

Numéro de rôle : 22/311/A
Numéro de répertoire : 23/2346
Chambre : 10 ^{ème}
Parties en cause : L c/ C.
Congé pour motif grave notifié en cours de préavis- Indemnité de rupture- CCT 109.

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Binche

JUGEMENT

Audience publique du
27 mars 2023

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

La 10ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Madame** **L**
 N.N. : ,
 Domiciliée

partie demanderesse, représentée par Maître

Contre : **Monsieur** **C** , exerçant son activité commerciale
 sous la dénomination « BOOSTER », établi à

Inscrit à la BCE sous le :

partie défenderesse, représentée par Maître

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

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 18 février 2022
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire ,
- les conclusions prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 11 juillet 2022,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit le 8 août 2022 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

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

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 27 février 2023.

I.OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer à la demanderesse :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

- 4.884,96 €, bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 20 décembre 2021.
- 6.920,36 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à compter du jugement à intervenir ;
- les dépens de l'Instance.

II. LES FAITS

Monsieur C (ci-après le défendeur) exploite depuis 2014 sous la dénomination commerciale « Booster » deux magasins de solderie l'un situé à Binche, l'autre à Jemappes. Il occupe une dizaine de salariés et trois apprentis pour les deux magasins.

Le 25 mars 2019, Madame L (ci-après la demanderesse) a été engagée par la partie défenderesse dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée d'une durée d'un mois. La demanderesse bénéficiait des conditions pour ouvrir le droit à l'allocation de travail dans le cadre des aides à l'emploi prévues par le décret du 2 février 2017 relatifs aux aides à l'emploi à destination des groupes cibles.

A partir du 25 avril 2019, la demanderesse a été occupée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les tâches lui confiées sont le réassort et la réception de marchandises, exceptionnellement, à sa demande, elle se rendait aux caisses. Au début de son engagement, elle était affectée aux deux points de vente, son domicile se situant au milieu de ceux-ci. Le défendeur expose que assez rapidement, elle a fait l'objet de plaintes de la clientèle et de remarques de ses collègues amenant à l'affecter exclusivement à Binche.

La demanderesse a été en incapacité de travail du 27 septembre 2021 au 1^{er} octobre 2021.

Par courrier du 8 novembre 2021, le défendeur a notifié à la demanderesse la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis de douze semaines à prester à compter du 15.11.2021 (pièce 8 du dossier de la demanderesse). Le congé n'est pas motivé.

Le 18 novembre 2021, le défendeur a interpellé la demanderesse suite à un changement d'horaire pour lequel elle n'a pas demandé d'autorisation et plus généralement quant à son obligation de fournir le travail qui lui est demandé durant son préavis (pièce 6).

Le samedi 20 novembre 2021, la demanderesse a quitté son travail en cours de journée et envoyé un SMS, à 9H18 pour signaler qu'elle devait repartir en raison d'un gros souci familial (pièce 2 du dossier du défendeur).

Le soir même, elle a indiqué par SMS avoir été chez son médecin et être « en certificat sortie fortement déconseillée jusqu'au samedi 27/11 » (pièce 2 du dossier du défendeur).

Le défendeur dit qu'il n'a reçu de la demanderesse aucun certificat(s) couvrant ses absences.

La demanderesse allègue qu'elle a déposé ses certificats médicaux au magasin de Jemappes.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

Par courrier recommandé du 10 décembre 2021, le défendeur a notifié à la demanderesse son licenciement pour motif grave après avoir constaté être sans aucune nouvelle de sa part (ni SMS, ni mail, ni certificat) nonobstant les formalités imposées par le règlement de travail en cas d'absence pour maladie ou autres. Le courrier est libellé comme suit (pièce 12 du dossier de la demanderesse) :

« En date du 08/11/2021, je vous notifiais (de vive voix et par recommandé postal) que votre préavis débiterait le lundi 15/11/2021 pour les raisons suivantes :

-suite à des altercations avec certaines de vos collègues, dont votre responsable, vous avez décidé de ne plus accepter les remarques et directives et de ne plus communiquer avec ces personnes, ce qui concrètement signifie que vous faites ce que bon vous semble !

Le jeudi 18/12/2021 ... vous êtes appelée dans mon bureau et je vous fait part de mon mécontentement quant au fait que vous changiez votre horaire sans me demander mon accord. Et, j'en profite pour vous rappeler que le fait que vous soyez en préavis ne change rien au fait que vous devez durant cette période fournir le travail (...)

Vu votre réaction je vous demande de faire un effort pour que nous puissions terminer notre collaboration en bons termes.

Le samedi 20/11/2021 à 9H18 (alors que vous avez commencé votre journée à 9h) vous m'envoyez un sms me disant textuellement que vous devez absolument partir car vous avez un gros soucis familial. Et vous me renvoyer un sms le jour même à 18H25 me disant avoir été chez votre doctoresse et que vous êtes sous certificat médical avec sortie fortement déconseillée jusqu'au 27/11/2021.

Depuis et jusqu'à aujourd'hui, je n'ai plus aucunes nouvelles (ni sms, ni mail, ni certificat) !

Je vous rappelle que lors de votre engagement vous avez signé l'annexe n°2 au règlement de travail stipulant ceci :

« Lors d'une absence pour maladie ou autres, vous êtes dans l'obligation de prévenir Mr C. au (....) et ce au plus tard avant 8H du matin afin que les mesures pour vous remplacer puissent être prises. Vous êtes tenus de fournir un certificat médical dans les 48H ou tout autres attestation de circonstances et ce dans tous les cas même lors d'une journée entamée et non terminée. Tous manquements à cette annexe seront considérés comme fautes graves.

Ma patience a des limites et votre attitude m'oblige donc à considérer votre silence et votre absence comme un abandon de poste (...) ».

Par courrier recommandé daté du 8 décembre 2021 mais présenté à la poste le 13 décembre 2021, la demanderesse a sollicité, par le biais de son conseil, de connaître les motifs concrets du licenciement, en application de l'article 4 de la CCT 109, et d'obtenir paiement de la rémunération de novembre 2021 (pièce 10 du dossier de la demanderesse).

Le 20 décembre 2021, le défendeur a répondu au conseil de la demanderesse en lui annexant la lettre de congé pour motif grave et en signalant que la rémunération de novembre 2021 a été payée le 10 décembre 2021.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

Le 31 décembre 2021, la demanderesse a adressé par mail un certificat médical la déclarant incapable de travailler du 1^{er} janvier au 28 février 2022.

Par courrier du 3 janvier 2022, le défendeur a répondu que l'envoi d'un certificat médical était inutile vu la rupture du contrat.

En l'absence de règlement amiable, la requête contradictoire introductive de l'Instance a été reçue par e-deposit le 18 février 2022.

III. DISCUSSION.

A) Le congé pour motif grave

1. Respect du double délai de 3 jours.

1.1. En droit

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins ; de même, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (voir l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le délai de trois jours se calcule en jours ouvrables. Par « jours ouvrables », on entend tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et jours fériés.

C'est la notification qui doit se situer dans le délai de trois jours et non la réception par son destinataire (« Employer, occuper, licencier », Kluwer, L.2.5- 1250 ; voir aussi C.T. Mons, 20/03/1986, R.G. 83/12418).

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver que le délai de trois jours a effectivement été respecté.

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur de sorte que le juge doit vérifier d'office si le délai a été respecté.¹

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, « le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave ». (voir la jurisprudence citée par C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Larcier 2^{ème} Ed., 2012, p.43).

¹ Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et J.T.T. 2000,p.369 ; Cass. (3e ch.), 13 janvier 2003, J. T. T., 2003, p. 268.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

Lorsque le(s) fait(s) reproché (s) à l'appui d'un motif grave constitue(nt) un manquement continu, la Cour de Cassation considère que « *la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave.* » (voir Cass. 18 septembre 1994, J.T.T. 1995, p.29 ; Cass.27 novembre 1995, J.T.T. 1996, p.141 ; Cass. 20 mars 2000, J.T.T. 2000, p.209 ; Cass 28 mai 2001, J.T.T. 2002, p.39).

Dans l'hypothèse de manquement continu ou manquements répétés, les avertissements et sommations de l'employeur peuvent jouer un rôle dans l'appréciation du juge non seulement pour apprécier le délai de 3 jours que pour l'appréciation de la gravité du motif. L'employeur a donc le droit de déterminer le moment à partir duquel le manquement répété rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties (voir C.Trav. Liège, sect. Liège, 21 décembre 2012, R.G. n°2011/AL/1999 sur le site www.terralaboris.be).

Ont été considérés comme des manquements continus : le refus persistant de fournir le travail convenu (C.Trav. Bruxelles 18 novembre 1998, Bull. F.E.B. 1999 n°4, p.88), le refus persistant de se plier aux injonctions de l'employeur (C. Trav. Bruxelles 3 janvier 2012 R.G. 2010/AB/390 sur le site www.terralaboris.be), le non respect répété des règles d'organisation de l'employeur constituant des actes d'Insubordination : C.Trav. Liège 21 décembre 2012 précité).

En ce qui concerne la prise en compte de manquements antérieurs, la jurisprudence précise que : « *Dès lors que le juge refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, il n'a pas à examiner les faits ou antécédents se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est nié* » (C.Trav. Mons 29 juin 2016, R.G. 2015/AM/143 sur le site [terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

1.2. Application.

La demanderesse conteste le respect du délai de 3 jours. Elle fait valoir que le congé aurait dû être notifié dans les 3 jours qui suivent le constat du défaut de production du certificat médical. La demanderesse allègue que l'incapacité ayant débuté le 27 novembre 2021,² l'absence de production de certificat médical dans les 48 heures était connue par l'employeur dès le 30 novembre 2021. Selon la demanderesse, si le motif grave consiste dans le défaut de production de certificat médical, le congé pour motif grave devait être notifié dans les 3 jours de la connaissance et le congé notifié le 10 décembre 2021 est tardif.

² L'incapacité a en réalité débuté le 20.11 et le SMS précise qu'elle est en incapacité du 20.11 au 27.11. L'incapacité a été prolongée par la suite par deux certificats médicaux.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

Le Tribunal constate que le motif grave invoqué consiste dans l'absence de production de certificat(s) médical(aux) pour justifier l'incapacité de travail à partir du 20 novembre 2021³ et l'attitude de la travailleuse (qui ne respecte pas les instructions et modifie son horaire de travail).

Suivant la jurisprudence précitée, en cas de manquement continu, c'est à l'employeur qu'il appartient d'apprécier à partir de quel moment les faits reprochés avec toutes leurs circonstances peuvent rendre impossible la poursuite des relations de travail et partant constituer un motif grave.

L'employeur fait valoir qu'il a voulu laisser le temps à la demanderesse pour justifier son absence et modifier son comportement. Estimant que le silence de la demanderesse avait suffisamment persisté, il a notifié le motif grave le 10 décembre 2021.

Si l'on retient la thèse du manquement continu, on peut admettre qu'il appartient à l'employeur de déterminer le moment à partir duquel il estime que le manquement persistant est constitutif d'un motif grave (sans néanmoins retarder artificiellement le point de départ du délai).

Le respect du délai de 3 jours n'est pas flagrant dans l'espèce mais au vu de la jurisprudence précitée, la notification du congé sera considérée comme régulière sur le plan de la forme.

2° Appréciation du motif grave et preuve

2.1° En droit

La loi définit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Le motif grave suppose donc une faute grave ou importante. Il importe peu à cet égard que la faute ait été commise intentionnellement ou non.

La faute constitutive de motif grave doit répondre à plusieurs caractéristiques :

- elle doit être d'une gravité certaine ;
- cette gravité doit rendre immédiatement impossible les relations de travail;
- cette gravité doit entraîner la perte de confiance dans les services du cocontractant.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass. 6 mars 1995, J.T.T. 1995, 281 et Chr.D.S. 1995, 469).

Le licenciement pour motif grave étant la sanction suprême puisqu'elle prive le travailleur de toutes indemnités, le juge doit apprécier la gravité de la faute en appliquant le principe de

³ Selon la partie défenderesse, elle n'a reçu aucun des trois certificats médicaux.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

proportionnalité entre la sanction et la faute (voir V.VANNES, Le contrat de travail, Aspects théoriques et pratiques, 1996, p.647 ; voir aussi la mise à jour de cet ouvrage, Anthémis 2019, et sp.p.58).⁴

Le critère pour apprécier si une faute grave constitue un motif grave est de voir si la faute grave entraîne une rupture du lien de confiance entre l'employeur et le travailleur rendant impossible la poursuite des relations de travail.

En règle générale, il importe peu que le travailleur indemnise son employeur ou que celui-ci ne subisse aucun préjudice.⁵

La seule Incompétence du travailleur ou son manque d'aptitude professionnelle ne constitue pas un motif grave de rupture du contrat sans préavis ni indemnité.

Il en va autrement si les négligences ou erreurs professionnelles du travailleur se répètent et traduisent une désinvolture manifeste délibérée.

L'article 31 §2 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit les obligations qui incombent au travailleur en cas d'incapacité de travail : information immédiate de son employeur de son incapacité de travail et remise d'un certificat médical dans les 48 heures.

En règle, la jurisprudence ne considère pas comme un motif grave, ni comme un abandon d'emploi, une absence injustifiée au travail sans avertissement ni certificat médical, la sanction étant la perte du droit au salaire garanti. La majorité de la jurisprudence estime que l'absence de remise ou la remise tardive d'un certificat médical attestant la prolongation de la période d'incapacité de travail n'est pas en soi constitutive d'une faute grave justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.⁶

Il a été jugé par le Tribunal du travail de Bruxelles⁷ que le fait pour un travailleur de ne pas signaler à son employeur la prolongation de son incapacité de travail peut avoir son origine dans son état de santé mentale dégradé et non dans une volonté de causer un préjudice à la société ou de ne pas respecter ses obligations légales. Dès lors qu'il est constaté que le travailleur était en incapacité de travail pour dépression, raison pour laquelle il a négligé d'informer la société, manquement non intentionnel, et qu'il n'y a pas eu de problèmes organisationnels consécutifs à cet état de choses, il ne peut être question d'un manquement sérieux dans son chef, empêchant la poursuite immédiate et définitive de la relation contractuelle, d'autant qu'existe dans la loi une sanction spécifique (perte de la rémunération garantie).

⁴ Voir sur la distinction entre faute grave et motif grave : Il existe des fautes graves qui ne constituent pas des motifs graves car elles n'ont pas pour effet de rompre la confiance du cocontractant.

⁵ C.Trav. Bruxelles 22 juin 1977, Bull. FEB 1978, 362 ; C.Trav.Mons 9 octobre 1986, J.T.T. 1987, 131.

⁶ Voir la jurisprudence citée par VAN EECKHOUTTE, Compendium social, Droit du travail, tome 3, Ed. 2020-2021, page 2594 notamment : C.Trav. Mons 16 octobre 1989, JTT 1990, p.378 ; C.Trav. Liège 25 mars 1992, Orientations 1994, 104, note de G.HELIN.

⁷ Trib. trav. néerl. Bruxelles, 17 mars 2017, R.G. 16/3.541/A et 16/2.894/A, consultable sur le site terralaborls.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

Au niveau de la preuve, le congé immédiat pour motif grave constitue un mode exceptionnel de rupture car il entraîne des conséquences extrêmement graves pour le travailleur congédié, de sorte que la preuve des faits reprochés doit être faite de manière rigoureuse.

Des attestations précises et concordantes de témoins établies conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire peuvent constituer la preuve des faits reprochés. Le fait que les attestations émanent de collègues de travail toujours au service de l'employeur n'empêche pas de prendre en compte les attestations au titre de présomptions dont le Tribunal appréciera le caractère précis et concordants.

2.2. Application

Il résulte des explications des parties que les certificats médicaux de la demanderesse pour la période du 20 novembre 2021 au 31 décembre 2021 n'ont pas été adressés par courrier au défendeur.

La demanderesse prétend que ces trois certificats médicaux auraient été déposés au magasin de Jemappes mais elle ne peut pas en apporter la preuve.

La demanderesse supporte le risque de défaut de preuve. Cela étant, le défendeur devait en tant qu'employeur raisonnable et prudent s'enquérir de la prolongation de l'absence de la demanderesse. Informé par SMS du 20 novembre d'une incapacité de travail jusqu'au 27 novembre, l'employeur aurait dû mettre en demeure la demanderesse de justifier son incapacité de travail avant de constater d'emblée un motif grave. La seule absence de production de certificat médical n'est constitutive d'un abandon d'emploi justifiant un renvoi pour motif grave que si le travailleur a été mis en demeure de justifier son absence.

Le Tribunal n'est pas lié par la qualification de motif grave donnée au règlement de travail en cas d'absence de transmis d'un certificat médical (voir annexe 2 au règlement de travail).

Confrontée à l'absence de justificatif de la prolongation de l'incapacité de travail, le défendeur aurait pu s'inquiéter auprès de la demanderesse en lui adressant à tout le moins un mail pour l'intimer de justifier son absence au travail.

L'absence d'envoi du certificat médical (de prolongation) ne constitue pas un motif grave dans le chef de la demanderesse.

La demanderesse a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

A l'audience, le Tribunal a interpellé le conseil de la demanderesse sur le calcul de l'indemnité de préavis dès lors que le préavis a été presté du 15 novembre au 20 novembre.

La fiche de paie du mois de novembre 2021 reprend 12 jours de travail,⁸ 2 jours fériés et 7 jours d'absence non justifiée.

⁸ Il semble que le 20 novembre n'ait pas été comptabilisé. Les parties ne se sont pas expliquées sur les mentions de la fiche de paie.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

Le Tribunal estime pouvoir déduire de l'indemnité de préavis à 11 semaines dès lors que la demanderesse a presté une semaine de préavis.

Le calcul est rectifié comme suit : 407,08 € X 11 semaines = 4.477,88 €.

La demanderesse postule des intérêts judiciaires au taux légal à partir du 20 décembre 2021. Des intérêts légaux sont alloués à partir de cette date comme postulé par la demanderesse.

B) L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

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 en son article 8 que :

« 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 ».

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.

En l'espèce, le fait que le Tribunal ne retienne pas le motif grave n'entraîne pas que le licenciement soit déraisonnable étant donné que le licenciement de la demanderesse est fondé sur un fait (absence injustifiée) qui est établi.

La demanderesse ne peut pas en effet apporter la preuve ni de l'envoi de ses certificats médicaux ni de leur dépôt que ce soit au domicile du défendeur ou au magasin du défendeur.

Surabondamment, le défendeur dépose également des attestations de trois travailleuses, Mesdames C B et CA. Ces attestations sont établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire. On peut retenir de ces attestations que :

- la demanderesse avait un caractère particulier et n'acceptait pas les remarques, ce qui est à l'origine de son affectation exclusive au magasin de Binche ;
- la demanderesse n'adressait plus la parole à sa responsable, Madame CA
- un entretien a eu lieu le 18 novembre 2021 entre le défendeur et la demanderesse pour rappeler à cette dernière qu'elle devait continuer à prêter normalement son travail durant son préavis. Lors de cette entrevue, Monsieur C a marqué son désaccord sur le fait qu'elle change son horaire de travail de la semaine.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

L'attestation de Madame B. reproduit la même erreur de date quant à la date à laquelle a eu lieu cet entretien : 18 décembre alors que c'est le 18 novembre. Cette erreur de date se retrouve en effet dans la lettre de congé pour motif grave du 10 décembre. Cela étant, cela ne permet pas de rejeter en bloc cette attestation.

La demanderesse ne conteste pas au demeurant qu'un rappel à l'ordre lui a été fait par le défendeur avant son congé pour motif grave ; elle se contente d'alléguer qu'il n'y avait pas de difficultés relationnelles, ce qui est démenti par les attestations produites par le défendeur.

La demanderesse allègue que le défendeur l'a licenciée parce que le défendeur voulait la remplacer par une travailleuse bénéficiant d'aides à l'emploi. Elle fait valoir qu'elle a été licenciée en même temps que deux autres collègues pour lesquelles le défendeur ne pouvait plus percevoir d'aide à l'emploi.

Il résulte du dossier du défendeur que :

-Madame T. a été engagée le 4 décembre 2020 par le défendeur dans le cadre d'un contrat impulsion- insertion. L'engagement permettait d'ouvrir le droit à des aides à l'emploi durant 12 mois pour 500 € puis durant 6 mois pour 250 €, et les 6 derniers mois pour 125 €. Bien que le Tribunal ignore la date exacte du licenciement de cette dame, il est correct de dire que le défendeur bénéficiait encore d'aides lorsqu'elle a été licenciée.

-la demanderesse a été remplacée par une travailleuse, madame N., qui ne bénéficiait d'aucune aide à l'engagement (voir les fiches de paie de cette dame entrée en service le 25 janvier 2022, pièce n°9).

La raison du licenciement de la demanderesse n'est pas à trouver dans la fin des aides à l'emploi mais dans son comportement : elle ne donnait plus de satisfaction à son employeur.

Le licenciement est en lien avec la conduite de la demanderesse de sorte que la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée.

C) Les documents sociaux, les dépens et l'exécution provisoire.

La partie défenderesse doit être condamnée aux dépens de l'instance.

Les dépens ont été liquidés par le conseil de la demanderesse à 1.672 € étant l'indemnité de procédure indexée (1.650 €) et 22 € au titre de contribution au fonds budgétaire (voir note de dépens déposée à l'audience).

Le Tribunal note que le montant de 1.650 € correspond au montant de base de l'indemnité de procédure pour les litiges dont la valeur est comprise entre 10.000 € et 20.000 €.

Conformément à l'article 1017 alinéa 4 du Code Judiciaire, le juge peut compenser les dépens dans la mesure qu'il détermine si chacune des parties succombe sur quelque chef de la demande.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

Le juge a la faculté de compenser les dépens lorsqu'une partie succombe sur certains chefs de sa demande même si elle obtient gain de cause. Le juge dispose à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire et ne doit pas motiver cette décision (voir Anne DECROES, Condamnations aux dépens : principe et exceptions, J.T. 2019/10, p.200 à 202).

La répartition des dépens n'est pas réservée à l'hypothèse dans laquelle plusieurs demandes opposent les parties, mais peut aussi s'appliquer lorsque dans le cadre d'une seule et même demande, les parties succombent sur quelques points litigieux (Cass. 19 janvier 2012, Pas. 2012,n°57).

En l'espèce, seule la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis est déclarée fondée. Le Tribunal estime pouvoir fixer l'indemnité de procédure en octroyant le montant de l'indemnité de procédure par rapport au premier chef de la demande. L'indemnité de procédure sera réduite à 975 € correspondant au montant de base pour les litiges dont la valeur est comprise entre 2.500 € et 5.000 €. ⁹

Les dépens de la demanderesse sont donc réduits par le Tribunal à 997 € englobant 22 € au titre de contribution au fonds budgétaire.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire tel que modifié par la loi du 19 octobre 2015, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit nonobstant appel.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement;

Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;

Dit que le congé pour motif grave n'est pas justifié, le comportement de la demanderesse n'étant pas considéré comme un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ;

Condamne le défendeur à payer à Madame L. la somme de **4.477,88 € bruts**, à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 11 semaines, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 20 décembre 2021 ;

Dit non fondé le chef de la demande relatif à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et en déboute la demanderesse ;

Invite la partie défenderesse à délivrer à la demanderesse la fiche de salaire relative à l'indemnité compensatoire de préavis dans le mois suivant la signification du présent jugement ;

⁹ Le premier chef de la demande s'élève à 4.884,96 € soit un montant inférieur à 5.000 €. Les intérêts légaux n'ont pas été calculés. Il serait déraisonnable de calculer l'indemnité de procédure en tenant compte du second chef de la demande, soit une indemnité maximale de 17 semaines réclamée, mais déclarée non fondée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°22/311/A Jugement du 27 mars 2023

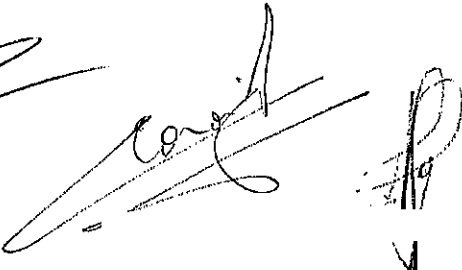
Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés à 1.672 € par la demanderesse mais **réduits par le Tribunal à 997 €**, étant l'indemnité de procédure (réduite à 975 €) et la contribution au fonds budgétaire (22 €) ;

Dit qu'en application de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit nonobstant appel ;

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

Mme
M.
M.
M.

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

Et prononcé à l'audience publique du **27 mars 2023** de la **dixième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, par Mme  Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M.  Greffier.

Le Greffier,

La Vice-Présidente,

