

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 / 3061 .</b>
Date du prononcé <b>12 décembre 2023</b>
Numéro du rôle <b>2020/AB/341</b>
Décision dont appel <b>19/23/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003618663-0001-0022-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Réouverture des débats au 12 mars 2024

**Monsieur D** \_\_\_\_\_, NRN \_\_\_\_\_, domicilié à \_\_\_\_\_

**Appelant au principal, Intimé sur incident,**  
comparaissant en personne et assisté par Maître Geneviève R \_\_\_\_\_ et Maître Stéphanie R \_\_\_\_\_, avocates à Bruxelles.

contre

**La S.A. SECURITE A** \_\_\_\_\_, BCE 0443.506.962, dont le siège est établi à 1190 Bruxelles,

**Intimée au principal, Appelante sur incident,**  
représentée par Maître Celia Z \_\_\_\_\_ *loco* Me Bernd H \_\_\_\_\_, avocats à Liège.

\*

### **I. INDICATIONS DE PROCÉDURE**

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement prononcé le 13 novembre 2019 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3<sup>ème</sup> chambre (R.G. n°18/5502/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de la partie appelante, remise au greffe de la cour le 15 mai 2020 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 2 septembre 2020 fixant un calendrier de procédure et une date de plaidoiries ;
- les conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 24 octobre 2023.

Les débats ont été clos et l'affaire a été prise en délibéré.

PAGE 01-00003618663-0002-0022-01-01-4



## I. SYNTHESE DES FAITS PERTINENTS

1.-

La S.A. SECURITE A (ci-après « la société », « l'employeur » ou « l'intimée ») exploite deux stations de contrôle technique en région bruxelloise (à Forest et à Anderlecht).

Elle a engagé M. D (« l'appelant ») à partir du 5 mai 2000, comme inspecteur automobile (employé).

Au moment des faits pertinents (sanctions disciplinaires notifiées entre décembre 2017 et septembre 2018) :

- celui-ci travaille comme inspecteur automobile au contrôle technique de Forest ;
- il est occupé à temps partiel (50%), son contrat étant partiellement suspendu en raison d'un congé pour assistance médicale à un proche ;
- il a la qualité de candidat non élu aux élections sociales de 2016<sup>1</sup>.

2.-

Le 21 novembre 2014, dans le cadre d'une enquête de la police judiciaire sur une fraude au contrôle technique<sup>2</sup>, une perquisition a eu lieu au sein des stations de Forest et d'Anderlecht. Des membres du personnel ont été interrogés et inculpés (dont M. D ) du chef de participation à une association de malfaiteurs et de corruption passive dans le cadre de l'exercice d'une fonction publique.

M. D a contesté son implication dans cette fraude. Par jugement du 19 janvier 2022, le tribunal correctionnel de Bruxelles l'a acquitté.<sup>3</sup> Le dossier serait actuellement pendant en appel (à l'audience, le conseil de l'appelant a indiqué qu'un arrêt avait été rendu, mais il n'a pas été produit).

3.-

Le 15 novembre 2016, M. D s'est adressé au tribunal du travail de Bruxelles pour se plaindre de ses conditions de travail et des contrôles qu'il subissait de manière intense dans son travail. L'auditorat l'a invité à s'adresser au conseiller en prévention.<sup>4</sup> Il ne paraît pas avoir entamé de démarches en ce sens.

---

<sup>1</sup> De 2012 à 2016, il était délégué du personnel au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.). Il s'est représenté en 2020 et a été élu comme délégué au C.P.P.T., malgré l'action judiciaire de l'employeur pour s'y opposer (v. pièces 31 et 32 de M. D : le tribunal a déclaré irrecevable l'action de l'employeur). En septembre 2016, la CNE l'avait proposé comme délégué syndical mais la direction de la S.A. SECURITE A a refusé cette désignation en raison de son inculpation dans le cadre d'un dossier de fraude au contrôle technique (pièce 27 de M. D ).

<sup>2</sup> En très bref, l'enquête concernait une organisation frauduleuse consistant à faire passer des véhicules non conformes au contrôle technique avec la complicité des inspecteurs pour obtenir un certificat de conformité.

<sup>3</sup> Pièce 22 de la société, feuillets 46 et 47.

<sup>4</sup> Pièces 2 à 4 de M. D



4.-

En octobre 2017, M. D' a dénoncé à la police des faits qu'il considère comme de la corruption, visant particulièrement son supérieur hiérarchique, à savoir le chef de la station de contrôle technique de Forest, M. L. Il a ainsi dénoncé l'intervention de ce dernier lors du passage au contrôle technique d'un véhicule ancêtre de marque Porsche.<sup>5</sup> Il a également signalé les faits au cabinet de la secrétaire d'Etat à la mobilité.<sup>6</sup> La S.A. SECURITE AL indique que la plainte à la police a été classée sans suite.<sup>7</sup>

5.-

Le 19 décembre 2017, M. D a déposé plainte à la police, cette fois pour harcèlement, contre M. L.<sup>8</sup>

La veille, le lundi 18 décembre 2017, il avait été surpris en train d'utiliser son GSM dans la station de contrôle technique, ce qu'interdit le règlement de travail ; la S.A. SECURITE AL explique à ce sujet que l'interdiction vise à éviter l'utilisation du GSM pour des faits répréhensibles en station<sup>9</sup>.

Le mercredi 20 décembre 2017, il s'est entretenu à propos de ces faits avec le directeur de la station, M. N

Par courrier recommandé du 22 décembre 2017<sup>10</sup>, ce dernier lui a notifié un **blâme avec suspension de la promotion financière pour une durée de 6 mois**<sup>11</sup> :

*« Par le présent courrier nous vous confirmons notre décision, notifiée ce mercredi 20 décembre, de vous adresser ce blâme.*

*Ce lundi 20 janvier (lire : 18 décembre), votre chef de station a été averti que vous preniez des photos ou filmiez en station. Lorsqu'il vous a demandé si cela était véridique vous avez fermement nié ces faits.*

*Ce mercredi alors que nous vous avons à nouveau posé cette question, vous avez à nouveau nié ces faits et vous avez même confirmé que cela n'était pas vrai alors que nous vous disions en avoir la preuve.*

*En effet, ce lundi matin, voyant un marchand consulter le listing de rendez-vous, ce que nous n'acceptons pas par ailleurs, vous avez pris une photo ou filmé avec votre gsm. Plutôt que de dénoncer cela auprès de vos supérieurs, vous avez ensuite préféré montrer votre prise de vue au marchand en question et en discuter avec lui.*

<sup>5</sup> Pièce 28 de M. D.

<sup>6</sup> Pièce 29 de M. D.

<sup>7</sup> Conclusions, page 9.

<sup>8</sup> Pièce 5 de M. D'

<sup>9</sup> Notamment le fait de livrer des informations aux « passeurs » (identité des inspecteurs sur les différentes lignes de contrôle).

<sup>10</sup> Pièce 23 de la société.

<sup>11</sup> Sanction appliquée dès janvier 2018 : cf. pièces 7 et 8 de M. D. avec la date d'ancienneté au 1<sup>er</sup> novembre 2000 (au lieu du 1<sup>er</sup> mai 2000 antérieurement).



*Que devons-nous en penser ? Il semble que vous préféreriez discuter ou régler ce genre de chose directement avec la personne mise en cause que d'en avertir votre hiérarchie. Dans quel but ? Par ailleurs alors que l'on vous pose la question, vous niez les faits.*

*Est-il encore nécessaire de vous rappeler que l'usage du gsm est interdit en station ? Nous ne le pensons pas puisque ce point est clairement repris depuis plusieurs années dans notre règlement de travail.*

*Nous devons constater que très régulièrement, vous nous mentez ou ne nous donnez pas une version complète ou correcte des faits, ce qui naturellement détruit la confiance que nous pouvions avoir en vous.*

*Pour ces raisons, mensonges et utilisation de votre gsm en station, nous vous confirmons une fois encore notre décision de vous adresser ce blâme avec une suspension et donc un retard de votre promotion financière pour une durée (de) 6 mois.*

*Nous vous rappelons encore que nous attendons de votre part de rester sur votre zone de travail et d'arrêter de vous occuper du travail de vos collègues sur d'autres lignes ou postes de travail en station et que nous attendons surtout de votre part (un) minimum de respect dû à votre hiérarchie, élément qui a disparu chez vous. »<sup>12</sup>*

Les 15 et 22 janvier 2018, M. D  
en vain.<sup>13</sup>

a contesté ce blâme et en a demandé la révision,

#### 6.-

Par courrier recommandé du 22 février 2018<sup>14</sup>, la S.A. SECURITE A a notifié une nouvelle sanction à M. D. après l'avoir entendu la veille, suite au contrôle d'un véhicule qu'il avait effectué le lundi 20 février 2018. Il s'agit cette fois d'une **rétrogradation au grade d'inspecteur adjoint** (avec application d'un barème de rémunération inférieur à celui d'inspecteur).

Le courrier du 22 février 2018 se termine comme suit :

« *Compte tenu des éléments repris ci-dessous :*

- *vous avez effectué un contrôle des feux du véhicule et n'avez pas émis la moindre remarque dans le système informatique acceptant donc ces feux comme étant correctement réglés ;*
- *une fois le système vous ayant averti de la nécessité de procéder à un recontrôle, bloquant tout encodage ou modification de ceux-ci, vous avez tenté pendant plusieurs minutes de procéder au réglage des feux (droit), pratique non acceptée en station en Belgique, avant de faire appel à un responsable pour effectuer le recontrôle exigé ;*

<sup>12</sup> Pièce 6 de M. D

<sup>13</sup> Pièces 9 à 11 de M. D

<sup>14</sup> Pièce 24 de la société.



- vous n'avez pas mentionné le moindre problème au responsable ayant effectué le recontrôle ;
- vous nous avez confirmé avoir contrôlé le véhicule et avoir ensuite appelé un responsable ;
- vous nous avez confirmé n'avoir rien fait d'autre sur ce véhicule une fois averti d'un recontrôle ;
- vous avez refusé de nous expliquer pourquoi vous aviez procédé au réglage des feux (droit) de ce véhicule ;

à la suite de nos entretiens de ce 21 février 2018, nous devons, une fois de plus, constater que vous nous mentez mais surtout que vous avez sciemment accepté des feux qui étaient sans contestation « hors tolérance » et qu'en plus vous avez tenté de masquer, cacher votre faute en tentant pendant plusieurs minutes de procéder au réglage des feux (droit) sur ce véhicule, en vue de tromper le système et votre responsable lors du recontrôle que vous ne pouviez éviter.

En conséquence, nous n'avons pas d'autre choix que de vous sanctionner pour ces manquements graves.

Nous avons donc décidé, conformément aux sanctions prévues à l'article 8.1 de notre règlement de travail, de vous rétrograder, dès ce jour, au grade d'inspecteur adjoint.

Nous ne pouvons que déplorer votre attitude et espérer que vous prendrez conscience de la gravité des faits qui vous sont reprochés, cette sanction étant un ultime avertissement. »<sup>15</sup>.

#### 7.-

Par courrier de son conseil du 9 mars 2018, M. D a contesté les deux sanctions disciplinaires précitées et a invité la S.A. SECURITE A à y renoncer, faute de quoi les juridictions du travail seraient saisies<sup>16</sup>.

#### 8.-

Par courrier recommandé du 11 septembre 2018<sup>17</sup>, la S.A. SECURITE A a notifié un nouveau **blâme** à M. D , pour avoir contrôlé un véhicule dont les feux arrières avaient été « obscurcis », sans avoir mentionné cette circonstance alors qu'elle doit conduire à une interdiction de circulation mentionnée sur le certificat de visite. Lors du recontrôle par le chef de station, celui-ci a relevé, de surcroît, que le phare avant droit était « hors tolérance », ce que M. D n'avait pas indiqué lors de son contrôle, alors que cette circonstance doit mener à la délivrance d'un certificat de visite avec validité limitée à 15 jours.

<sup>15</sup> Pièce 12 de M. D

<sup>16</sup> Pièce 13 de M. D

<sup>17</sup> Pièce 25 de la société.



Le courrier recommandé du 11 septembre 2018 indique :

*« Nous devons constater que vous avez omis de sanctionner ces deux points et par conséquent que vous avez pour ces deux points délivré un certificat de visite sans remarque et donc vert alors que ce véhicule devait recevoir un certificat de visite rouge « interdit à la circulation » pour les feux obscurcis et un certificat de visite rouge « limité à 15 jours » pour le réglage des feux avants. Malgré nos précédents avertissements, il semble que vous n'ayez pas compris l'importance de votre tâche et de votre fonction. Dès lors, nous nous voyons contraints de vous adresser ce nouveau blâme et nous ne pouvons que vous rappeler l'importance d'effectuer votre travail avec le plus grand sérieux et toute la rigueur voulue. »<sup>18</sup>*

M. D. a contesté cette troisième sanction disciplinaire.<sup>19</sup>

9.-

Dans l'intervalle, le 21 août 2018, M. D. avait déposé une requête en conciliation devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, laquelle n'a pas abouti.<sup>20</sup>

Le 14 décembre 2018, il a saisi ce même tribunal d'une requête contradictoire en vue de la condamnation de la S.A. SECURITE A

- à supprimer la suspension de promotion financière et la rétrogradation qu'elle lui a imposées respectivement depuis les 22 décembre 2017 et 22 février 2018, dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 50 euros par jour de retard ;
- au paiement de la somme provisionnelle de 11.354,84 euros au titre de manque à gagner ;
- au paiement de la somme de 1.500 euros à titre de dommages-intérêts pour démarche abusive et attitude dénigrante à son encontre, à augmenter des intérêts judiciaires ;
- aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- sous toutes réserves sur tout autre montant qui lui resterait dû en vertu des relations de travail.

M. D. travaille toujours actuellement pour la S.A. SECURITE A, comme inspecteur adjoint, et à temps plein (son congé pour assistance médicale a pris fin).

<sup>18</sup> Pièce 16 de M. D.

<sup>19</sup> Pièce 23 de M. D.

<sup>20</sup> Pièces 17 à 19 de M. D.



## II. LE JUGEMENT DONT APPEL

Le jugement frappé d'appel a décidé ce qui suit :

« *Statuant contradictoirement ;*

*Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;*

*Réduit la sanction disciplinaire de blâme avec suspension de promotion financière du 22 décembre 2017 à la sanction disciplinaire de blâme écrit, et condamne la SA SECURITE A à procéder à l'inscription de cette réduction dans le registre ad hoc dont la tenue est prévue par l'article 17, alinéa 2, de la loi du 8 avril 1965 instituant le règlement de travail, dans les 30 jours de la signification du jugement à intervenir et ce, sous peine d'astreintes de 25€ par jour de retard ;*

*Condamne la SA SECURITE A à payer à Monsieur D la somme brute de 1.281,40€ à titre de manque à gagner ;*

*Déboute Monsieur D, pour le surplus de sa demande ;*

*Délaisse à chaque partie ses propres dépens, la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà acquittée par Monsieur D restant à sa charge. »*

## III. L'APPEL DE M. D

Suivant ses dernières conclusions, M. D demande à notre cour ce qui suit :

- Déclarer son appel recevable et fondé et réformer le jugement dont appel ;
- Statuant comme le premier juge eut dû le faire, déclarer ses demandes originales recevables et fondées et, en conséquence, de condamner la S.A. SECURITE A
  - o à supprimer :
    - le blâme avec retard de promotion financière de décembre 2017,
    - la rétrogradation du mois de février 2018,
    - le blâme du mois de septembre 2018,
    - dans les 8 jours de la signification de l'arrêt à intervenir, ce sous peine d'astreinte de 50 euros par jour de retard ;
  - o à lui payer :
    - la somme provisionnelle de 1.281,40 euros bruts au titre d'arriérés de salaire en raison de la perte de salaire engendrée par la première sanction disciplinaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

PAGE 01-00003618663-0008-0022-01-01-4



- les montants provisionnels suivants, au titre d'arriérés de salaire en raison de la perte de salaire engendrée par la seconde sanction disciplinaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires :
  - 35.075,63 euros bruts au titre d'arriérés de rémunération ;
  - 4.882,47 euros bruts au titre d'arriérés de pécules de vacances ;
  - 3.027,36 euros bruts au titre d'arriérés de prime de fin d'année ;
  - soit au total 42.985,46 euros bruts provisionnels ;
- à rectifier les feuilles de paie et les comptes individuels depuis décembre 2017;
- à lui payer une somme de 1.500,00 euros au titre de dommages et intérêts pour démarche abusive et attitude dénigrante à son encontre, à augmenter des intérêts judiciaires, à dater du 14 décembre 2018 ;
- aux frais et dépens des deux instances ainsi qu'aux indemnités de procédure liquidées en leur montant de base, soit 2.800 euros pour chaque instance.

#### **IV. L'APPEL INCIDENT DE LA S.A. SECURITE A**

Suivant ses dernières conclusions, la S.A. SECURITE A| demande à notre cour ce qui suit :

- Sur l'appel principal : le déclarer recevable mais non fondé et en débouter M. D
- Sur l'appel incident : le déclarer recevable et fondé et réformer partiellement le jugement entrepris en ce qu'il :
  - réduit la sanction disciplinaire de blâme avec suspension de promotion financière du 22 décembre 2017 à la sanction disciplinaire de blâme écrit et
  - condamne la S.A. SECURITE A| au paiement d'une somme brute de 1.281,40 euros à titre de manque à gagner.
- Sur les dépens : condamner M. D au paiement des entiers frais et dépens des deux instances liquidés à 7.500 euros soit 3.750 euros par instance.

#### **V. RECEVABILITE DES APPELS**

Le jugement frappé d'appel aurait été signifié le 6 mai 2020 (selon les conclusions de M. D ou le 16 avril 2020 (selon la requête d'appel de M. D

L'acte de signification du jugement n'est pas produit.

PAGE 01-00003618663-0009-0022-01-01-4



L'appel principal a été interjeté le 15 mai 2020<sup>21</sup>, soit dans le délai légal d'un mois (art. 1051, C.J.), qu'il ait pris cours le 16 avril 2020 ou le 6 mai 2020. Les parties ne s'expliquent pas à ce propos mais il semblerait que M. D était domicilié en France au moment de la signification du jugement, de sorte que le délai d'appel était de toute manière augmenté de 15 jours (art. 55, C.J. ; art. 1051, al. 3, C.J.).

L'appel principal a, du reste, été introduit suivant les formes requises (art. 1057, C.J.), ce qui n'est pas contesté.

Partant, il est recevable.

L'appel incident de la S.A. SECURITE A est recevable, ayant été formé dans ses premières conclusions d'appel, déposées le 25 février 2022<sup>22</sup> (art. 1054, al. 2, C.J.).

## **VI. DISCUSSION**

### **1. Pièce déposée hors délai et demande d'écartement**

En application de l'article 740 du Code judiciaire, il y a lieu d'écarter d'office des débats la pièce déposée par M. D lors de l'audience du 24 octobre 2023, cette pièce n'ayant pas été communiquée au plus tard en même temps que les conclusions et la S.A. SECURITE AI s'étant opposée, à l'audience, au dépôt de cette pièce (cf. procès-verbal d'audience).

### **2. Examen des appels**

#### **2.1. La première sanction disciplinaire : le blâme avec retard de promotion financière pour six mois (courrier du 22 décembre 2017)**

**Cette sanction est illégale, en raison de sa notification tardive (article 17 de la loi du 8 avril 1965). Les arriérés de rémunération sont dus.**

##### **2.1.1. Décision du tribunal et position des parties en appel**

Pour rappel, la société a infligé cette sanction en raison du fait que M. D aurait, le 18 décembre 2017, avec son GSM, pris des photos ou filmé en station un marchand occupé à consulter le listing de rendez-vous, n'aurait pas dénoncé la situation à un supérieur et en

<sup>21</sup> Dépôt de la requête d'appel au greffe de la cour.

<sup>22</sup> La cour déduit de l'accord des parties sur la mise en état (cf. procès-verbal d'audience) qu'elles se sont accordées sur des délais dérogatoires à ceux fixés dans l'ordonnance de mise en état. Dans ses conclusions (page 1), M. D confirme en ce sens qu'il y a eu « aménagement » du calendrier de conclusions.



aurait discuté directement avec le marchand concerné. Il lui a été rappelé que l'usage du GSM en station était interdit<sup>23</sup>.

Le tribunal a estimé qu'il était uniquement établi que M. D [redacted] avait été en possession de son GSM en station et l'avait tenu en main, ce qui constitue un manquement pour lequel une sanction disciplinaire peut être infligée en vertu de l'article 8.1 du règlement de travail. Il a estimé que la hauteur de la sanction était excessive et qu'il y avait lieu de la réduire à un blâme écrit. Le tribunal ne s'est pas prononcé sur le caractère tardif ou non de la sanction, l'argument de tardiveté n'ayant été soulevé qu'en degré d'appel.

M. D [redacted] soutient que :

- cette sanction est tardive, ;
- la double sanction contrevient au règlement de travail et au principe général de non-cumul des peines ;
- la sanction de retard dans la promotion financière est une modification unilatérale des conditions de travail, contraire à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- la sanction est disproportionnée ;
- elle doit être annulée.

La S.A. SECURITE AI [redacted] défend de son côté que :

- la sanction n'est pas tardive ; elle a été notifiée verbalement le mercredi 20 décembre 2017 et a été confirmée par écrit le 22 décembre 2017 ;
- elle n'a pas sanctionné deux fois le même manquement mais a combiné deux sanctions prévues par le règlement de travail ;
- les sanctions disciplinaires prévues au règlement de travail ne relèvent pas du domaine contractuel de sorte qu'elles ne relèvent pas de l'interdiction prévue à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- la sanction est proportionnée.

## **2.1.2. Position de la cour**

### **2.1.2.1. En droit**

L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire au sein de son entreprise. Il découle de son pouvoir d'autorité et du lien de subordination caractéristique du contrat de travail.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Ce qui ressort de l'article 6.17 du règlement de travail (pièce 1 de M. D [redacted] et également du point 2.1.3.2. de l'annexe 5 à ce règlement.

<sup>24</sup> Sur le sujet, voy. e.a. V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 533-559.



L'existence de ce pouvoir disciplinaire de l'employeur est consacré, de façon implicite mais certaine, au chapitre IV de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.<sup>25</sup>

Suivant l'article 6, alinéa 1<sup>er</sup>, 6° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le règlement de travail doit indiquer « *les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent* ».

L'article 16 de la même loi dispose que « *seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées* ».

Suivant l'article 17 (nous soulignons) :

« A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

*Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci, s'il s'agit d'une amende.*

*Le registre doit être produit à toute réquisition des fonctionnaires et agents compétents. ».*

La notification prévue à l'article 17, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi, ne doit pas obligatoirement intervenir par écrit.<sup>26</sup>

Pour la détermination du premier jour ouvrable, c'est la constatation ou la prise de connaissance par la personne compétente pour infliger la sanction qui est déterminante.<sup>27</sup>

#### **2.1.2.2. Application**

M. N était la personne compétente pour décider d'infliger une sanction disciplinaire prévue par le règlement de travail, en sa qualité de représentant permanent de la société ayant été désignée comme administrateur-délégué de la S.A. SECURITE AI<sup>28</sup>.

L'application d'une telle sanction relève de la gestion journalière.

<sup>25</sup> F. DORSSEMONT, « *A la recherche des « fondements » du pouvoir disciplinaire en droit du travail (belge)* », in S. GILSON et V. FLOHIMONT (coord.), *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, p. 43.

<sup>26</sup> Cass., 10 octobre 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 227 ; M. DALLEMAGNE, « Les sanctions disciplinaires dans le secteur privée », in M. DUMONT (dir.), *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Liège, Anthémis, 2008, p. 37.

<sup>27</sup> C. trav. Anvers, 18 avril 1985, *J.T.T.*, 1987, p. 158 ; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Droit du travail, 2022-2023*, p. 1901 ; M. DALLEMAGNE, *op. cit.*, p. 37.

<sup>28</sup> Pièce 26 de la société.



La lecture conjointe du courrier recommandé du 22 décembre 2017 (confirmant la sanction litigieuse) et de la réponse de M. D par courriel du 15 janvier 2018, permet de considérer que ce dernier et M. N ont effectivement eu un entretien le mercredi 20 décembre 2017, au cours duquel M. D a été entendu à propos de l'incident du lundi 18 décembre 2017.

Il peut dès lors être présumé que c'est le mercredi 20 décembre 2017, après cet entretien, que M. N a eu une connaissance suffisante des faits.

La sanction devait, à peine de nullité, être portée à la connaissance de M. D (être notifiée), au plus tard le jeudi 21 décembre 2017.

Ce dernier conteste le fait que la sanction lui aurait déjà été notifiée oralement lors de l'entretien du mercredi 20 décembre 2017.

Il n'apparaît d'aucun élément du dossier qu'une sanction de blâme « écrit » (qui n'aurait forcément pas pu être notifiée oralement), avec suspension de promotion financière pour six mois, lui aurait été notifiée avant le 22 décembre 2017, date de l'envoi du courrier recommandé.

Il est possible qu'un blâme « oral » lui ait été notifié le mercredi 20 décembre 2017 mais rien ne permet de vérifier avec certitude que la sanction de « suspension de promotion financière pour six mois » avait déjà été « notifiée » avant le 22 décembre 2017.

La cour ne peut dès lors que constater que la sanction infligée, dont la seule trace de notification est le courrier du 22 décembre 2017, est nulle en raison de sa tardiveté.

La demande originaire de l'appelant est dès lors fondée sur ce point. Le jugement sera réformé partiellement en ce qu'il a réduit la sanction à un blâme écrit et confirmé pour le surplus (condamnation aux arriérés de rémunération).

## **2.2. La deuxième sanction disciplinaire : la rétrogradation au grade d'inspecteur adjoint (courrier du 22 février 2018)**

**Cette deuxième sanction est illégale car la sanction de « dégradation », reprise au règlement de travail, est contraire à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Les débats sont rouverts afin de permettre aux parties de s'expliquer sur les conséquences de cette illégalité.**



### **2.2.1. Décision du tribunal et position des parties en appel**

L'employeur reprochait ici à M. D de ne pas avoir enregistré de remarque dans le système informatique, alors que les feux d'un véhicule n'étaient pas correctement réglés (ils étaient « hors tolérance »), d'avoir ensuite tenté de régler ces feux lui-même (pour masquer sa faute et tromper son responsable) une fois que le système avait indiqué qu'il devait y avoir un « recontrôle », avant seulement de faire appel au responsable qui devait effectuer le recontrôle, et d'avoir menti à la direction en prétendant ne pas être intervenu sur le véhicule une fois averti du recontrôle.

Le règlement de travail prévoit la sanction de « dégradation » en son article 8.1, non autrement précisée, qui semble correspondre à une rétrogradation à un grade inférieur (interprétation sur laquelle les parties s'accordent).

Le tribunal a estimé que les faits reprochés à M. D étaient établis et a considéré que la sanction était valable et à la hauteur de la gravité de la faute commise. Il a dès lors rejeté la demande d'annulation de cette sanction.

M. D invoque plusieurs moyens à l'appui de son appel :

- cette sanction entraîne une modification de fonction et de rémunération, éléments essentiels du contrat de travail, ce qui contrevient à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- il n'est pas pertinent de se référer à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, qui vise les retenues autorisées parmi lesquelles les amendes, alors qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'une telle sanction mais bien d'une rétrogradation ;
- la sanction est disproportionnée ; elle entraîne une réduction conséquente de sa rémunération (de 3.565,50 euros à 3.097,09 euros par mois ; il s'agit ici du salaire mensuel à temps plein) ;
- subsidiairement, la matérialité des faits n'est pas établie :
  - o les pièces sur lesquelles se base la société devraient être écartées, s'agissant d'images obtenues au moyen de caméras de surveillance placées en violation de la C.C.T. n°68 (art. 9, § 2), faute de mention de cette surveillance dans le règlement de travail ; il conteste avoir été informé de l'existence de caméras de surveillance à l'intérieur de la station ; il demande l'écartement des pièces 5 et 27 de la société ;
  - o M. D admet avoir mis une main à l'intérieur du compartiment moteur mais pour essayer de rétablir un contact pour le fonctionnement du feu de croisement (manipulation qui serait habituelle) et non pas pour essayer de régler un phare ; il conteste avoir tenu un tournevis en main que le « passeur » lui aurait remis ;



- le rapport des encodages (pièce 6 de la société) ne précise pas l'heure à laquelle est survenue l'information suivant laquelle il devait y avoir un « recontrôle » ;
- la sanction doit dès lors être annulée et la société doit être condamnée à payer les arriérés de salaire depuis février 2018 et à rectifier les documents sociaux.

La société rétorque :

- que la notification de la sanction n'est pas tardive, ayant été faite le lendemain de l'audition de M. D. ;
- que la sanction ne contrevient pas à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- que la sanction est proportionnée ;
- que M. D. était informé du placement des caméras de surveillance ;
- qu'il ressort des pièces 5, 26 et 27 que les deux phares du véhicule fonctionnaient de sorte qu'il ne peut être suivi lorsqu'il explique avoir voulu rétablir un contact électronique.

## **2.2.2. Position de la cour**

### **2.2.2.1. Quant à la date de notification de la sanction**

La sanction a été notifiée par courrier recommandé du 22 février 2018, soit le lendemain de l'audition de M. D. par M. N. Même si les faits se sont déroulés le 20 février 2018, ce dernier n'en a eu une connaissance suffisante que le 21 février 2018, à l'issue de l'entretien avec l'appelant. La notification n'est pas tardive et est conforme à l'article 17 de la loi du 8 avril 1965.

### **2.2.2.2. Quant à la légalité de la sanction de rétrogradation**

L'article 20, 1<sup>o</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail impose à l'employeur « de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus ».

L'article 25 de la même loi dispose que « toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle. »

Une mesure de rétrogradation, telle que celle adoptée en la présente cause, affecte des éléments essentiels du contrat de travail, notamment la fonction et la rémunération.

La question reste controversée de savoir si le pouvoir disciplinaire de l'employeur l'autorise ou pas à infliger des sanctions disciplinaires « majeures » qui modifient des éléments essentiels du contrat de travail.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Pour un exposé récent de la controverse, voir A. VOLDEËRS, et P. JOASSART, « Les sanctions disciplinaires de l'agent contractuel » in D. Renders (dir.), *La discipline dans la fonction publique*, 1<sup>o</sup> édition, Bruxelles, Larcier,



Dans un arrêt du 10 octobre 1988, la Cour de cassation a jugé qu'une sanction disciplinaire modifiant les conditions du contrat de travail tombe sous le champ d'application de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 :

*« Attendu que l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit la nullité de toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat ; Qu'une clause qui autorise l'employeur à infliger une sanction disciplinaire modifiant les conditions du contrat, tombe sous l'effet de cette disposition ;*

*Attendu que l'arrêt décide que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est applicable en l'espèce et que le règlement mentionné dans le moyen "a la valeur d'une disposition conventionnelle qui fut stipulée valablement entre les parties" ; que l'arrêt constate qu'en vertu de cette convention, la demanderesse était "nommée à titre définitif" avant d'être, par mesure disciplinaire, replacée dans le régime de nomination provisoire ; que l'arrêt décide que la défenderesse "avait le droit, par mesure disciplinaire et en respectant les formalités prescrites par le statut, de replacer la demanderesse, qui était nommée à titre définitif, dans le régime de nomination provisoire" ; Que l'arrêt méconnaît ainsi la prescription de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail [...] »<sup>30</sup>*

Bien que, dans cet arrêt, la Cour de cassation ne se prononce pas sur la clause d'un règlement de travail, l'on peut observer, avec F. DORSSEMONT, que la clause litigieuse était insérée dans le statut disciplinaire de l'enseignement libre subventionné, ayant un poids beaucoup plus considérable qu'un règlement de travail applicable à un seul employeur<sup>31</sup>. L'enseignement de cet arrêt paraît dès lors pouvoir être transposé au cas où la clause, prévoyant la sanction litigieuse, est contenue dans un règlement de travail. Du moins cet arrêt ne plaide-t-il pas en faveur d'une interprétation restrictive du terme « clause » repris à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978.

De surcroît, l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à

---

2023, pp. 165 et s. ; voy. en jurisprudence : C. trav. Liège, 25 octobre 2011, *J.T.T.*, 2012/9, n° 1123, pp. 139-141 ; C. trav. Mons, 8 décembre 2011, *J.T.T.*, 2012/14, n°1128, pp. 2019-220 (et les nombreuses références reprises dans ces arrêts). Sur le sujet : V. VANNES, *op. cit.*, pp. 547-551 ; F. DORSSEMONT, *op. cit.*, pp. 45-47 ; L. PELTZER, « Les sanctions disciplinaires amenant une modification d'un élément convenu du contrat », in GILSON et V. FLOHIMONT (coord.), *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, pp. 237 et s. ; F. LAMBINET et S. GILSON, « Le point sur la modification unilatérale du contrat de travail », in L. DEAR et E. PLASSCHAERT, *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI<sup>e</sup> siècle*, Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 515-517 ; S. CLUYDTS, « Clauses de modification » in Claeys & Engels, (ed.), *La Loi du 3 juillet 1978. 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, 2<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Intersentia, 2018, p. 145 ; C. ENGELS, "De toepassing van disciplinaire sancties in de onderneming", *Or.*, 1992, p. 28.

<sup>30</sup> Cass., 10 octobre 1988, *Pas.*, 1989, I, p. 139.

<sup>31</sup> F. DORSSEMONT, *op. cit.*, p. 47 et les références citées.



*restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations* ». Comme le relèvent d'autres auteurs, les travaux préparatoires de cette loi indiquent que le « terme "stipulation" vise non seulement les clauses du contrat individuel mais également celles d'une convention collective de travail ou d'un règlement de travail »<sup>32</sup>.

Il s'agit d'un indice complémentaire de la volonté du législateur de ne pas admettre qu'une sanction disciplinaire contenue dans un règlement de travail puisse entraîner la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

En outre, dans la hiérarchie des normes en droit du travail<sup>33</sup>, le règlement de travail se situe à un rang inférieur au contrat de travail écrit ; il paraît dès lors logique de considérer que le règlement de travail ne puisse contenir une clause qui serait illégale si elle était contenue dans un contrat de travail écrit.<sup>34</sup>

La sanction de « dégradation » prévue dans le règlement de travail et qui a été infligée par l'employeur à M. D a entraîné une modification importante et définitive d'éléments essentiels du contrat de travail, à savoir la fonction et, corrélativement, la rémunération. Une telle sanction se heurte à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 et est dès lors illégale.

Par ailleurs, cette sanction ne peut trouver aucun fondement dans l'article 23, 2° de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. La rétrogradation affecte directement le droit à la rémunération brute (revue en application de la sanction), au contraire de l'amende, qui implique seulement qu'une retenue soit effectuée sur la rémunération nette.<sup>35</sup>

Le jugement doit dès lors être réformé sur ce point.

<sup>32</sup> A. VOLDERS et P. JOASSART, *op. cit.*, p. 166 et la référence n°45 au projet de loi relative aux contrats de travail, Rapport fait au nom de la commission de l'Emploi et du Travail, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1977-1978, no 293/4, p. 7 ; C. ENGELS, *op. cit.*, p. 28.

<sup>33</sup> Article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ; art. 4, al. 4, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

<sup>34</sup> C. ENGELS, *op. cit.*, p. 27.

<sup>35</sup> M. SIMON, « Retenues sur la rémunération », *J.T.T.*, 2014/15, n° 1189, p. 229-238, spécialement la note n°70 ; L. PELTZER, *op. cit.*, p. 248.



### **2.2.2.3. Conséquences de l'illégalité : réouverture des débats**

L'appelant réclame la condamnation de l'intimée à lui payer 42.985,46 euros bruts (provisionnels) à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances et de prime de fin d'année et à rectifier les documents sociaux (afin que les droits à la pension ne soient pas altérés).

La cour relève tout d'abord que le décompte produit en pièce 36 de l'appelant est manifestement inexact, car il se réfère à la rémunération due pour un temps plein, sans tenir compte de son occupation à temps partiel (50%) durant une partie de la période concernée. Il y a dès lors lieu pour l'appelant de clarifier son décompte.

En second lieu, il est constant qu'un travailleur ne peut pas prétendre à une rémunération (qui est la contrepartie des prestations de travail) durant la période où, même par le fait de l'employeur, il n'exécute pas de travail (« pas de travail, pas de rémunération »).<sup>36</sup>

En d'autres termes, l'appelant n'a pas droit à la rémunération pour un travail d'inspecteur qu'il n'a pas effectué ; il a perçu la rémunération due pour son travail d'inspecteur adjoint.

Il lui appartient de clarifier le fondement de sa demande.

Ceci n'a pas été débattu entre parties, de sorte que les débats seront rouverts afin de leur permettre de s'expliquer à ce propos.

### **2.3. La troisième sanction disciplinaire : le blâme du 11 septembre 2018**

**Cette troisième sanction est disproportionnée, faute de preuve d'une négligence intentionnelle de la part de l'appelant.**

#### **2.3.1. Décision du tribunal et position des parties en appel**

L'employeur reprochait ici à l'appelant d'avoir contrôlé un véhicule dont les feux arrières avaient été « obscurcis », sans avoir mentionné cette circonstance, et de ne pas avoir relevé que le phare avant droit était « hors tolérance ».

L'appelant conteste la matérialité des faits et demande l'annulation de la sanction.

L'intimée produit les pièces 17 à 19 dont il découle que M. DI [redacted] a contrôlé le véhicule sans faire de remarques (avec pour conséquence un certificat de conformité), alors qu'après recontrôle, des défauts ont été constatés et auraient dû aboutir à la délivrance d'un certificat d'interdiction de circulation (certificat « rouge »).

<sup>36</sup> Voy. VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, *Compendium Droit du travail*, 2023-2024, pp. 1651-1652.



### **2.3.2. Position de la cour**

Le travailleur qui se voit infliger une sanction disciplinaire a le droit de la contester devant les juridictions du travail, et ce, tant par application de l'article 6, § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme qu'en vertu de l'article 578, 1<sup>o</sup>, du Code judiciaire.<sup>37</sup>

Le juge exerce un contrôle de légalité mais également de proportionnalité de la sanction (qui n'est pas un contrôle d'opportunité) ; l'application du principe de proportionnalité en droit disciplinaire du travail dans le secteur privé peut s'articuler sur le principe d'exécution de bonne foi des conventions et l'interdiction de l'abus de droit.<sup>38</sup>

Lors du contrôle de la sanction disciplinaire infligée au travailleur, le juge est tenu d'examiner si la sanction est proportionnée à la faute commise.<sup>39</sup>

La cour constate qu'il ressort des pièces 17 à 19 produites par l'employeur que l'appelant a omis d'encoder les deux défauts précités lors du contrôle en question.

Néanmoins, rien n'indique qu'il aurait omis intentionnellement de relever ces deux défauts et qu'il ne s'agit pas simplement d'une erreur commise de bonne foi voire d'une divergence d'interprétation.

Infliger un blâme pour ce qui, faute de preuve de la mauvaise foi, s'apparente tout au plus à une négligence, est disproportionné, de sorte que la demande originale de l'appelant sera déclarée fondée sur ce point.

### **2.4. Astreinte**

L'appelant demande de condamner l'employeur à supprimer les sanctions dans les 8 jours de la signification de l'arrêt, sous peine d'astreinte.

S'agissant d'une action en exécution de contrats de travail au sens de l'article 1385bis du Code judiciaire, il n'y a en principe pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

---

<sup>37</sup> M. DALLEMAGNE, *op. cit.*, pp. 47-48. C. trav. Bruxelles, 11 sept. 2018, *J.T.T.*, 2019/1, pp. 2-5.

<sup>38</sup> M. DALLEMAGNE, *op. cit.*, pp. 46-47 et p. 48 ; C. trav. Bruxelles, 11 sept. 2018, *J.T.T.*, 2019/1, pp. 2-5 ; S. GILSON, « Préliminaires. Disciplines et surveillance au travail : des racines profondes », in S. GILSON et V. FLOHIMONT (coord.), *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, p. 16.

<sup>39</sup> C. trav. Liège, 18 déc. 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 201 et H. DECKERS, « Sanctions disciplinaires et principe de proportionnalité », in S. GILSON et V. FLOHIMONT (coord.), *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, p. 127.



Les parties ne se sont toutefois pas expliquées à ce sujet de sorte que les débats seront également rouverts sur ce point.

**2.5. Dommmages et intérêts pour « démarche abusive et attitude dénigrante »**

L'appelant réclame la condamnation de l'intimée à lui payer 1.500 euros à titre de dommages et intérêts pour « démarche abusive et attitude dénigrante » à son encontre.

Le tribunal a rejeté cette demande au motif que M. D ne rapportait pas la preuve d'un tel comportement dans le chef de la S.A. SECURITE A.

La cour ne peut que confirmer le jugement sur ce point.

L'appelant ne démontre pas que l'intimée adopterait une démarche abusive et une attitude dénigrante à son encontre.

La première sanction disciplinaire, même si elle est tardive, repose sur des faits qui sont partiellement établis, à savoir le fait pour l'appelant d'avoir été en possession de son GSM en station, alors que ceci est interdit par le règlement de travail. Les prétextes invoqués par celui-ci ne sont pas recevables : si un membre de sa famille devait pouvoir le contacter en urgence pour raison de santé, il lui suffisait alors de s'adresser à un responsable de la station (hors surface de contrôle ; dans le bureau) qui aurait été immédiatement trouver M. D pour l'informer. Ce dernier aurait dû être d'autant plus attentif à respecter le règlement de travail sur ce point qu'une procédure pénale pour une vaste affaire de fraude (impliquant des communications téléphoniques avec des « passeurs ») était en cours et que toute ambiguïté devait être évitée. En professionnel expérimenté, M. D ne pouvait ignorer l'importance de cette règle. L'employeur n'a donc pas abusé de son droit d'infliger une sanction disciplinaire.

Concernant la seconde sanction, aucun abus n'est démontré non plus dans le chef de l'employeur. Même si la sanction a été jugée illégale ci-avant, les faits invoqués à l'appui de cette sanction ne sont pas anodins, surtout dans le contexte d'une instruction pénale en cours pour des faits de fraude au contrôle technique.

Enfin, la troisième sanction était limitée à un blâme, de sorte que le dommage subi par M. D est réduit et adéquatement réparé par l'annulation judiciaire de cette sanction.

Ce dernier ne démontre pas que l'intimée ferait preuve d'acharnement ni de harcèlement à son égard.

Ce chef de demande n'est pas fondé.



**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

En application de l'article 740 du Code judiciaire, écarte d'office des débats la pièce déposée par M. DI lors de l'audience du 24 octobre 2023 ;

Dit les appels, principal et incident, recevables ;

Déclare l'appel principal de M. D fondé dans la mesure suivante :

- Dit pour droit que les trois sanctions disciplinaires litigieuses sont **illégales**, en raison de leur tardiveté (1<sup>ère</sup> sanction), contrariété à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (2<sup>ème</sup> sanction) et disproportion (3<sup>ème</sup> sanction) ;
- Condamne dès lors la S.A. SECURITE A à supprimer ces trois sanctions disciplinaires, dans les 30 jours à dater de la signification de l'arrêt à intervenir ;
- Confirme le jugement *a quo* en ce qu'il a condamné la S.A. SECURITE A à payer à M. DI la somme de 1.281,40 euros brute à titre d'arriérés de salaire en raison de la perte de salaire engendrée par la première sanction disciplinaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

Par conséquent, déclare non fondé l'appel incident de la S.A. SECURITE A ;

Sur le surplus de l'appel principal de M. DI en ce qu'il tend à obtenir la condamnation de la S.A. SECURITE A à lui payer des montants provisionnels (au total, 42.985,46 euros bruts) à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances et de prime de fin d'année, en raison de la perte de salaire engendrée par la seconde sanction disciplinaire, **réserve à statuer** et ordonne d'office la **réouverture des débats** pour les motifs indiqués sous la rubrique 2.2.2.3 du présent arrêt, afin que les parties puissent s'expliquer plus avant sur (i) les conséquences de l'illégalité de la 2<sup>ème</sup> sanction disciplinaire ainsi que sur (ii) le décompte des sommes réclamées ;

Par voie de conséquence, réserve également à statuer sur la demande de rectification des feuilles de paie et des comptes individuels depuis décembre 2017 ;

Réserve encore à statuer sur la question de l'astreinte, comme indiqué sous le point 2.4 du présent arrêt, afin de permettre aux parties de s'expliquer à ce sujet dans le cadre de la réouverture des débats ;



Aux fins de la réouverture des débats, invite les parties à s'échanger et à remettre au greffe de la cour leurs **conclusions et pièces** dans les délais suivants, sous peine d'être écartées d'office des débats :

- pour M. D : **19 janvier 2024** ;
- pour la S.A. SECURITE A : **16 février 2024** ;

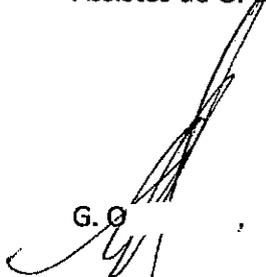
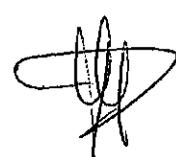
Fixe la cause à l'audience du **12 mars 2024 à 14 heures** devant la 4<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, Place Poelaert, 3 à 1000 Bruxelles, salle 0.7 , pour une durée de **30 minutes** ;

Confirme le jugement frappé d'appel en ce qu'il a débouté M. D de sa demande de condamnation de la S.A. SECURITE A à lui payer 1.500 euros à titre de dommages et intérêts pour « démarche abusive et attitude dénigrante » ;

Réserve à statuer sur les dépens.

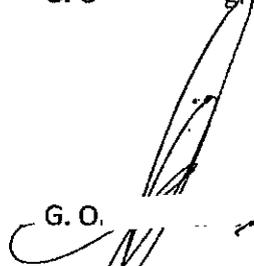
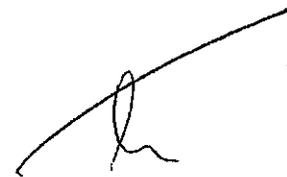
Cet arrêt est rendu et signé par :

Fr.-X. H , conseiller,  
M. P , conseiller social au titre d'employeur,  
R. P , conseiller social suppléant,  
Assistés de G. O , greffier

     
G. O. R. P. M. P. Fr.-X. H.

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 décembre 2023, où étaient présents :

Fr.-X. H , conseiller,  
G. O , greffier

   
G. O. Fr.-X. H.

