

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DU 17 FEVRIER 2020

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

EN CAUSE DE :

Monsieur V. D., né le X, domicilié à X,

ci-après monsieur D.,

ayant comparu, assisté de son conseil Me N. B., avocat à X,

partie requérante, demandeur au principal, défendeur sur reconvention, d'une part,

CONTRE:

La S.A. E. N. & F., BCE X, dont le siège social est situé à X,

ci-après la société N. & F.,

représentée par Madame N. C., Administratrice, et par Me S. P., avocat à Namur,

partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention, d'autre part.

I. Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de l'article 734 du Code judiciaire dont il a été fait application.

Vu la requête contradictoire (1034 CJ) reçue au greffe le 03.11.2017.

Vu l'ordonnance de fixation 747 § 1 Cl en date du 07.12.2017.

Vu les conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 06.02.2018.

Vu les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 09.04.2018

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 06.06.2018.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 31.07.2018.

Vu les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 06.09.2018.

Vu les dossiers de pièces des parties.

Vu les procès-verbaux d'audiences publiques.

A l'audience publique du 16.12.2019, le Tribunal a entendu les parties en leurs dires et explications — la tentative de conciliation n'ayant pas abouti —, a déclaré les débats clos, et mis la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le Tribunal prononce son jugement.

II. Demandes

1. Demande principale

Monsieur V. D., par requête contradictoire reçue au greffe le 3 novembre 2017, précisée par ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 31 juillet 2018, demande au tribunal de déclarer sa demande recevable et fondée ; ce faisant de :

- condamner la défenderesse au paiement d'un montant de 7.500,00 € évalués ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif en vertu du contrat de travail signé en date du 28 février 2017, augmenté des intérêts moratoires à dater du 15 mai 2017 et des intérêts judiciaires au taux légal.
- condamner la défenderesse à lui payer une somme forfaitaire de 6 mois de rémunération brute en réparation de son préjudice matériel et moral sur base de la loi sur le bien-être au travail et sur la loi sur la tendance à lutter contre la discrimination : 2.500,00 € x 6 = 15.000,00 € bruts, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 15 mai 2017 jusqu'à parfait paiement.
- condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée dans le chef du concluant à la somme de 2.400 €.
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tous recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

2. Demande reconventionnelle

La S.A. E. N. & F. dans ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 6 septembre 2018, demande au tribunal de déclarer sa demande reconventionnelle recevable et fondée ; ce faisant, de condamner Monsieur V. D. :

- au paiement d'une somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 3 novembre 2017,
- aux entiers frais et dépens de l'instance (indemnité de procédure : 2.400 €).

III. Faits

Monsieur V. D. a été engagé par la société N. & F. dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée, à temps plein, le 28 février 2017, prenant cours le 13 mars 2017.

La société N. & F. est une entreprise spécialisée dans le terrassement et s'occupe de chantiers divers tels que les aménagements d'abords (entrées de parking, terrasses, pièces d'eau, courts privés, pose de pavés,

gravier, dolomie,...), de terrains de tennis, de raccordements d'égouts, pose de stations d'épuration individuelles, fosses septiques ou encore la réalisation et la rénovation de chemins forestiers et agricoles.

Fin de l'année 2016, la société N. & F. souhaite développer le département de l'aménagement des abords et, dans ce cadre, procède à un appel à candidature.

Monsieur D., qui exerce jusque-là en tant que jardinier indépendant, répond à cette offre d'emploi et la société N. & F. l'engage car il présente l'expérience requise.

Très rapidement, la collaboration entre parties s'est révélée difficile.

La société N. & F. décide de licencier Monsieur D. le 15 mai 2017, soit 2 mois après l'engagement, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant 2 semaines de rémunération.

Le motif indiqué sur la formulaire C4 de chômage est ne convient pas au poste de travail.

Monsieur D. affirme qu'il a été licencié en raison de son homosexualité et après avoir cédé ses clients, projets et devis en cours de son entreprise à la société N. & F..

La société N. & F. expose que Monsieur D. était incompetent, que son travail contenait des erreurs techniques, parfois grossières, qu'il ne respectait ni les procédures applicables ni les instructions, qu'il ne s'est pas intégré à l'équipe, démontrant même de l'insubordination et un mauvais rapport avec les clients.

IV. Discussion

1. Demande principale

Monsieur D. produit avec ses conclusions additionnelles et de synthèse datées du 30 juillet 2018 plusieurs enregistrements de conversations téléphoniques de mai et juillet 2017.

Parmi ces enregistrements figurent des conversations que Monsieur D. a eues avec Monsieur S. N., Madame C. N. et une conversation entre Monsieur D. et « un employeur potentiel fictif », c'est-à-dire quelqu'un qui, à la demande de Monsieur D., s'est fait passer pour un employeur potentiel auprès de Monsieur D..

Ce procédé est manifestement illégal et ces pièces doivent par conséquent être écartées des débats.

En effet, il est de jurisprudence constante que les enregistrements de conversations téléphoniques privées effectuées à l'insu des interlocuteurs doivent être écartés. Si les personnes n'ont pas été averties que leurs propos pourraient être écoutés par des tiers et, qui plus est, être utilisés dans un procès, la preuve est irrégulière, les personnes en cause pouvant légitimement nourrir une attente raisonnable du respect de leur vie privée¹.

Il résulte des articles 259bis et 314bis du Code pénal et de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques que l'enregistrement par un des participants à une conversation téléphonique mais pour le compte d'un tiers est illégale en dehors des conditions fixées aux articles 90ter à 90decies du Code d'instruction criminelle².

¹ Cass., 9 septembre 2008, P.08.0276.N ; Cour trav. Bruxelles, 25 novembre 2015, R.G. 2011/AB/612, Terralaboris; Cour trav. Bruxelles, 4 août 2016, R.G. 2014/AB/763, Terralaboris

² Conclusions de l'avocat général V. précédant Cass., 8 janvier 2014, R.G. n°, Juridat ; Cour eur. D.H., M.M. c. Pays-Bas, 8 avril 2003, T. Strafr., 2003, p. 288

De même, l'utilisation, dans une intention frauduleuse ou à dessein de nuire, d'un enregistrement régulièrement effectué par un participant à une conversation téléphonique est prohibé³.

Avec le conseil de la société N. & F., le tribunal considère qu'il résulte de ces principes qu'en l'espèce, la production des enregistrements de conversations téléphoniques, réalisés à l'insu des autres personnes concernées, est illicite; ces personnes n'ont à aucun moment été averties du fait que leurs propos pourraient être écoutés par des tiers. Ces éléments de preuve illicites doivent être écartés des débats.

Il en va de même a fortiori du procédé où Monsieur D. a eu recours à un tiers qui a procédé à un enregistrement pour son compte, tout en se faisant passer pour un employeur potentiel, ce qu'il n'était pas.

Toujours avec le conseil de la société N. & F., le tribunal ajoute que ce procédé déloyal porte atteinte à la fiabilité des prétendus propos rapportés dès lors que le travailleur a manœuvré, à l'insu de son employeur, dans le but d'obtenir des réponses précises⁴.

Par ailleurs, le tribunal ne peut s'empêcher de penser que de telles pratiques sont révélatrices d'un réel manque de loyauté et de bonne foi dans les rapports qui doivent, en principe, présider entre un travailleur et son employeur.

La pièce 24 du dossier de Monsieur D. (5 fichiers audio et une prétendue retranscription) sont donc écartés.

1.1. En ce qui concerne le premier chef de demande : l'indemnité du chef du licenciement abusif

Monsieur D. expose que la société N. & F. n'apporte aucune preuve concernant une attitude ou un comportement néfaste de sa part au sein de l'entreprise ; que jamais ses compétences professionnelles n'ont été mises en cause avant son licenciement; que durant deux mois, pas le moindre reproche n'a été formulé à son encontre ; qu'aucun avertissement ne lui a été adressé.

Monsieur D. reproche à la société N. & F. d'avoir divulgué des propos mensongers sur sa personne et ses compétences auprès des clients, sachant en outre pertinemment qu'il exerçait également la même activité dans le cadre de son entreprise J..

Monsieur D. affirme que sa situation au sein de l'entreprise s'est dégradée lorsque les dirigeants de la société N. & F. ont appris son orientation sexuelle.

Monsieur D. prétend encore qu'il a été remercié sans égard et qu'il a dû quitter sur le champ l'entreprise.

Selon lui, cette situation relève indéniablement de l'abus de droit.

£En droit

Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;
- un dommage ;

³ art. 259bis, § 2 et 314bis, § 2, alinéa 2; C. D. V., « Les infractions en matière d'écoutes, de prise de connaissance et d'enregistrement de communications et de télécommunications », Les infractions, vol. 5, Les infractions contre l'ordre public, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 404-405

⁴ Cour trav. Bruxelles, 7 janvier 2015, R.G. 2012/AB/1.248, Terralaboris

- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

L'abus de droit de licencier repose sur l'existence d'une faute commise par l'employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et sur le lien de causalité entre la faute et le dommage⁵.

Le travailleur doit rapporter la preuve certaine de ces trois éléments, sans quoi il ne peut obtenir de dommages et intérêts à charge de son employeur.

La première étape à franchir est celle de la démonstration certaine d'une faute de l'employeur.

L'analyse des arrêts de la Cour de Cassation permet de retenir 5 critères qui déterminent l'existence d'un abus :

1. L'exercice du droit avec la seule intention de nuire : ce mobile doit être déterminant et unique pour que l'abus de droit soit retenu. C'est-à-dire que si le titulaire du droit exerce celui-ci en nuisant à autrui mais qu'un autre mobile licite peut être avancé, la théorie de l'abus de droit ne pourra pas s'appliquer.

2. L'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable.

3. L'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité.

4. Le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi : le titulaire du droit a un intérêt à exercer celui-ci et dispose de plusieurs possibilités pour le faire. En optant pour la voie la plus dommageable pour celui qui subit l'exercice de ce droit, il pose un acte abusif.

5. L'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré.

Une fois la faute démontrée, le travailleur se heurte à la preuve de son dommage.

La Cour de Cassation a précisé, dans son arrêt de principe du 19 février 1975, que le préjudice subi doit être « distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer⁶.

De manière plus restrictive, elle a considéré que l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite 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 dit⁷.

Il appartient au travailleur de rapporter la preuve d'un dommage moral exceptionnel soit la preuve d'un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité de préavis.

Quant à la réparation du dommage, la Cour de cassation précise que : L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tous les dommages matériels et moraux qui découlent de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même⁸

Selon la Cour de cassation, l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même⁹.

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire :

⁵ Cour trav. Mons, 11 décembre 2000, JTT, 2001, 77

⁶ Cass., 19 février 1975, Pas., 1, 1975, 622

⁷ Cass., 7 mai 2001, JTT, 2001, 410

⁸ Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410, Observations

⁹ Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410

Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet[...] une faute causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi ¹⁰.

Il revient au travailleur qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant — inutilement ou fautivement — le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts¹¹

Enfin, le travailleur doit démontrer qu'il existe un lien de causalité entre le dommage qu'il a subi et la faute de son employeur.

A supposer même que le motif de licenciement soit inexact, cela n'impliquerait pas que le licenciement soit affecté par un abus de droit ¹².

Même l'absence de toute faute du travailleur, ne rend pas nécessairement le congé abusif ¹³.

En l'espèce

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que :

- Durant son occupation, Monsieur D. a terminé uniquement deux chantiers et seulement un seul complètement (chantier du client L. à B.) ; par ailleurs, la rentabilité de celui-ci s'est avérée catastrophique et la société N. & F. a constaté un mauvais contact entre Monsieur D. (responsable) et le personnel du chantier,
- la société N. & F. expose, à juste titre, qu'elle pouvait être insatisfaite du nombre de marchés obtenus par l'intermédiaire de Monsieur D. en ce sens que durant sa période d'occupation, il a réalisé quinze devis, mais seulement trois de ceux-ci se sont ensuite concrétisés,
- Des difficultés ont également été constatées concernant le respect des consignes de travail, notamment eu égard au fait que des devis ont été remis à Monsieur S. N., administrateur-délégué, en court-circuitant la procédure prévue à cet effet, impliquant l'intervention de Monsieur D.,
- Manifestement, Monsieur D. n'acceptait pas le fonctionnement mis en place par la société et la nécessaire subordination à Monsieur D. eu égard à sa qualité de superviseur,
- La société N. & F. a en outre constaté que Monsieur D. ne respectait pas les instructions qui lui étaient données, notamment de passer du temps avec les conducteurs, de passer plus de temps également sur les chantiers ainsi qu'avec J.- P. D.,
- Enfin, le chantier G. (pour rappel, le chantier en cours cédé par Monsieur D. au moment de son engagement) s'est avéré être un chantier litigieux par le fait- même de l'attitude de Monsieur D..

Il est évident que de multiples problèmes ont rapidement rendu impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

La concluante a dû rapidement constater qu'il ne présentait en réalité pas le profil attendu que ce soit dans son attitude au travail ou concernant ses capacités, manifestement insuffisantes pour la fonction convenue et bien inférieures à ce que Monsieur D. avait présenté lors de son recrutement.

¹⁰ Cour trav. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378

¹¹ C. W.O, cc Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis — la portée de l'interruption de la prescription», Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411

¹² C. Trav. Bruxelles, 10 mars 1976, Bulletin FEB 77, p.1542 ; C. Trav. Gand, 10 décembre 1976, RW76-77, p.2225 ; C. Trav. Liège, 6 décembre 1978, JTT 1979, p.329 ; C. Trav. Bruxelles, 29 avril 1992, RDS 92, p.373 ; C. Trav. Mons, 15 juillet 1999, JTT 2000, p.379

¹³ C. Trav. Gand, 10 décembre 1976, RW 76-74, p.2225

L'allégation selon laquelle la société N. & F aurait colporté des propos dégradants ou néfastes à l'encontre de Monsieur D. ne repose sur aucun fondement.

Les circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu ne sont pas non plus de nature à avoir porté atteinte à l'honorabilité de Monsieur D.. Au contraire, le licenciement est intervenu proprement et sans qu'aucune publicité ne l'ai entouré, sur base de faits concrets et objectifs.

Par conséquent, la société N. & F. a, légitimement, de façon correcte et dans le respect de chacun, sans dépasser les limites qui s'imposent à un employeur raisonnable et prudent, décidé de mettre fin au contrat de travail de Monsieur D..

L'indemnité du chef de licenciement abusif n'est pas due.

1.2. En ce qui concerne le deuxième chef de demande : les dommages et intérêts fondés sur la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations

Monsieur D. postule la condamnation de la société N. & F. à lui verser un montant forfaitaire de 6 mois de rémunération brute: 2500,00 € x 6 = 15.000,00 € bruts.

Il considère qu'il a été victime de harcèlement moral au travail.

D'autre part, il invoque également la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations.

Monsieur D. expose avoir déposé une plainte auprès d'UNIA à la suite de laquelle un dossier a été ouvert le 22 mai 2017 estimant être discriminé eu égard à son orientation sexuelle.

Il échec de constater que Monsieur D. ne développe pas juridiquement ce chef de demande. Il invoque deux législations distinctes sans préciser les dispositions applicables à son cas et sans procéder à leur articulations avec les faits.

En outre, Monsieur D. n'établit aucun fait qui permettrait de présumer qu'il aurait été licencié en raison de son orientation sexuelle ou qu'il aurait fait l'objet d'un harcèlement moral au travail.

Il n'a pas déposé de plainte à ce propos, que ce soit auprès d'un conseiller en prévention ou auprès d'autres autorités compétentes, à l'exception d'un signalement auprès d'UNIA auquel aucune suite n'a été réservée.

Il n'a jamais évoqué un prétendu harcèlement après la rupture de son contrat de travail et n'a jamais adressé de réclamation ou de mise en demeure à ce propos.

La position de Monsieur D. est imprécise, confuse et a varié au cours même de la procédure judiciaire. Force est de constater que ce chef de demande est injustifié et non fondé. Monsieur D. doit être débouter de ce chef de demande.

2. Demande reconventionnelle

En droit

La société N. & F. sollicite la condamnation de Monsieur D. au paiement de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

L'accès à la justice est libre, mais l'abus du droit d'agir, comme celui du droit de se défendre (demande ou défense téméraire ou vexatoire) est prohibé.

Dans un arrêt du 31 octobre 2003, la Cour de cassation a confirmé qu'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 ¹⁴.

L'abus du droit d'action en justice est normalement réparé par des dommages et intérêts au profit de la partie qui a subi un dommage réparable par suite de la faute commise par son adversaire.

La sanction de l'action ou de la défense en justice, téméraire et vexatoire, par l'octroi de dommages et intérêts, est évidemment une application de la théorie de l'abus de droit. Elle n'exige donc pas une intention méchante et il suffit que le critère de la faute par rapport au comportement de l'homme normalement raisonnable et prudent puisse s'appliquer pour que des dommages et intérêts puissent être accordés de ce chef. Mais le respect de la liberté du droit d'agir en justice ou de s'y défendre impose au juge une grande prudence avant de considérer qu'il y a action téméraire et vexatoire. Engager un procès ou exercer une voie de recours sans avoir la certitude de réussir ne constitue pas en soi une faute. La faute n'apparaît que si l'action manque totalement de fondement, en telle sorte qu'on peut considérer qu'elle n'aurait pas été intentée par un homme normalement prudent ¹⁵.

En l'espèce

L'action revêt un caractère téméraire et vexatoire.

En effet, les demandes formulées par Monsieur D. ne reposent sur aucun fondement.

Il a accusé d'homophobie les dirigeants de la société N. & F. Il a également prétendu qu'il avait fait l'objet de harcèlement moral.

Ces accusations ont été assénées de façon péremptoire et sans le moindre commencement de preuve.

il a, en outre, formulé des accusations vexatoires à l'égard de son ancien employeur en critiquant son appartenance à un mouvement religieux.

Il s'agit d'accusations graves qui ne reposent sur aucun fondement et qui sont incompatibles avec l'exercice normal du droit d'agir en justice.

A cela s'ajoute une attitude procédurale légère et un grave manque de loyauté au vu du procédé utilisé pour tenter de produire des enregistrements de conversations téléphoniques illégaux.

L'action est manifestement téméraire et vexatoire de sorte qu'il se justifie de condamner Monsieur D. au paiement de dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à un montant de 1.000 €.

¹⁴ Cass., 31 octobre 2003, J.T., 2004, p. 135, note L-F. V. D., « L'abus procédural, une étape décisive ». Voy. ég. G. C. M., « Les droits de la défense et les voies de recours », in *Les perversions du droit de la défense*, Bruxelles, Kluwer-Bruylant, 2000, pp. 46 et s.

¹⁵ R.O. D., "Examen de jurisprudence, La responsabilité délictuelle et quasi délictuelle" in R.C.J.B., 1973, p. 637; civ. Namur, 12 mars 1990, J.L.M.B., 1990, p. 853; Cour trav. Liège, S" ch., 21 décembre 1993, R.G. 20.666 ; Cf. Cass., 3 février 1989, Pas., 1989, I, p. 594 ; Cass., 31 octobre 2003, I.T., 2004, p.135, obs. J.-Fr. V. D., « L'abus procédural : une étape décisive »

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Ecarte la pièce 24 du demandeur des débats (enregistrements de conversations téléphoniques et retranscriptions).

Dit la demande principale recevable mais non fondée et déboute Monsieur D. de toutes ses prétentions.

Dire la demande reconventionnelle recevable et partiellement fondée.

Condamne Monsieur D. au paiement de dommages et intérêts d'un montant de 1.000 €, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 3 novembre 2017.

Condamne Monsieur D. aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400 €.

Ordonne l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

AINSI jugé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail de Liège - division de Namur, composée de Madame B. C., Juge,

Monsieur H. J.-M., Juge social représentant les employeurs,

Monsieur E. M., Juge social représentant les employés, assistés de

Monsieur G. B., Greffier

Et le président a été prononcé le 17 février 2020, à l'audience publique de la 2^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de Liège – division de Namur, où siégeaient Madame .C. B., assistée de Monsieur B. G., greffier