



Numéro de rôle : 18/1907/A
Numéro de répertoire : 39/23
Chambre : 2ème
Parties en cause : C. c/ SPRL JB CONSTRUCT
Indemnité CCT 109 - congé lié à l'attitude- charge de la preuve

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
9 janvier 2023

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

La 2ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : Monsieur : C.
 NN :

partie demanderesse comparaisant en personne et assistée par
Madame S/ , déléguée syndicale, porteuse d'une procuration, dont
les bureaux sont sis à 6000 CHARLEROI, Rue Prunieu 5.

Contre : **La SPRL JB CONSTRUCT**
dont le siège social est sis à
Avenue de l'Espérance, 52
6220 FLEURUS

Inscrite à la BCE sous le n°0657.990.392

partie défenderesse comparaisant par Maître Astrid JACQUES, Avocate
à 6041 Gosselies, rue du petit Piersoux, 1

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Revu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 21 septembre 2018,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse reçues au greffe le 1^{er} août 2019,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le 23 septembre 2019,
- le jugement prononcé le 13 janvier 2020 par le Tribunal de céans déclarant la demande recevable et avant de statuer sur son fondement ordonnant la comparution personnelle des parties,
- le PV. d'audition des parties dressé le 9 mars 2020,
- l'ordonnance rendue le 7 juin 2022 en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire,
- les conclusions de synthèse après comparution personnelle des parties prises pour le demandeur, transmises par e-deposit le 25 août 2022,
- les conclusions de synthèse après comparution personnelle des parties prises pour la défenderesse, transmises par e-deposit le 16 septembre 2022;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

Vu les dossiers déposés par les parties ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu la mandataire du demandeur et le conseil de la défenderesse en leurs explications lors de l'audience publique du 12 décembre 2022, date à laquelle les débats ont été repris *ab initio* vu le changement de siège ;

I. OBJET ACTUEL DE L'ACTION

La demande avait pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur :

- 2.793 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 9.496,20 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- Les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes, outre les dépens de l'instance.

Suite au paiement, en date du 9 septembre 2020, de la somme nette de 1.800,99 € correspondant au montant brut de l'indemnité de rupture (de 2.793 € bruts) le demandeur postule dans ses dernières conclusions :

- de dire pour droit qu'est devenue sans objet sa demande d'indemnité de préavis ;
- de condamner la défenderesse à lui payer 9.496,20 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 17 semaines de salaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,
- de condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

II. RETROACTES

Les faits de la cause ont été résumés dans le jugement du 13 janvier 2020 comme suit :

- Le demandeur a été engagé par Monsieur B' en qualité d'ouvrier, à partir du 12 novembre 2015 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- Le 1^{er} octobre 2016, la SPRL JB CONSTRUCT est constituée et Monsieur B est désigné gérant de cette SPRL dont l'activité couvre l'ensemble des travaux de bâtiments (C.P.124).
- Un avenant au contrat de travail du demandeur est signé le 1^{er} octobre 2016 : la SPRL JB CONSTRUCT reprend le contrat de travail du demandeur aux mêmes conditions (voir pièce n°2 du dossier du demandeur).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

- Le 20 octobre 2017, le gérant de la SPRL JB CONSTRUCT a sollicité du demandeur son départ du chantier en l'accusant de vol.
- Un courrier manuscrit a été envoyé par le demandeur à la société défenderesse. Ce courrier envoyé par recommandé le 20 octobre 2017 est libellé comme suit :

« Objet : Accusation de vol.

Monsieur B,

Suite à la conversation de ce matin, je souhaiterai avoir plus d'explications concernant ce qui a été volé, car pour ma part, je me sens accusé à tort.

Et je me suis vu refusé l'accès au chantier car vous avez exigé mon départ.

J'aimerais savoir qui a porté ses accusations mensongères car je n'ai rien à me reprocher ».

Les versions des parties divergent sur la suite des relations de travail :

- Selon le demandeur, le dernier jour de travail était le 20 octobre 2017 et il n'a plus mis les pieds dans la société après le 20 octobre 2017, suite à son renvoi.
- Selon la société défenderesse, une discussion a eu lieu le 26 octobre 2017 entre le gérant, Monsieur B et le demandeur pour que ce dernier donne sa version des faits quant aux marchandises disparues. Monsieur B décidera finalement de licencier Monsieur C. moyennant le paiement d'une indemnité de préavis.
- Toujours selon la société défenderesse, en date du 15 novembre 2017, les parties se sont rencontrées et le montant net de l'indemnité de préavis, soit 1.890,99 € aurait été payé de la main à la main par Monsieur B au demandeur.
- Par courrier du 14 novembre 2017, l'organisation syndicale du demandeur a écrit à l'employeur pour constater l'absence de réponse au courrier du 20 octobre 2017 et a sollicité la preuve des accusations de vol et la délivrance d'un C4. Dans ce courrier, le syndicat réclamait une indemnité de rupture et le salaire d'octobre 2017 pour 4 jours prestés et pour 10 jours de chômage économique non indemnisés (voir pièce n°5 du dossier du demandeur).
- Le 6 décembre 2017, étant toujours sans nouvelles de l'employeur, l'organisation syndicale du demandeur a adressé un nouveau courrier recommandé pour solliciter la délivrance des documents sociaux, le paiement du salaire d'octobre 2017 et de l'indemnité de rupture de 5 semaines.
- Par mail du 21 décembre 2017, la société défenderesse a répondu en ces termes au syndicat du demandeur :
*« Madame, bonjour,
Je fais suite à votre courrier.*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

J'ai de nouveau renvoyer par courrier le C4 à Monsieur Ci je trouve dommage de sa part que Mr C ne répond pas au appel afin de lui délivrer en main propre ces documents afin de faciliter et de rendre cela plus rapide la tâche.

Je vous joins les pièces demandées dans votre lettre, fiche de salaire et preuve de paiement ou je trouve mal honnête de ça part car il a été payé et a reçu le jour convenu sont indemnité...

Ci-joint les documents vous pouvez communiquer par mail si vous avez des questions cela accélèra peut être son dossier.

Bien à vous » (voir pièce n°7 du dossier du demandeur).

- A ce mail du 21 décembre 2017 était joint : la preuve du paiement du salaire d'octobre 2017 par versement bancaire du 9 novembre 2017 (montant de 364,10 €), la fiche de paie d'octobre 2017 et la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture.
- Le C4 complété par le gérant de la défenderesse indique comme motif de chômage : « *De commun accord, l'ouvrier à quitter l'entreprise pour le vol de marchandises, l'avouant il ne voulais pas de C4 négatif faisant un commerce de ces vols j'ai donné ma parole de ne pas le poursuivre en justice.* » (voir pièce n°1.2 du dossier du demandeur).
- En date du 4 janvier 2018, le demandeur a déposé plainte à la police pour faux car il conteste avoir signé la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture et qui porte la mention « Reçu la somme ce 15-11-2017 ».
- Le 19 février 2018, l'organisation syndicale a adressé un nouveau courrier à la défenderesse pour contester le paiement de l'indemnité de rupture et réclamé les preuves du motif du licenciement invoqué, en précisant qu'à défaut de preuve, il réclamerait une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Un rappel a encore été adressé par le syndicat le 29 mars 2018 (voir les pièces n°8 et 9 du dossier du demandeur).

La requête introductive a été reçue au greffe le 21 septembre 2018.

Par jugement du 13 janvier 2020, le Tribunal de céans a pris acte que le demandeur contestait sa signature sur la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture et a ordonné une comparution personnelle des parties et la production par la défenderesse de deux pièces :

1. l'original de la fiche de paie de sortie d'octobre 2017, seule une copie de l'acte étant déposée au dossier de la société (voir la pièce n°4 de son dossier) ;
2. une pièce justificative du décaissement en liquide de la somme de 1.800,99 € qu'il prétend avoir remise au demandeur le 15 novembre 2017.

La comparution du demandeur et du gérant de la défenderesse a eu lieu le 9 mars 2020. Deux pièces ont été déposées par le conseil de la défenderesse (voir pièces n° 12 et 13 insérées dans le dossier originaire déposé le 11 octobre 2019).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

Lors de la comparution personnelle, Monsieur B. a confirmé que le dernier jour des relations de travail était le 20 octobre 2017. Monsieur B a déclaré qu'il avait été étonné de recevoir la lettre du 20 octobre 2017 (écrite par la compagne du demandeur) alors qu'il avait été convenu que les parties mettent fin à leurs relations de travail de commun accord avec paiement d'une indemnité de rupture (voir les précisions sur le C4). Monsieur B a maintenu sa thèse que Monsieur C était venu dans les bureaux de la société le 15 novembre 2017 et qu'il avait reçu de la main à la main son indemnité de rupture. Monsieur C a maintenu sa version à savoir qu'il n'avait plus eu de contact avec Monsieur B après le 20 octobre 2017 et qu'il n'avait pas reçu son indemnité de préavis en liquide.

En date du 9 septembre 2020, la société défenderesse a payé la somme nette de 1.800,99 € sur le compte bancaire de l'organisation syndicale du demandeur de sorte que ce chef de la demande est devenu sans objet.

III. DISCUSSION.

La société défenderesse expose qu'elle a licencié le demandeur en date du 20 octobre 2017 suite à des soupçons de vol de petits matériels.

Suite au paiement de l'indemnité de rupture¹, seule reste en litige la demande relative à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En droit

La convention collective de travail n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement est entrée en vigueur le 01/04/2014 et elle prescrit :

Article 8 :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »

Les termes reprennent ceux utilisés par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui régissait le licenciement abusif des ouvriers avant l'entrée en vigueur de la CCT.

¹ Le conseil de la société invoque que l'indemnité de rupture a été payée dans un souci d'efficacité après la comparution personnelle des parties ne sachant pas rapporter la preuve que l'indemnité aurait été payée de la main à la main comme le gérant le soutenait.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 Janvier 2023

La CCT 109 est dans la lignée de l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 qui avait jugé qu'un licenciement lié à la conduite de l'ouvrier était abusif si le motif était manifestement déraisonnable.

Selon les premiers commentateurs (voir Paul CRAHAY, Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Orientations, 2014, p. 2-13 et sp. p.9)

« Le Juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion ».

Les partenaires sociaux ont émis les commentaires suivants :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. »

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable; il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.

En ce qui concerne les deux conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement soit considéré comme manifestement déraisonnable, la doctrine précise qu'il ne suffit pas que le motif soit lié à l'aptitude, la conduite ou les nécessités de l'entreprise, encore faut-il qu'il soit raisonnable ou légitime. Les deux conditions sont cumulatives. « L'on se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la résiliation du contrat de travail ».

Article 9 :

§ 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Au niveau de la charge de la preuve, l'article 10 de la C.C.T. précitée dispose que :

Article 10 :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

S'agissant de la charge de la preuve, c'est donc en l'espèce l'article 10 de la C.C.T. n° 109 qui s'applique, prévoyant que « la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ». D'après la doctrine² :

« Cet alinéa semble n'être qu'une transposition des principes civilistes du droit de la preuve énoncés par l'article 870 du Code judiciaire disposant que « chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

(...) Avec M. Van Eeckhoutte, nous pensons que « le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue, sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations. C'est donc à lui qu'incombe, en premier lieu, la charge de la preuve ». A défaut d'une telle preuve, le travailleur ne pourra donc, à notre sens, revendiquer utilement l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable.

M. Van Eeckhoutte ajoute : « Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement. La nouvelle réglementation diffère donc fondamentalement du régime de la charge de la preuve qui est applicable en cas de prétendu 'licenciement abusif' et qui

² M. STRONGYLOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés – Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, 2014, Limal, Anthemis, p. 131 et s.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

place les ouvriers dans une situation somme toute confortable dès lors qu'ils sont uniquement tenus de contester les motifs invoqués sans devoir fournir la moindre preuve. »

La doctrine ³précise encore que :

« Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits - ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables - de les prouver.

On suppose en lisant l'article 10, même si ce n'est pas clair, que l'employeur devra quand même apporter la preuve des faits qu'il avance dans la motivation; de manière globale, on se rend compte que si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, on se trouve dans le cadre classique du principe d'actori incumbit probatio ou de l'article 1315, alinéa 1er, du Code civil; la situation est quand même modifiée par rapport au licenciement abusif des employés, puisque l'employeur a dû motiver le licenciement et doit apporter la preuve de ce motif.

Nous partageons l'opinion de S. Gérard, A.-V Michaux et E. Crabeels lorsqu'il écrivent qu'« On voit mal comment l'employeur échapperait à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier » ". Mais une fois établi, ce motif est présumé être manifestement raisonnable au sens de la C. C. T. Il appartient alors au travailleur d'apporter la preuve que ce motif est, au contraire, « manifestement déraisonnable » ou, le cas échéant, qu'il n'est pas la véritable cause de son licenciement et que le véritable motif, qu'il devra alors établir, est « manifestement déraisonnable ».

L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée: « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. ».

Application

En l'espèce, l'employeur n'a pas communiqué spontanément les motifs du congé mais le travailleur n'a pas non plus demandé les motifs de son licenciement conformément à l'article 4 de la CCT 109. Au niveau de la charge de la preuve, on se trouve dans l'hypothèse du 3^{ème} tiret de l'article 10 de la CCT 109. L'employeur doit établir un motif licite de licenciement et le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable.

³ DEAR et GILSON, "L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable" in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p. 236-237. Voir aussi la contribution de C. MEUNIER et S. GILSON « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT n°109 : un imbroglio sans objet » dans l'ouvrage « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable », Anthémis, 2020, pages 133 à 152.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

A côté des règles relatives à la charge de la preuve, il est admis que chacune des parties doit collaborer loyalement à l'administration de la preuve (voir le nouveau livre 8 du code civil).

La société défenderesse soutient que le licenciement est en lien avec l'attitude de Monsieur C, qui est soupçonné de vol de petits matériels. Afin de prouver les faits qu'elle allègue, la société défenderesse produit trois attestations de travailleurs, anciens collègues, qui sont toujours au service de la société (pièces n°10 à 12 du dossier de la société) :

- ❖ Attestation de Monsieur L, du 20 décembre 2018: « Je suis responsable d'équipe a prêt avoir vue que des bombe de mousse disparaissent du stock j'ai vue dans le bac de Mr C 1 bombe de mousse »
- ❖ Attestation de Monsieur K, du 10 janvier 2019 : « Monsieur C c'est venté d'avoir pris des bombes de mousse depuis plusieurs mois. Il a vu que j'en avais besoin et me les a proposé à un tiers du pris marchand. J'ai eue la confirmation que c'était bien à Monsieur B. Mais malgré sa je lui en ai acheté. »
- ❖ Attestation de Monsieur L, du 9 septembre 2022 : « Mr C, volait des bombes de mousse et les mettait dans son bac à manger ».

Le Tribunal de céans estime que ces trois attestations ne permettent pas d'établir avec certitude la preuve de ce que Monsieur C, volait des bombes de mousse. Ces attestations ont été rédigées très tardivement, sont assez vagues et émanent toutes les trois de travailleurs qui sont toujours au service de la partie défenderesse.

L'employeur fait donc état d'un motif licite lié à l'attitude du travailleur mais pas suffisamment établi. Dans cette hypothèse, le licenciement peut être considéré comme manifestement déraisonnable en l'absence de preuve du motif invoqué.

Au niveau de la fourchette de la sanction, on peut regretter que les partenaires sociaux n'aient pas davantage donné d'indication au juge, sur les critères à retenir. Le commentaire de l'article 9 par les partenaires sociaux mentionne juste que « le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

Le but de la CCT 109 est d'abord de sanctionner l'employeur qui ne se serait pas comporté comme un employeur normal et raisonnable. L'indemnité prévue par la CCT 109 vise aussi à réparer le dommage subi par le travailleur; c'est la réparation du dommage moral qui est aussi implicitement visée dans la fourchette de 3 à 17 semaines.

Dans ses conclusions, la société soutient que la partie demanderesse ne justifie pas le montant maximal de 17 semaines qui est réclamé et à titre subsidiaire, la société demande la réduction au montant minimal de 3 semaines.

S'agissant d'un défaut de preuve de ce que le congé est lié au comportement du demandeur, le Tribunal de céans a déjà estimé que lorsque la gradation du caractère manifestement déraisonnable est objectivement impossible à déterminer, il peut être octroyé une indemnité de

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

10 semaines, à l'instar de certaines décisions (voir la fourchette moyenne soit 10 semaines pour fixer le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : C.Trav. Mons 23 juin 2020, R.G. n°2019/AM/172 et C. Trav. Mons 22 février 2021, R.G. n°2020/AM/20, consultables sur le site terralaboris.be ; T.Trav. Bruxelles 14 janvier 2016, R.G. 14/9880/A ; C. Trav. Liège 8 février 2017, R.G. 2016 AL/328, JTT 2017, p.153-155 ; T.Trav Liège, div. Dinant, 2 juin 2017 R.G.16/531/A ; C.trav. Liège, div. Namur, 26 septembre 2017, R.G. 2016/AN/204 ; voir en doctrine : MICHAUX, GERARD et SOTTIAUX, « *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante* » R.D.S. 2018, pages 372 et suivantes et sp. pages 384 et 385).

Une partie de la doctrine et de la jurisprudence estime quant à elle que l'indemnité de 17 semaines devrait être la règle dès lors que l'employeur échoue à rapporter la preuve d'un motif légitime (voir L. DEAR, Observations : « L'évaluation de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J.T.T. 2022/15, pages 250 à 252).

En l'espèce, le congé est fondé sur l'attitude problématique du travailleur : l'employeur avait des soupçons de ce que Monsieur C volait des bombes de mousse. Même si l'employeur échoue à rapporter la preuve certaine de ces vols, on ne peut pas estimer que le congé est excessivement déraisonnable car si un travailleur subtilise du matériel, il est normal que l'employeur ne souhaite plus garder le travailleur à son service.

On peut ainsi distinguer l'hypothèse d'un employeur qui licencie sans la moindre preuve d'un motif légitime de celle de l'employeur qui invoque des motifs crédibles mais non suffisamment prouvés. Dans cette dernière hypothèse, la jurisprudence a tendance à octroyer une indemnité assez faible (voir la jurisprudence bruxelloise citée par A. FRY « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » p. 104 dans l'ouvrage « Actualités et innovations en droit social, CUP, 2018, vol. 182).

On doit relativiser l'absence d'avertissement préalable par l'employeur compte tenu de la petite structure de l'entreprise et du milieu dans lequel se situe la relation de travail (secteur de la construction). Contrairement à l'arrêt de la Cour du travail de Liège, division Namur, du 28 mars 2017 invoqué par le demandeur dans ses conclusions, l'employeur n'a pas invoqué un motif vague dénué de tout commencement de preuve.

Compte tenu des circonstances de la cause et des dossiers de parties, le Tribunal de céans octroie l'indemnité minimale de 3 semaines.

Le Tribunal fixe l'indemnité de 3 semaines comme suit : $(13,96 \times 40 \text{ H}) \times 3 \text{ semaines} = 1.675,20 \text{ €}$.

Le demandeur postule des intérêts légaux et judiciaires sur l'indemnité. En l'absence de débat sur cette question, des intérêts légaux sont accordés à partir du 20 octobre 2017 (date du dernier jour des relations de travail).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1907/A Jugement du 9 janvier 2023

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement, après comparution personnelle des parties,

Constate que la demande relative au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis est devenue sans objet compte tenu du paiement de cette indemnité en cours de procédure ;

Dit la demande relative au paiement d'une indemnité sur base de la CCT 109 partiellement fondée dans la mesure ci-après déterminée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 1.675,20 € correspondant à 3 semaines de rémunération, pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la CCT 109, à augmenter des intérêts moratoires aux taux légal à dater du 20 octobre 2017 et judiciaires ensuite ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance du demandeur liquidés par la mandataire du demandeur à la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017).

Dit que la partie défenderesse supporte ses propres dépens ;

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

Mme N. MALMENDIER
M. BROUCKE
M. MARZOLLA
M. MATHY

Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.

MATHY

MARZOLLA

En application de l'article 795 du Code judiciaire,
Il a été constaté l'impossibilité pour
BROUCKE

MALMENDIER

De signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **9 janvier 2023** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. MATHY, Greffier.

Le Greffier,

MATHY

La Vice-Présidente,

MALMENDIER