Monsieur B (p. 4 du dossier AUTOSECURITE) souligne que ce n'est qu'après la première entrevue avec la direction (soit le 10 août 2015) que Monsieur B "a étalé sa vie privée" durant "plusieurs heures par journée".

Qu'il n'hésite pas à donner force détails et notamment au sujet de la rencontre de l'intéressé avec M. D, que Monsieur B conteste formellement.

Que Madame M (p. 3 du même dossier), plus mesurée, se contente de relever le vocabulaire peu adapté au lieu de travail pour détailler les faits de mœurs reprochés à Monsieur E en précisant que "c'est dérangeant de connaître la vie passée de son nouveau collègue à un tel point d'intimité".

Que par l'attitude peu responsable de la direction, notamment compte tenu de l'entrevue du 10 août 2015 avec Monsieur E, qu'elle a délégué pour gérer une situation qu'il lui appartenait de régler elle-même, est constitutive d'une faute qui a conduit au licenciement de l'intéressé.

Attendu que la défenderesse ne conteste ni l'existence d'un préjudice dans le chef de Monsieur B ni la réclamation de celui-ci.

Qu'il a été prié de s'expliquer devant la direction sur des faits anciens, jugés, pour lesquels il avait été condamné et qui avaient fait l'objet d'une réhabilitation, totalement étrangers à son travail.

Qu'il lui a été demandé ensuite d'en parler lui-même avec ses collègues.

Que cela constitue une atteinte grave à sa vie privée.

Qu'ayant perdu un travail qu'il effectuait à la satisfaction de son employeur, il a été obligé de vendre sa maison, lui occasionnant un préjudice financier indubitable.

Que ces dommages résultent directement de la faute de la direction de la S.A. GROUPE AUTO-SECURITE.

Que la réclamation de Monsieur B doit par conséquent être déclarée fondée.

### **PAR CES MOTIFS,**

**Le Tribunal, après en avoir délibéré,**

**Statuant publiquement et contradictoirement,**

**Dit** la demande recevable et fondée

**Condamne** la S.A. GROUPE AUTOSECURITE à payer à Monsieur B, pour les causes sus-énoncées, la somme de 17.065,38 €, augmentées des intérêts au taux légal depuis le 24 août 2015.

**Condamne** la partie défenderesse aux dépens, liquidés pour chacune des parties à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

**AINSI JUGÉ PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION VERVIERS (PREMIERE CHAMBRE) composée de**

Madame Ghislaine RASKIN, juge président la chambre,  
Monsieur Ghislain NISIN, juge social employeur,  
Monsieur Jean-Marie BORCY, juge social travailleur employé,  
qui ont participé au délibéré

G. NISIN

J-M. BORCY

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN, juge effectif**, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le QUINZE NOVEMBRE 2017**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN