

Numéro de rôles : 18/134/A
Numéro de répertoire : 19/ 8423
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : C c/ La SA RESIDENCE DE L'AIR DE PAIX
Jugement contradictoire DEFINITIF

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
18 novembre 2019

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

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

EN CAUSE DE : Monsieur Julien C

PARTIE DEMANDERESSE, comparissant en personne et assistée de Me CHEVALIER, Avocat à Mons.

CONTRE : La SA RESIDENCE DE L'AIR DE PAIX, (BCE 0433.580.496) dont le siège social est établi à 7340 Wasmes, Rue Potresse, 2

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me LIENARD loco Me CRAPPE, Avocat à Mons.

PROCEDURE

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

- La requête contradictoire déposée le 30 janvier 2018,
- L'ordonnance de mise en état amiable rendue en application de l'article 747 § 1^{er} du code judiciaire, en date du 18 juin 2018,
- Pour la partie défenderesse, les conclusions, les conclusions additionnelles et les conclusions de synthèse respectivement déposées les 28 septembre 2018 et 28 février 2019, et reçues le 1^{er} juillet 2019,
- Pour la partie demanderesse, les conclusions et les conclusions de synthèse respectivement faxées le 4 janvier 2019 et reçues le 30 avril 2019,
- Les dossiers des parties.

La cause a été fixée à l'audience du 21 octobre 2019, conformément à l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, audience à laquelle le Tribunal a entendu les parties et appliqué sans succès l'article 734 du Code judiciaire.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de ses modifications.

OBJET DE LA DEMANDE

2. Monsieur C. postule la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- 2.896,29 € brut à titre de solde d'indemnité de rupture ;
- 244,65 euros à titre de salaire indûment retenu ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

- la rémunération pour la journée du 18/09/2017 ;
- une indemnité égale à 17 semaines de salaire pour licenciement manifestement déraisonnable, soit un montant de 19.325,29 € ;
- 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

IL sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui délivrer tous les documents sociaux requis, sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour par document manquant à compter du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir.

Il demande que la partie défenderesse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure liquidée à 2.400,00 € ainsi qu'à la contribution de 20,00 € visée à l'article 4 § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

FAITS

3. Monsieur C. est entré au service de la partie défenderesse en qualité de Chef éducateur le 1^{er} janvier 2010.

Par avenant du 1^{er} mai 2014, les parties sont convenues que Monsieur C. exercerait à partir de cette date, pour une durée déterminée de un an, les fonctions de "DIRECTEUR CLASSE I, en ressources Humaines".

A cet avenant a été joint, le 1^{er} mai 2015, une "CONVENTION JOINTE A L'AVENANT DU CONTRAT DE TRAVAIL DU 04/01/2010. FONCTION : DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES" décrivant les différentes tâches entrant dans la fonction attribuée à Monsieur C.

Monsieur C. a exercé cette nouvelle fonction "en binôme" avec Madame B. PI directrice classe I, psychologue de formation, jusqu'au 26 juin 2017, date à laquelle il a été en incapacité de travail.

Au mois d'août, Monsieur C. a annoncé à la partie défenderesse qu'il reprendrait le travail quelques semaines plus tard et une réunion s'est tenue entre les parties le 13 septembre 2017.

A la suite de cette réunion, Monsieur C. a adressé, le 13 septembre 2017, à la partie défenderesse l'e-mail suivant :

« Bonjour Madame P.

Je me permets de revenir vers vous suite à notre rencontre de ce jour.

Lors de cette dernière, vous me proposiez la gestion administrative et RH de notre société et ce, suite à mon absence pour maladie.

Bien que cette proposition puisse éventuellement m'intéresser, pourriez-vous me préciser l'alternative à ce poste en cas de refus de ma part comme sous-entendu lors de notre discussion? Pourriez-vous me communiquer le profil de fonction de ce poste ?

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

Aussi, pourriez-vous me faire parvenir une copie scan, par retour mail, du contrat de travail qui nous lie dans les meilleurs délais ?

Je profite de ce mail pour éclaircir un point important: vous me faisiez part ce jour d'une inquiétude quant à une éventuelle erreur de caisse, J'ose espérer qu'aucune suspicion à mon égard ne soit émise ?

Je vous remercie d'avance et vous prie de croire en l'expression de mes sentiments dévoués ».

Par e-mail du 15 septembre 2017, la partie défenderesse a répondu à Monsieur C. ce qui suit :

« Monsieur C.

Julien, bonjour,

Vous trouverez ci joint une ébauche du profil recherché pour la fonction de responsable en RH et gestion comptabilité, en effet je suis seulement en train de finaliser le profil complet, mais vous connaissez plus ou moins le profil recherché.

Il s'agira bien entendu d'un temps horaire de 38H/semaine, horaire fixe.

Nous pourrions en discuter plus longuement lundi à 14H00.

Concernant votre contrat, vous devez être en possession de la copie. »

Par courrier du 18 septembre 2017, la partie défenderesse a licencié Monsieur C. :

« *Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail le 18 SEPTEMBRE 2017 à 14 heures, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Vous ne devez donc plus effectuer aucune prestation.*

L'indemnité compensatoire de préavis est égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 4 mois et 13 semaines qui se décompose comme suit : (...) »

Suite à l'email adressé par Monsieur C. le 20 septembre 2017, la partie défenderesse lui a communiqué les motifs de son licenciement, à la même date :

« *En réponse à votre courrier de ce jour, je puis vous assurer que la demande a été faite auprès du secrétariat social, en date du mardi 19 septembre 2017. J'attends le retour des documents.*

Je vous rappelle néanmoins, que votre licenciement est dû au fait que vous avez refusé un poste de gestionnaire en ressources humaines qui vous a été proposée par les administrateurs de l'Air de paix.

En effet, faisant suite à votre maladie due à une surcharge de travail et sans doute à trop de responsabilité en tant que directeur des ressources humaines, nous vous avons proposé une alternative : un poste avec moins de gestion et moins de responsabilités au sein de l'entreprise.

Ce poste ne vous convenant pas, et vous refusant à donner votre démission, je n'ai eu d'autre alternative que de rompre votre contrat de travail, que vous avez accepté.

Il sera donc expliqué ainsi sur le document C4 (...). »

Dans le C4, le motif de chômage suivant a été indiqué : « *refus de reprendre son poste "allégé" ».*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

DISCUSSION

I. Indemnité de rupture, salaire indûment retenu et rémunération du 18/09/2017

4. A l'audience du 21 octobre 2019, les parties ont confirmé qu'aucune contestation n'était élevée quant à ces chefs de demande et quant aux montants réclamés à ces titres et qu'il convenait de condamner la partie défenderesse à payer ces montants sous déduction de toute somme qui aura été payée entre-temps.

5. Il est fait droit à ces chefs de demande dans cette mesure.

II. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A. Position des parties

6. Monsieur C. soutient que son aptitude à exercer sa fonction de Directeur dans sa globalité n'a jamais été remise en cause et qu'au contraire la seule évaluation qui a été faite quant à son aptitude à exercer sa fonction a été très bonne.

Les seules réserves pointées par le Conseil d'Administration étaient relatives à la relation parfois conflictuelle avec son binôme, Madame P, et à la réalisation de certaines tâches administratives (facturation, encodage, courriers etc) qu'il assumait davantage par contrainte que ses autres missions mais il conteste avoir rencontré des difficultés à effectuer ces tâches.

Puisqu'il a été déclaré apte à reprendre le travail convenu le 18 septembre 2017 par le médecin du travail, il appartenait à la partie défenderesse de le reprendre dans ses fonctions.

Il est clair que le motif réel de son licenciement tient dans son refus d'accepter un changement de fonction qui aurait entraîné une modification importante de ses conditions essentielles de travail et à son refus de démissionner : il s'agit ainsi d'un licenciement en représailles à un refus légitime ; licenciement qui est partant totalement déraisonnable.

Par ailleurs, la partie défenderesse ne démontre pas en quoi son licenciement était absolument nécessaire au bon fonctionnement de l'institution.

Le montant maximal de l'indemnité se justifie au regard du caractère totalement arbitraire et sanctionnateur de la décision de licenciement ainsi que du fait que les motifs invoqués sont fallacieux et non établis.

7. La partie défenderesse soutient qu'elle établit que Monsieur C. rencontrait des difficultés dans l'exercice de ses fonctions. Il s'est d'ailleurs retrouvé en burn out pendant plusieurs mois. Son inaptitude au travail est donc bien établie et n'est pas invoquée pour les besoins de la cause.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

Monsieur C. a donc refusé un poste "adapté" qui lui avait été proposé pour rencontrer les difficultés qu'il connaissait. Ce poste ne constituant nullement une rétrogradation mais une adaptation de ses fonctions.

En lui proposant ce poste "adapté", elle a agi pour le bon fonctionnement de l'établissement et en refusant ce poste, Monsieur C. ne lui a pas permis de fonctionner de manière optimale.

Elle ne pouvait continuer à travailler avec Monsieur C. dans la mesure où celui-ci avait reconnu qu'il rencontrait des difficultés à exercer certaines tâches et elle a donc agi comme un employeur normal et raisonnable.

B. Position du Tribunal

B1. Principes

8. L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit ce qu'il convient d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable :

« 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.

Commentaire

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'interprétation de la convention collective de travail n° 109 doit se faire par référence à la jurisprudence relative à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans son application utile, à savoir, à la lumière des arrêts de la Cour de Cassation des 27 septembre

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

2010 et 22 novembre 2010¹ en ce que la Cour précise qu'« un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est arbitraire si le motif est manifestement déraisonnable ».

Dès lors, pour que le licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il ne suffit pas que le motif invoqué à l'appui de celui-ci soit lié à l'aptitude ou à la conduite, encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime.

Selon les articles 9 à 10 de cette CCT :

« 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.

§ 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.

Commentaire

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

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.»

B2. En l'espèce

9. La partie défenderesse a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 de la convention collective de travail n° 109, en sorte que chaque partie a la charge de démontrer les faits qu'elle allègue.

¹ Cass. 21 septembre 2010, J.T.T., 2011, p. 7 ; Cass. 22 novembre 2010, J.T.T. 2011, p. 3.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

10. Il est reproché à Monsieur C d'avoir refusé un poste "adapté" qui lui a été proposé pour rencontrer les difficultés qu'il connaissait et qui – selon la partie défenderesse – avaient abouti à ce qu'il se retrouve pendant plusieurs mois en "burn out".

En lui proposant ce poste "adapté", la partie défenderesse aurait agi – toujours selon elle – pour le bon fonctionnement de l'établissement et en refusant ce poste, Monsieur C. ne lui aurait pas permis de fonctionner de manière optimale.

11. Il n'est pas contesté que le médecin du travail a reconnu Monsieur C. apte à effectuer le travail convenu à partir du 18 septembre 2017.

Le "travail convenu" est celui exercé par Monsieur C. avant son licenciement, soit au cours de la période du 1^{er} mai 2014 au 26 juin 2017 (date de son entrée en incapacité temporaire totale de travail), à savoir la fonction de "DIRECTEUR CLASSE I, en ressources Humaines".

Dans l'exercice de cette fonction, Monsieur C. A assumait les tâches suivantes :

- supervision éducateurs, employés, et ouvrier ;
- gestion budgétaire des activités ;
- maintenance et logistique des infrastructures ;
- organisation du travail ;
- relation secrétariat social, CESI, paiement des salaires ;
- gestion RH, turnover et qualités.

Il résulte de son évaluation faite en 2016, que Monsieur C. se sentait plus compétent pour les tâches suivantes :

- Recrutement du personnel ;
- Management du personnel (avec un bémol pour les ouvriers, relations difficiles) ;
- Gestion des équipes éducatives et supervision ;
- Approche de la prise en charge des résidente.

La partie défenderesse n'ignorait pas qu'il assumait la gestion administrative bien qu'avec moins d'envie parce que – notamment – ce travail ne correspondait pas à sa formation et qu'il le vivait comme des tâches contraignantes.

Or, il résulte du mail adressé à Monsieur C. le 15 septembre 2017 que le poste "adapté" qui lui a été proposé contenait plus d'administration et que la gestion des équipes éducatives – pour laquelle il était formé – allait lui être retiré.

Selon le descriptif de sa fonction annexé à cet e-mail, Monsieur C. était réduit à être un « responsable administrative ».

La fonction qualifiée de poste "adapté" contenait non seulement moins de responsabilités qu'avant sa période d'incapacité de travail mais les tâches qu'il accomplirait dorénavant seraient essentiellement administratives, soient les tâches qu'il avait avoué assumer avec moins d'envie et qu'il considérait comme contraignantes.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

Il en résulte que non seulement le nouveau poste proposé "*adapté*" diminuait grandement les responsabilités de Monsieur C. , mais le cantonnait à effectuer des tâches purement administratives qu'il avait avoué assumer avec moins d'envie et qu'il considérait comme contraignantes.

C'est donc de manière légitime que Monsieur C/ a refusé d'exercer ce nouveau poste "*adapté*".

Il ne peut être question d'agir pour "*le bon fonctionnement de l'établissement*" dans ces conditions, d'autant que Monsieur C/ a été reconnu apte à effectuer le travail convenu à partir du 18 septembre 2017 par le médecin du travail.

Dès lors, en licenciant Monsieur C/ parce qu'il avait refusé la proposition faite par la partie défenderesse de reprendre un poste "*adapté*" et parce que – de l'aveu même de la partie défenderesse – il a refusé de démissionner, celle-ci n'a pas agi comme un employeur normal et raisonnable et il convient de considérer que le licenciement manifestement déraisonnable.

B3. Conséquence

12. Le montant de l'indemnité, qui se situe dans une fourchette de 3 à 17 semaines "*dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement*".

En l'espèce, le Tribunal considère - compte tenu de ce qui a été exposé au point 11 - que l'intensité du caractère déraisonnable du licenciement justifie de fixer le montant de l'indemnité à 10 semaines.

En effet, Monsieur C/ tait en droit de refuser le poste "*adapté*" tel qu'il lui a été proposé et le choix du contenu de cette nouvelle fonction n'était pas la plus judicieuse compte tenu de sa formation et des considérations qu'il avait émises lors de son évaluation faite en 2016.

Cependant, dans son mail du 13 septembre 2017, Monsieur C/ avait reconnu que la proposition de lui octroyer "*la gestion administrative et RH de notre société et ce, suite à mon absence pour maladie*" pouvait éventuellement l'intéresser ; ce qui impliquait qu'il acceptait qu'une adaptation de son poste était nécessaire et la partie défenderesse a donc pu se méprendre sur la portée de sa volonté.

13. L'indemnité, évaluée à 17 semaines de rémunération par Monsieur C. , était estimée à 19.325,29 €.

Ce montant n'a pas été contesté par la partie défenderesse.

14. Il y a donc lieu de fixer l'indemnité de trois semaines à la somme de $(19.325,29 \text{ €} / 17 \times 10 =) 11.367,82 \text{ €}$.

15. Ce chef de demande est partiellement fondé.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

III. Dommmages et intérêts pour abus du droit de licencier.

A. Principes

16. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable peut être cumulée avec l'indemnité pour abus du droit de licencier dans la mesure où ces indemnités sanctionnent des situations différentes et ne réparent pas le même préjudice :

- l'indemnité fondée sur la CCT 109 sanctionne l'employeur qui a licencié un travailleur sur base d'un motif manifestement déraisonnable au sens de cette CCT ;
- les dommages et intérêts pour abus de droit de licencier sanctionne une faute commise par l'employeur au moment du licenciement causant un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis ;

Il reste que pour obtenir des dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement, le travailleur doit rapporter la preuve : de la faute commise par l'employeur (autre que celle consistant en un licenciement fondé sur une décision que n'aurait pas prise un employeur normal et raisonnable), du dommage qu'il en a subi (distinct de celui réparé par l'indemnité fondée sur la CCT 109) et du lien de causalité entre la faute et le dommage.

Dans l'abus de droit de licenciement, la faute implique un abus qui se concrétise notamment :

- par une intention de nuire ;
- par une légèreté coupable ;
- par un exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, Pas., n° 664) ;
- par le détournement du droit de sa finalité lorsque – par exemple – l'utilisation du droit ne peut s'expliquer par aucune considération d'ordre professionnel, social ou économique ;
- par les circonstances qui ont entouré le licenciement.

17. En ce qui concerne le dommage, le travailleur doit prouver que le dommage qu'il a subi est distinct en tous ses éléments du dommage découlant de la rupture elle-même qui est réparé par l'indemnité de congé (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410 ; Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., p. 495 et Pas., 2005, p. 1746) et de celui découlant du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

B. En l'espèce

18. Monsieur C. estime que la partie défenderesse a commis une faute en usant de son droit d'une manière excédant manifestement les limites normales de l'exercice de ce droit par un employeur prudent et diligent mais ne l'établit nullement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

De même, le motif indiqué sur le C4 n'est pas fallacieux, Monsieur C a en effet refusé d'assumer une fonction allégée par rapport à celle qui était la sienne même si son refus était légitime.

En tout état de cause, Monsieur C ne démontre pas l'existence dans son chef d'un préjudice distinct de celui qui découle du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement qui est déjà réparé par l'indemnité qui lui est octroyé en application de la CCT 109 précitée.

19. Ce chef de demande n'est pas fondé.

IV. Délivrance des documents sociaux

A. Principes

20. *"L'action introduite après la cessation d'un contrat de travail, en vue d'assurer non l'exécution du contrat de travail en tant que tel mais celle d'obligations qui ne seraient certes pas nées sans le contrat de travail, mais qui ne concernent pas des obligations caractéristiques des contrats de travail ne constitue pas une action en exécution d'un contrat de travail au sens de l'article 3 de la Convention" (C. J. Benelux, 20 octobre 1997, J.T.T., 1997, pp 478-479 et J.T. 1998, pp 772-774.).*

En conséquence, après la cessation du contrat de travail, la condamnation de l'employeur à délivrer les documents sociaux peut être assortie de la condamnation à payer une astreinte en cas d'inexécution car l'obligation de délivrer les documents sociaux.

21. En l'espèce, la demande de délivrance des documents sociaux sous peine d'astreinte n'est pas contestée par la partie défenderesse qui ne semble pas avoir délivré à Monsieur C les fiches de rémunération relatives aux sommes réclamées par lui mais non contestées.

Cependant, elle n'est pas formulée de manière précise.

Le Tribunal considère qu'il convient donc de condamner la partie défenderesse à délivrer à Monsieur C tous les documents sociaux relatifs aux sommes auxquelles elle a été condamnée, sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour à compter du huitième jour suivant la signification du présent jugement.

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

Reçoit la demande et la dit fondée dans la mesure ci-après ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/134/A - Jugement du 18 novembre 2019

Condamne la partie défenderesse à payer à Monsieur C. 2.896,29 € brut à titre de solde d'indemnité de rupture, 244,65 € à titre de salaire indûment retenu et la rémunération pour la journée du 18/09/2017, sous déduction des montants qui auraient été payés entre-temps à ces titres ;

Condamne la partie défenderesse à payer à Monsieur C. 1.367,82 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 10 semaines de rémunération ;

Condamne la partie défenderesse à délivrer à Monsieur tous les documents sociaux relatifs aux sommes auxquelles elle a été condamnée dans le présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour à compter du huitième jour suivant la signification du présent jugement ;

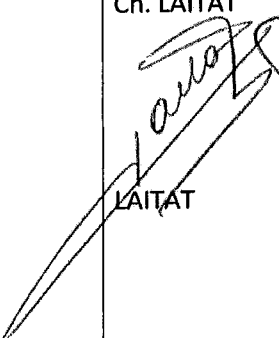
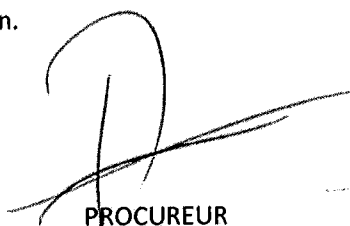
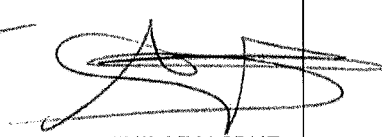
Déboute Monsieur C. du surplus de sa demande ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés dans le chef de Monsieur C. à la somme de 1.420,00 €, étant l'indemnité de procédure (1.400,00 €) et la contribution de 20,00 € visée à l'article 4 § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Dit ne pas déroger à l'article 1397 et sq du Code judiciaire.

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

D. AGUILAR Y CRUZ,	Vice-présidente, présidant la 4 ^{ème} Chambre ;
H. PROCUREUR,	Juge social au titre d'employeur ;
L. PETRONE,	Juge social au titre de travailleur employé ;
Ch. LAITAT	Greffier de division.


LAITAT
PETRONE
PROCUREUR
D. AGUILAR Y CRUZ