

Numéro de rôle : 19/432/A
Numéro de répertoire : 20/ 1760
Chambre : 10ème
Parties en cause : M. A c/ S.A. Résidence Les Récollets
Jgt contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Binche

JUGEMENT

Audience publique du
24 février 2020

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

EN CAUSE DE : Monsieur A

***PARTIE DEMANDERESSE**, représentée par Maître Sarah Stoupy, Avocate, remplaçant Maître Eric Massin, avocat à 6060 Gilly, chaussée de Fleurus 72.*

CONTRE : La S.A Résidence Les Récollets, B.C.E. 0449.886.790, dont le siège social est établi à 7133 Binche, rue de Merbes 333,

***PARTIE DEFENDERESSE**, représentée par Me Evelyn Aerts, loco Me An Vangompel, avocat à 3500 Hasselt, Spoorwegstraat 105.*

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 5 mars 2019,
- l'ordonnance prise le 25 mars 2019 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire,
- les conclusions de la société défenderesse transmises au greffe via E- box le 24 mai 2019,
- les conclusions du demandeur transmises par courrier simple du 3 juillet 2019 et reçues au greffe le 5 juillet 2019,
- les conclusions additionnelles de la société défenderesse transmises au greffe via E-box le 2 septembre 2019,
- les conclusions de synthèse du demandeur transmises par courrier simple du 23 septembre 2019 et reçues au greffe le 26 septembre 2019,
- les conclusions de synthèse de la société défenderesse transmises au greffe via E-box le 5 novembre 2019,
- les dossiers de pièces des parties.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire est demeurée sans résultat.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

A l'audience du 27 janvier 2020, les conseils des parties ont été entendus en leurs explications.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE

Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

2. Objet

Telle que précisée dans les conclusions de synthèse, la demande tend à obtenir la condamnation de la société défenderesse :

- à payer au demandeur la somme de **10.281,67 € bruts**, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 juin 2018 jusqu'à parfait paiement.
- à délivrer au demandeur tout document social relatif à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (fiche de paie), sous peine d'une astreinte de 20 € par jour de retard et par document manquant à partir du neuvième jour qui suit la date à laquelle le jugement à intervenir acquiert force de chose jugée.
- à payer au demandeur la somme de **1.340 €**, à titre de frais et dépens, ceux-ci comprenant l'indemnité de procédure (1.320 €) et le contribution de 20 € au Fonds budgétaire.

Le demandeur postule l'exécution provisoire du jugement.

3. Faits

1.

En juillet 2017, la société défenderesse, qui gère une maison de repos, publie sur le site du F.O.R.Em une offre d'emploi concernant un poste de chef cuisinier de collectivité¹.

La fonction consiste, entre autre, en la planification, l'organisation et le contrôle de *la réalisation et de la distribution des repas, dans le respect des procédures des normes HACCP*. Le chef cuisinier veille à *respecter et faire respecter les normes d'hygiène par le personnel (...)*. Il vérifie aussi les *conditions de stockage et de conservation des denrées alimentaires*.

L'expérience professionnelle exigée est celle de chef cuisiner en collectivité depuis 10 ans au moins. Le candidat est formé à la gestion hôtelière par le biais, soit d'un baccalauréat en gestion hôtelière, soit de formations professionnelles spécifiques (centre de référence horeca, horeca formation,...).

La détention d'une attestation formation HACCP constitue un atout.

2.

Le 2 août 2017, le demandeur répond à cette offre et transmet à la société défenderesse une lettre de motivation ainsi qu'un *curriculum vitae*². Ce document relate une expérience professionnelle quasi continue d'environ 27 ans dans le secteur de la restauration.

¹ Pièce 1 du dossier du demandeur.

² Pièce 2 du dossier du demandeur.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

En ce qui concerne les études, le demandeur indique :

Etudes

1982-1988 Institut Notre-Dame à Fleurus école Hôtelière

3.

Par courriel du 20 octobre 2017³, Mme G directrice de la société défenderesse, confirme au demandeur sa sélection pour le poste. Une rencontre est prévue le 31 octobre.

4.

Le 31 octobre 2017, le demandeur et la société défenderesse concluent un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein⁴. Le demandeur est engagé à partir du 6 novembre 2017 en qualité de chef cuisinier.

5.

Le 21 novembre 2017, la société d'audit Best Deal procède à une visite dans les cuisines de la société défenderesse. Suite à ce passage, elle rédige un rapport constatant que⁵ :

Constatations au niveau de la production

Plusieurs produits sont manquants suite à une erreur de commande :

-> Céleris rave

-> Champignons pour la sauce

Au niveau de la production, le nouveau chef de cuisine qui a débuté le 6 novembre venant de la restauration me semble très motivé.

Je propose une assistance avec un passage régulier (1 fois semaine) pour l'instant.

Cela permettra de former rapidement le chef aux méthodes et différences entre la cuisine de collectivité et la restauration traditionnelle comme la maîtrise du FOOD COST, la sécurité alimentaire et la gestion des commandes.

(...)

Organisation :

La communication entre la cuisine et le nursing est en bonne voie.

Attention de bien avoir le choix des repas avant de faire les commandes.

Ce qui n'est pas le cas actuellement.

Le chef va veiller à cela avec C

³ Pièce 4 du dossier du demandeur.

⁴ Pièce 1 du dossier de la société défenderesse.

⁵ Pièce 3 du dossier de la société défenderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

H.A.C.C.P.

Je propose une formation sur les bonnes pratiques d'hygiène pour le personnel de cuisine.

A discuter lors de mon prochain passage.

6.

Suite à une plainte d'un résident auprès de la directrice concernant la qualité de la cuisine servie, le 14 mai 2018, jour de congé du demandeur, Mme G. effectue un passage en cuisine. Dans un courriel du même jour adressé au demandeur, elle relate ses observations⁶ :

(...) je suis allée en chambre froide et j'y ai trouvé :

- 150 œufs périmés au 11/05/18 que vous auriez demandé à Laurence de servir ce 15/05/18
- 4 kg de Passendale périmés au 25/04/18
- un bac de Rollmops périmé au 25/04/18
- 2 chorizo +/- 1.6kg périmé au 11/04/18
- 12 kg de beurre périmés au 26/04/18
- de la sauce cocktail périmée au 28/02/218
- tartare périmée au 30/11/17
- dressing périmée au 31/01/18 et 3/08/17
- 10 kg de bécel périmée en avril

Il y a aussi +- 15 pains congelés sans date.

Je n'ai pas trouvé les repas test. Pour rappel, nous devons garder 7 jours de repas avec date.

(...)

7.

L'exécution du contrat de travail du demandeur est suspendue pour raisons médicales entre le 5 et le 10 juin 2018⁷.

8.

Le 6 juin 2018 – jour où le demandeur est absent pour raisons médicales –, la société défenderesse demande à M. P. Hotel Services Manager du groupe de maisons de repos auquel elle appartient, de passer une journée dans ses cuisines. Un rapport de visite est ainsi rédigé⁸ :

(...)

*A mon arrivée, m'informe que le chef est en maladie et discutons des problèmes rencontré avec le personnel, (chef), (commis) principalement.
Problème dans les stocks, gestions de cuisine, HACCP*

⁶ Pièce 5 du dossier de la société défenderesse.

⁷ Pièce 8 du dossier du demandeur.

⁸ Pièce 8 du dossier de la société défenderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

Le chef donne des produits périmés au résidents et ne gère pas correctement les stocks car a été ranger la chambre froide et avait déjà jeté des produits périmés.

(...)

Constatation :

Les stocks de la réserve sèche sont trop haut, le congélateur déborde tant dans les légumes que dans les desserts et souper.

Les documents haccp ne sont pas correctement remplis (étiquetage néant)

(...)

Produit périmé retrouvé au congélateur 160 pain chocolat 12-05-18. Gouda bloc au congélateur sans traçabilité (2 roues), pain sans traçabilité, saumon fumé sans date.

(...)

Organisation : le personnel de cuisine commence à cuisiner à 8h00. C'est beaucoup trop tôt ! ce jour le repas était prêt à 10h00 et reste en bain marie et dans le four jusqu'à 12h00 (courgette farcie) cela pose problème pour la qualité des repas. Trop cuit, sec, altération du gout.

(...)

Proposition

Je propose de mettre un avertissement au chef de cuisine pour les produits périmés car ce n'est pas la première fois et c'est un risque majeur pour nos résidents.

Je propose également de le mettre sous plan d'actions afin de lui donner les armes nécessaire pour son évolution.

(...)

Il est inutile de commencer à cuisiner avant 09h30 sauf exception (lasagne, roulade jambon, etc)

(...)

Ces critiques sont relayées par Mme G. au demandeur dans un courrier recommandé du 6 juin 2018 indiquant que⁹ :

(...) en date du 6 juin 2018, il a été constaté – en la présence de Monsieur F (...) que :

- les normes HACCP ne sont pas respectées : étiquetage non conforme voire néant ;
- plusieurs articles sont périmés
- les tigettes test fritures sont périmées (décembre 2017)

⁹ Pièce 9 du dossier de la société défenderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

Nous vous rappelons qu'il est important de respecter les DLC afin d'assurer la sécurité et la santé de nos résidents. D'autant plus, qu'en date du 14 mai dernier, nous avons déjà retrouvé des produits périmés et vous en aviez été informé.

Nous espérons pouvoir compter sur votre professionnalisme pour que de tels faits ne se reproduisent plus. Nous tenons à vous rappeler que vous avez le poste de chef cuisinier et donc que vous êtes responsable de la cuisine et de son personnel.

A l'occasion de toutes nouvelles fautes, nous serons contraints de vous notifier un deuxième avertissement.

9.

L'incapacité de travail pour raisons médicales est prolongée à partir du 11 juin 2018¹⁰. Les sorties sont autorisées. Selon la société, le demandeur aurait rencontré la directrice pour s'entretenir des difficultés évoquées.

10.

Par courrier recommandé du 11 juin 2018¹¹, la société défenderesse procède au licenciement du demandeur moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 6 semaines de rémunération.

Le formulaire O.N.Em C 4¹² précise les motifs du chômage comme suit : « mise en danger des résidents, non respect des règles HACCP, abus de confiance. »

11.

En réponse à un courrier envoyé le 22 juin 2018 par l'organisation syndicale du demandeur¹³, la société défenderesse écrit le 26 juin 2018 que¹⁴ :

Pour ce qui est de la motivation de la rupture du contrat, nous pensons que votre affilié ne vous a pas communiqué tous les éléments.

En effet, en date du 14 mai dernier, après avoir fait le constat de nombreuses matières périmées dans les réserves, il a été demandé à Monsieur A de justifier de tels faits. Selon lui, un manque de temps ne lui permettait pas de ranger convenablement celles-ci. Manque de temps qui a été réfuté par le manager - venu lui-même cuisiner et ranger.

Votre affilié, en sachant cela, avait demandé au cuisinier de servir des œufs aux résidents dont la date de consommation était dépassée de plus de 3 jours.

Lorsque nous avons rencontré votre affilié, en date du 11 juin dernier, il a confirmé oralement, avoir distribué, lui-même, de l'alimentation périmée aux résidents. Dès lors, les règles HACCP n'étaient pas respectées et il y a bien mise en danger des résidents.

¹⁰ Pièce 9 du dossier du demandeur.

¹¹ Pièce 14 du dossier de la société défenderesse.

¹² Pièce 12 du dossier du demandeur.

¹³ Pièce 13 du dossier du demandeur.

¹⁴ Pièce 17 du dossier de la société défenderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

A plusieurs reprises, il lui a été signalé qu'il devait garder les « repas test » durant 7 jours, mais rien.

Ayant, à nouveau, retrouvé des matières périmées dans les réserves, Monsieur A. a reçu un courrier d'avertissement en date du 6 juin 2018.

Pour ce qui est de l'abus de confiance, la direction a demandé à plusieurs reprises, au préposé, une copie de son diplôme. En effet, Monsieur Ai déclarait dans son CV être titulaire d'un certificat de l'école d'hôtellerie de Fleurus. N'ayant pas de réponse, nous avons sollicité, auprès de l'école, une copie de l'attestation de réussite. Il s'avère que Monsieur Ai n'a pas satisfait à cette formation et a quitté l'enseignement en 1988 sans son diplôme.

(...)

12.

A défaut de solution amiable, la requête contradictoire introductive d'instance est déposée au greffe le 5 mars 2019.

4. Recevabilité

13.

La demande est recevable car introduite dans les formes et délais légaux. Sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

5. Discussion

5.1. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

a) En droit

14.

Le licenciement manifestement déraisonnable est défini par la C.C.T. n° 109 comme suit :

Art. 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.

Commentant cette disposition, les partenaires sociaux réunis au sein du C.N.T. indiquent que :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

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.

15.

A propos de l'indemnité due par l'employeur ayant licencié un travailleur de façon manifestement déraisonnable, l'article 9 de la C.C.T. dispose que :

Art. 9. § 1^{er}. 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 cumulaire 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.

Les partenaires sociaux commentent cette disposition en précisant que :

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.

16.

A propos de la charge de la preuve dans l'hypothèse où l'employeur a communiqué les motifs du licenciement conformément aux articles 5 ou 6 de la C.C.T. n° 109 (ce qui n'est pas contesté en l'espèce), son article 10, 1^{er} tiret, dispose que : *la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

Autrement dit, lorsque le travailleur a reçu d'initiative les motifs de son licenciement, la charge de la preuve du caractère déraisonnable du licenciement incombe au travailleur.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

b) En fait

17.

Il convient d'examiner si les motifs invoqués par la société défenderesse sont ou non manifestement déraisonnables au sens de la C.C.T. précitée.

En substance, les motifs qui sous-tendent le licenciement sont :

- le fait que le demandeur aurait trompé la société défenderesse, prétendant être titulaire d'un certificat délivré par l'école hôtelière de Fleurus alors que ce n'est pas le cas. La société défenderesse n'hésite pas à qualifier ce fait d'*abus de confiance*.
- le fait que, suite aux visites réalisées le 14 mai et le 6 juin 2018, de produits périmés ont été retrouvés en cuisine, certains ayant même été servi aux résidents (œufs périmés depuis plus de 3 jours). La société défenderesse voit dans ce manquement une *mise en danger*.
- le non-respect en cuisine des normes H.A.C.C.P.

Ces motifs peuvent *a priori* être qualifiés de motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109.

La question est néanmoins de savoir s'ils sont établis et/ou fondés.

En ce qui concerne la « tromperie »

18.

En ce qui concerne la tromperie reprochée au demandeur, le Tribunal relève que ni la lettre de motivation, ni le *curriculum vitae* transmis à la société défenderesse le 2 août 2017 ne mentionnent la titularité d'un quelconque diplôme. Tout juste est-il fait état du suivi d'années d'études à l'Institut Notre-Dame de Fleurus (école hôtelière).

19.

De plus, la société défenderesse ne verse aucune pièce établissant *in tempore non suspecto* que la détention d'un diplôme spécifique constitue une exigence essentielle à ses yeux.

L'offre d'emploi publiée sur le site du F.O.R.Em laisse clairement apparaître qu'il n'est pas nécessaire de disposer d'un baccalauréat en gestion hôtelière pour occuper le poste, des *formations professionnelles spécifiques* étant également admises.

Le contrat de travail ne prévoit lui non plus aucun impératif. Il contient pourtant une clause spécifique (Art. 7) qui érige en condition, suspensive et résolutoire, le fait de ne pas être en possession d'un certificat particulier (certificat de bonne vie et mœurs), cette clause étant justifiée par les *exigences sectorielles*.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

20.

Il s'ensuit que le motif de tromperie n'est en rien établi dans les faits. Partant, la qualification retenue par la société défenderesse – *abus de confiance* – notion désignant également un délit pénal (Art. 491 à 495bis C. pén.) est particulièrement outrancière et dommageable pour le demandeur.

Le demandeur ne tire cependant pas les conséquences d'une telle accusation infondée.¹⁵

En ce qui concerne l'utilisation de produits périmés et le non-respect des exigences H.A.C.C.P.

21.

En ce qui concerne les deux autres griefs (utilisation de produits périmés et non-respect des normes H.A.C.C.P.), il convient de les examiner ensemble car ils font partie du même complexe de faits.

22.

Le Tribunal rappelle que la fonction dévolue au demandeur est celle de chef cuisinier, telle que décrite dans l'offre d'emploi, à défaut d'autre précision dans le contrat de travail.

De par sa nature, cette fonction rend celui qui l'exerce responsable en premier chef de toute anomalie affectant le processus de réalisation et de distribution des repas.

Toute observation de la direction qui note des dysfonctionnements le concerne nécessairement à titre personnel, quand bien même elle serait formulée à destination de l'équipe cuisine dans son ensemble.

23.

Il ressort de la chronologie des faits que les manquements reprochés ont été constatés à deux reprises :

- la première fois, à l'occasion de la visite de Mme G en cuisine le 14 mai 2018. Une quantité importante de produits périmés (certains depuis plus de 6 mois) est retrouvée.
- la seconde fois, à l'occasion de la visite de M. P. en cuisine le 6 juin 2018. A nouveau, une certaine quantité de produits sont périmés. Il est aussi constaté que les exigences H.A.C.C.P. (*Hazard Analysis - Critical Control Point*) ne sont pas satisfaites, notamment en ce qui concerne l'étiquetage et la traçabilité de certains produits.

¹⁵ Le demandeur n'a pas précisé s'il avait reçu une sanction de l'ONEM du fait des mentions sur le C4. Il pourra au besoin produire le présent jugement qui ne retient pas le motif « d'abus de confiance ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

24.

Il n'y a pas de raison de douter de la crédibilité des propos tenus par Mme G. ou M. F. ces jours-là, qui chaque fois correspondent à un jour d'absence du demandeur. Celui-ci ne verse d'ailleurs aucun élément qui remettrait en cause, *in tempore non suspecto*, les constatations réalisées. Il ne conteste d'ailleurs pas la présence de produits périmés en cuisine lors des contrôles¹⁶.

25.

C'est en vain que le demandeur tente de justifier le manquement lié au non-respect des exigences H.A.C.C.P. en précisant que la société défenderesse s'est abstenue d'organiser une formation en la matière, suggérée suite à l'audit de la société Best Deal du 21 novembre 2017.

En effet, l'offre d'emploi mentionne clairement que la fonction de chef cuisinier s'exerce *dans le respect des procédures, des normes HACCP*.

Il s'ensuit que, dès l'engagement, un minimum de prérequis en la matière était supposé acquis dans le chef du demandeur. Dans son *curriculum vitae*, il fait d'ailleurs état d'une occupation de huit années dans une cuisine de collectivité (Makro entre 1992 et 2000). Il est donc inconcevable qu'il ne disposait pas, à tout le moins, de ces connaissances de base à l'entrée en service auprès de la société défenderesse.

26.

Enfin, le demandeur reproche à la société défenderesse de l'avoir licencié précipitamment. Il s'appuie sur le fait que l'avertissement du 6 juin 2018 se termine par la phrase : *A l'occasion de toutes nouvelles fautes, nous serons contraints de vous notifier un deuxième avertissement*. Or, il est licencié le 11 juin 2018, sans que de nouvelles fautes soient retenues entretemps.

A cet égard, le Tribunal rappelle que le pouvoir de rompre le contrat de travail n'est soumis à aucune limitation. Chaque partie a toujours la possibilité de rompre la relation de travail, sans que l'autre partie ait le droit d'en réclamer la poursuite¹⁷.

La mention finale figurant dans l'avertissement du 6 juin 2018 ne peut pas s'interpréter comme une limitation que la société défenderesse se serait elle-même imposé à son pouvoir de licencier.

En toute hypothèse, la rupture n'apparaît pas comme précipitée dès lors qu'elle survient après deux remarques formulées par l'employeur, en à peine un mois d'intervalle, concernant la fraîcheur des produits et le respect des normes H.A.C.C.P.

27.

En conséquence, le licenciement litigieux n'est pas manifestement déraisonnable dès lors que, comme en l'espèce, il concerne un chef cuisinier occupé dans une cuisine de collectivité et est fondé sur des manquements constatés à deux reprises, relatifs à l'utilisation de produits périmés et au non-respect des normes H.A.C.C.P. en cuisine.

¹⁶ Conclusions de synthèse du demandeur, p. 13.

¹⁷ Cass., 16 octobre 1969, *R.C.J.B.*, 1970, p. 527, note M. Jamoulle.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

Le Tribunal peut d'ailleurs admettre que ces circonstances soient qualifiées de *mise en danger*. De tels manquements auraient effectivement pu déboucher sur d'importants problèmes sanitaires, ce d'autant que les personnes concernées sont âgées.

La demande d'indemnité n'est donc pas fondée. Il n'y a pas lieu d'examiner plus avant la demande de délivrance de documents sociaux sous astreinte.

5.2. Quant aux dépens

Le demandeur succombe intégralement de sorte que les dépens doivent être mis à sa charge.

Ils sont fixés à la somme 1.340 € : 1.320 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base vu l'enjeu financier du litige) et 20 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Déclare la demande recevable mais non fondée ;

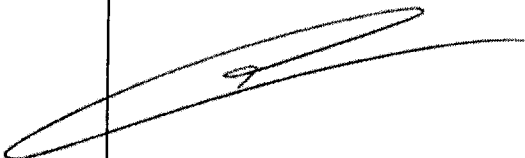
Condamne Monsieur A aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.340 € ventilée comme suit 1.320 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire ;

Autorise comme de droit l'exécution provisoire du présent jugement.

Ainsi rendu et signé par la dixième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, composée de :

Mme N. MALMENDIER
Mme LAMBIOTTE
M. HARNET
M. VANDERVEKEN

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



VANDERVEKEN

HARNET

LAMBIOTTE



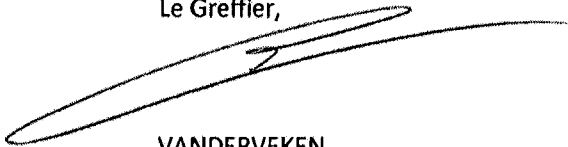
MALMENDIER

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 19/432/A - Jugement du 24 février 2020

En application de l'article 785 du Code Judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame le Juge social LAMBIOTTE et pour Monsieur le Juge social HARNET, de signer le présent jugement.

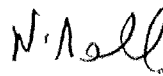
Et prononcé à l'audience publique du **24 février 2020** de la **dixième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, par Mme MALMENDIER, Vice-Présidente au Tribunal du travail, présidant la 10^{ème} chambre, assistée de Monsieur VANDERVEKEN, Greffier.

Le Greffier,



VANDERVEKEN

La Vice-Présidente,



MALMENDIER