
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la troisième chambre

En cause de :

partie demanderesse,

comparaissant par Maître Nathalie MONFORTI, avocate, loco Maître Nathalie VILLABRILLE, avocate à 1850 GRIMBERGEN, Van Akenstraat, 45

Contre :

La SPRL CHIMAY TRADITION

Inscrite sous le numéro de BCE n° 0402.065.295

Dont le siège social est sis 31, Zoning Industriel à 6464 BAILEUX

partie défenderesse,

comparaissant par son conseil, Maître Olivia BOSQUET, avocate, loco Maître Tom MESSIAEN, avocat à 9031 DRONGEN, Deinsesteenweg, 114

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu la citation signifiée le 21 août 2015 ;

Vu le jugement du 05 septembre 2017 rendu par le Tribunal de céans, autrement composé, lequel a :

- déclaré la demande principale recevable et fondée dans la mesure reprise au dispositif du jugement ;
- pris acte que la partie défenderesse a renoncé à sa demande reconventionnelle et
- avant dire droit a ordonné la réouverture des débats à l'audience publique du 02 octobre 2018 ;

Vu la convocation des parties à l'audience du 02 octobre 2018 sur pied de l'article 775 du code judiciaire ;

Vu les conclusions, après jugement avant dire droit, de la partie défenderesse, reçues au greffe le 15 janvier 2018 ;

Vu le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 1^{er} octobre 2018 ;

Vu les télécopies de la partie demanderesse reçues au greffe le 15 mai 2018 et le 1^{er} octobre 2018 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries à l'audience publique du 02 octobre 2018, lors de laquelle les débats ont été repris *ab initio*, la tentative de conciliation organisée par l'article 734 du Code judiciaire n'ayant pas abouti.

Vu l'avis oral, conforme, de Monsieur Jean-François DASCOTTE, Substitut de Monsieur l'Auditeur du Travail, donné à l'audience du 02 octobre 2018, auquel les parties n'ont pas souhaité répliquer ;

I. RETROACTES DE LA PROCEDURE

1.

Par jugement réputé contradictoire prononcé en date du 05 septembre 2017, le tribunal de céans, autrement composé, a :

Sur la demande principale :

- déclaré la demande principale recevable et d'ores et déjà partiellement fondée ;
- condamné la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse, sous déduction des retenues fiscales et sociales légalement applicables, les sommes suivantes :

3.223,47 € bruts au titre d'arriérés d'indemnité compensatoire de préavis ;

2.205,94 € bruts au titre d'arriérés d'indemnité d'éviction ;

à majorer des intérêts au taux légal à dater du 26 septembre 2014 jusqu'à parfait paiement ;

- débouté la partie demanderesse de sa demande de paiement d'un montant de 31.950 € au titre de bonus 2014 ainsi que de sa demande de remboursement d'un montant de 82,50 € de cotisations sociales de travailleur indépendant ;

- condamné la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de **3.252, 33 €** au titre de dédommagement (correspondant au remboursement des frais d'hospitalisation de la partie demanderesse entre le 23 et le 28 janvier 2014) ;

Pour le surplus, le Tribunal a :

- **ordonné avant dire droit** quant au fond, en ce qui concerne la demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, la demande d'indemnisation pour licenciement discriminatoire et la demande subsidiaire d'indemnisation pour non respect de la CCT n° 32 bis, la **réouverture des débats**, en application de l'article 775 du Code judiciaire ;

- réservé à statuer sur ces trois chefs de demande ainsi que sur les frais et dépens de l'instance ;

Sur la demande reconventionnelle :

- pris acte que la partie défenderesse a renoncé à sa demande ;

II. OBJET LA REOUVERTURE DES DEBATS

2.

La partie demanderesse postule à titre principal, la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 35.192,66 € bruts au titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi qu'un montant de 53.824,07 € bruts au titre d'indemnisation pour licenciement discriminatoire sur la base de l'état de santé (fondée sur la loi du 10 mai 2007).

Le tribunal a ordonné d'office la **réouverture des débats** aux fins de permettre :

aux parties :

- de s'expliquer sur la possibilité d'un éventuel cumul entre d'une part l'indemnisation prévue par l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 et l'indemnisation réclamée sur la base de la loi du 10 mai 2007 d'autre part, en particulier au regard de l'article 9 § 3 de la convention collective du travail précitée (suivant lequel « *l'indemnité¹ n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat, 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* ») et au regard d'une certaine doctrine (qui considère que la formulation de l'article 9 § 3 établit clairement les seuls cas dans lesquels il peut y avoir cumul avec l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable²) ;
- de communiquer au greffe et aux parties, le courrier du 12 septembre 2014 auquel il est fait référence dans la lettre de notification de la rupture du contrat de travail le 26 septembre 2014 ;

à la partie demanderesse :

- de préciser, en cas d'interdiction de cumul entre les deux indemnisations précitées, laquelle des deux demandes est formulée à titre principal et laquelle est formulée à titre subsidiaire,

3.

Vu la réouverture des débats, le Tribunal a également réservé à statuer sur la demande de dommages et intérêts pour « non-respect de la CCT n° 32 bis » formulée par la partie demanderesse à titre subsidiaire c'est-à-dire « dans l'hypothèse où le Tribunal de céans devait considérer qu'il n'y a pas eu de licenciement discriminatoire ».

¹ C'est-à-dire l'indemnité prévue à l'article 9 § 2.

² H. DECKERS, P. JOASSART, « *Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités* », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthémis, 2014, pp. 294-295.

III. RAPPELS DES FAITS

4.

La partie demanderesse a été engagée par la partie défenderesse, qui est une entreprise active dans la production et la distribution de produits de charcuterie, en qualité de « responsable commerciale » (représentant). Cet engagement, à l'origine conclu dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de 6 mois, a pris cours le 19 juin 2013.

Ce contrat de travail stipulait en son article 3, § 2, *in fine*, ceci :

« L'employée bénéficiera d'une assurance hospitalisation Ethias type Medi Plus ».

5.

En septembre 2013, Q-FOOD acquiert 50 pour cents des actions de la partie défenderesse.

6.

Le 19 décembre 2013, les parties signent un contrat de travail d'employé, à durée indéterminée et à temps plein.

L'article 1^{er} de ce contrat stipule que la partie demanderesse est engagée « *en qualité de responsable commercial (représentant)* ».

L'article 8 du contrat énumère les divers éléments composant la rémunération de la partie demanderesse. Parmi ces éléments, il est précisé notamment ceci :

(...)

- « *l'employé et le fils de l'employé seront adhési à une assurance hospitalisation* ».
- *en fonction des objectifs et resultats réalisés, l'employé pourra obtenir un bonus. Ce bonus fait part d'un annexe au present contrat.*
Les objectifs et les modalités concernant l'approbation de cette prime seront fixés chaque année par le Conseil d'Administration. Le montant de cette prime pourra également être adapté par le Conseil d'Administration ».

7.

A la même date également, les parties ont signé une annexe audit contrat de travail actant la convention des parties suivante :

« (...) est convenu ce qui suit :

En tenant compte de tous les éléments déterminés et accepté par le Conseil d'Administration de la société Chimay Tradition, accepte d'attribuer à VOF Meat It Up, une contribution exceptionnelle de 0, 15 € (hors TVA) par kilo de produit vendu qui dépasse les 750 ton (750.000 kilogrammes) de produits vendus en 2014 (produits vendus au dessus le prix « break even »).

Pour l'année 2015 et les années consécutives, le Conseil d'Administration de la société déterminera des nouvelles contributions ».

8.

Entre le 23 et le 28 janvier 2014, la partie demanderesse est hospitalisée.

Les frais d'hospitalisation sont adressés à cette dernière.

8 bis.

Par courriel du 20 août 2014, la partie demanderesse met en demeure la partie défenderesse de respecter les contrats conclus entre parties et sollicite la prise en charge de ses frais d'hospitalisation (outre les frais d'huissier).

9.

Entre le 30 août et le 12 septembre 2014, la partie demanderesse a présenté une première période d'incapacité de travail.

10.

Le 9 septembre 2014, la partie défenderesse notifie à la partie demanderesse son refus de prendre en charge les frais d'hospitalisation.

11.

L'incapacité de travail de la partie demanderesse a ensuite été prolongée à deux reprises entre le 13 et le 23 septembre 2014 puis du 23 septembre au 31 octobre 2014.

12.

Par courrier du 26 septembre 2014, la partie défenderesse notifie la fin du contrat de travail à la partie demanderesse avec effet immédiat. La motivation de son licenciement y est reprise en ces termes :

« Comme nous vous avons déjà communiqué dans notre lettre en date du 12 septembre 2014, nous avons constaté que le chiffre d'affaires de la clientèle suivi par vous (comme responsable de ventes) est fort diminué par rapport au chiffre d'affaires de 2012 et 2013.

Nous avons également constaté que vous n'avez pas réalisé cette année une croissance dans notre clientèle.

Les objectifs proposés pour certaines actions commerciales ne sont pas réalisés.

Dans la lettre en date du 12 septembre 2014, je vous ai invité de me contacter pour fixer un rendez-vous afin de discuter de votre plan d'action : la suite de l'approche pour cette année et regarder votre plan pour 2015 (avec focus sur la réalisation de plus de volume/chiffre d'affaires en une croissance réelle de notre clientèle).

Je vous avais invité de me contacter pour fixer ce rendez-vous.

Je vous avais aussi envoyé un sms avec la demande de passer mercredi le 24 septembre dans les bureaux de Q-food à Lokeren pour discuter de votre plan d'action.

Nous avons reçu un nouveau certificat de travail avec une prolongation de votre maladie jusqu'au 31 octobre 2014 inclus.

Ca veut dire que nos clients ne sont plus suivi depuis fin août et au moins jusqu'au fin octobre 2014, que les actions pour remonter le chiffre d'affaires ne peuvent pas être organisées et que nous devons compter sur des autres personnes pour être présent aux (stand des) bourses (entre autre pour la bourse de Java de cette semaine) ou aux interventions chez nos clients.

Dans ses circonstances il nous est impossible de continuer le contrat de travail.

*Veillez noter que nous résilions dès lors et à partir d'aujourd'hui le contrat de travail.
L'indemnité de rupture ».*³

13.

Des échanges de courriers sont intervenus entre parties ensuite de la rupture du contrat de travail.

14.

Les parties n'ayant pu régler à l'amiable les contestations, la partie demanderesse a introduit la présente procédure par une citation signifiée à la partie défenderesse en date du 21 août 2015.

IV DISCUSSION

15.

Par télécopie reçues au greffe les 15 mai 2018 et 1^{er} octobre 2018, la partie demanderesse précise qu'elle est dans l'impossibilité d'apporter les précisions et informations demandées par le Tribunal dans son jugement ordonnant la réouverture des débats (voy. *supra*, point 2).

Dans ces conditions, le Tribunal respectera l'ordre chronologique dans lequel les divers chefs de demande ont été formulés à titre principal. Il analysera donc en premier lieu la demande de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la C.C.T. n° 109.

A. Quant la demande de dommages et intérêts d'un montant de 35.192,66 € pour licenciement manifestement déraisonnable

En droit

16.

L'article 8 de la convention collective du travail n° 109 du 12 février 2014 conclue au sein du CNT concernant la motivation du licenciement, est libellé comme suit :

« 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 ».

17.

L'article 10 de cette convention collective du travail régit la charge de la preuve en distinguant trois hypothèses :

³ Interrogés dans l'avis écrit de l'Auditorat du travail déposé au greffe le 28 avril 2017 sur la discordance existant entre la version de la lettre de rupture du 26.09.2104 produite dans le dossier de la partie défenderesse et la version figurant dans le dossier de pièces produit par la partie demanderesse, la partie défenderesse a précisé en termes de répliques à l'avis écrit de l'Auditeur du travail que la lettre de notification de la rupture du contrat de travail du 26 septembre 2014 adressée à la partie demanderesse est bien celle figurant au dossier de la partie demanderesse. L'on peut donc considérer qu'il n'y a pas de contestation sur le contenu de la lettre de rupture du contrat de travail, à retenir dans le cadre des débats. Il s'agit donc de la pièce 12 du dossier de pièces de la partie demanderesse.

- a) Si l'employeur a communiqué les motifs concrets du licenciement au travailleur directement dans la notification de la rupture du contrat de travail ou dans les deux mois suivant la demande du travailleur, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve. Il s'agit donc d'un partage du fardeau de la preuve : l'employeur a la charge de la preuve des faits qu'il avance pour justifier du caractère manifestement raisonnable du licenciement. Ce n'est que si l'employeur apporte la preuve de ces faits que le travailleur se verra contraint de prouver ceux qu'il allèguerait alors en vue de contester les motifs invoqués par l'employeur ;
- b) Si l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement, à la demande du travailleur, il doit en fournir la preuve entièrement à l'occasion de la procédure judiciaire initiée par le travailleur et démontrer la réalité des motifs concrets qu'il invoque mais également convaincre du fait que ceux-ci justifiaient manifestement le licenciement parce qu'ils avaient un lien avec l'aptitude de la partie demanderesse (en l'espèce) et que le licenciement aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable ;
- c) Si le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement à l'occasion du congé, dans les formes et délais prévus par la CCT n° 109, il lui appartiendra, s'il décide ultérieurement d'en contester le caractère raisonnable, de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement (H. DECKERS, P. JOASSART, *op.cit.*, pp. 284-285) ;

18.

L'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur, correspondant à minimum trois semaines de rémunération et maximum dix-sept semaines de rémunération, le juge ayant, entre ces deux niveaux un large pouvoir d'appréciation. (P. CRAHAY, « *Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable* », *Orient.*, 2014, p. 10)

Application

19.

La partie défenderesse invoque deux motifs à l'appui du licenciement de la partie demanderesse, étant :

- une diminution, en 2014, du chiffre d'affaires de la clientèle suivie par la partie demanderesse par rapport au chiffre d'affaires réalisé en 2012 et 2013. Ce premier grief s'apparente à un motif lié à l'aptitude « intellectuelle » de la partie demanderesse, à son rendement individuel ;
- les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, d'autre part. Plus précisément, la partie défenderesse invoque sous cet angle l'impact de l'incapacité de travail de la partie demanderesse (son « aptitude physique ») sur la bonne organisation de l'entreprise ;

Ces motifs ont été énoncés d'initiative par la partie défenderesse dans la lettre de licenciement qui a été notifiée à la partie demanderesse le 26 septembre 2014.

Quant au rendement individuel de la partie demanderesse

20.

Aux termes de ses conclusions, la partie défenderesse fait valoir qu'au cours du premier semestre 2013, le volume de vente était de 301 tonnes pour un chiffre d'affaires de 1.354.840 € alors qu'au cours du premier semestre 2014, la partie demanderesse n'a vendu que 291 tonnes pour un chiffre d'affaires de 1.254.054 €.

Sur cette base, elle affirme que l'objectif de vente de 950 tonnes assigné à la partie demanderesse pour l'année 2014, n'a pas été réalisé et que le chiffre d'affaires a diminué en 2014 par rapport à 2012 et 2013.

La partie demanderesse conteste ce premier grief (en invoquant notamment le fait que le listing produit pour les six premiers mois de 2014 n'est pas complet).

21.

Le Tribunal constate que la seule pièce produite en vue d'établir l'objectif de vente assigné à la partie demanderesse en 2014 est la pièce 15 B de la partie défenderesse. Or, cette pièce ne permet pas d'établir qu'un objectif de vente de 950 tonnes avait été assigné à la partie demanderesse pour l'année 2014. Les objectifs (« target ») mentionnés dans ce plan d'action ne laissent en effet apparaître qu'un volume global de ventes de 450 tonnes (et non 950). En toute hypothèse, cette pièce révèle le plan d'action établi pour « 2013 – 2014 » et non « 2014 ». Les divers délais assignés à la partie demanderesse pour la finalisation des contrats de vente d'un tonnage déterminé de produits, oscillent en effet entre le 1^{er} octobre 2013 et le 31 décembre 2014.

Ce plan d'action n'est enfin manifestement pas personnel à la partie demanderesse : d'autres responsables que la partie demanderesse y sont énumérés (Paul, Wouter et Guy) et Wouter y apparaît à tout le moins comme étant également co-responsable d'une partie des objectifs du volume de vente assigné en tonnage.

Dès lors, outre le fait que l'objectif de vente de 950 tonnes assigné à la partie demanderesse pour l'année 2014 n'est pas établi, la partie défenderesse ne peut établir la non réalisation de ce prétendu objectif de ventes (en termes de tonnage) en se basant sur un plan d'action qui ne vise pas 2014 mais « 2013-2014 » et en comparant le volume de vente du 1^{er} semestre 2013 par rapport à celui du 1^{er} semestre 2014, alors que les délais/ périodes qui avaient été fixés pour la réalisation des objectifs de vente (tels qu'ils apparaissent dans le plan d'action 2013-2014) ne correspondent pas à des semestres mais à diverses périodes situées entre le 1^{er} octobre 2013 et le 31 décembre 2014 et à cheval sur les deux semestres 2014.

Le Tribunal retient par ailleurs qu'aucune pièce n'évoque le volume de vente réalisé à partir du 1^{er} juillet 2014 et considère qu'il apparaît en outre prématuré de considérer que l'objectif de vente pour 2014 n'a pas été réalisé alors que l'année n'était pas encore terminée.

22.

Dans les circonstances concrètes de l'espèce, la diminution au cours du (seul) premier semestre 2014 du chiffre d'affaires réalisé par la partie demanderesse, corollaire de son volume de ventes, à la supposer établie, ne permet pas, en fonction des contours des obligations assignées à la partie demanderesse dans le plan d'action 2013-2014, d'établir un problème de rendement individuel de la partie demanderesse.

Quant aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise

23.

L'incapacité temporaire de travail d'un travailleur, dûment justifiée, ne peut, à elle seule, constituer une cause (légitime) de licenciement.

L'article 6 de la Convention n° 158 de l'O.I.T. et l'article 24 de la Charte sociale européenne disposent expressément qu'une absence temporaire résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas un motif valable de licenciement.

L'incapacité temporaire de travail est en effet une cause légale de suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 31 de la loi relative aux contrats de travail.

Pour pouvoir justifier le licenciement d'un travailleur durant une période d'incapacité de travail, l'employeur doit pour justifier :

« - soit que cette situation affecte la bonne organisation du travail, mais le licenciement s'aborde alors au travers des nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;

- soit que le travailleur a manqué à ses obligations mais le licenciement s'aborde alors sous l'angle de la conduite ;

- soit que l'incapacité de travail temporaire démontre bien un problème d'aptitude au travail ». (M. DAVAGLE, F. LAMBINET, S. GILSON, « Licencié en raison de l'état de santé du travailleur constitue-t-il un motif manifestement déraisonnable de licenciement ? », in *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Anthémis, 2015, p. 185)

24.

La partie défenderesse invoque comme deuxième motif du licenciement, les nécessités du fonctionnement de l'entreprise : l'incapacité temporaire de travail de la partie demanderesse a affecté la bonne organisation du travail. Elle fait valoir à cet égard que, du fait de son incapacité de travail, la partie demanderesse n'avait plus de surveillance active sur ses clients et que la société devait compter sur d'autres personnes pour accueillir ceux-ci. L'absence de la partie demanderesse a donc eu, selon la partie défenderesse, un impact négatif sur l'organisation du travail, en obligeant ses collègues de prêter des heures supplémentaires.

25.

En l'espèce, la partie demanderesse était en incapacité de travail depuis le 30 août 2014, dûment justifiée (jusque fin octobre 2014) par des certificats médicaux, lorsque la partie défenderesse a décidé de la licencier le 26 septembre 2014.

Si les collègues de la partie demanderesse ont plus que probablement dû prendre en charge à tout le moins une partie des prestations que cette dernière accomplissait, la partie défenderesse allègue mais n'établit toutefois pas que ses collègues n'ont pu absorber ces tâches qu'en étant amenés à devoir effectuer des heures supplémentaires.

L'impact négatif de l'incapacité de travail de la partie demanderesse sur la bonne organisation du travail paraît de surcroît démentie par l'absence de remplacement de la partie demanderesse (tel était manifestement encore le cas au 1^{er} avril 2016 : voy. à ce sujet, les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, page 17, alinéa 3).

La société n'établit donc pas que l'incapacité de travail de la partie demanderesse a affecté la bonne organisation du travail de l'entreprise.

26.

La réalité des motifs justifiant le licenciement de la partie demanderesse n'étant pas établie, le licenciement est par conséquent déclaré manifestement déraisonnable.

27.

Le Tribunal estime devoir accorder à la partie demanderesse une indemnité égale à 10 semaines de rémunération. Cette indemnité est fixée en prenant en considération les éléments suivants :

- la faible ancienneté de la partie demanderesse (un peu plus d'un an) ;
- l'absence de motivation par la partie demanderesse du quantum de l'indemnité (17 semaines réclamées) ;
- l'absence de contestation du quantum par la partie défenderesse ;
- l'existence d'une autre lettre de licenciement datée du 26 septembre 2014 - produite dans le dossier de pièces de la partie défenderesse - laquelle laisse apparaître encore un autre motif, à savoir un motif lié à la conduite adoptée par la partie demanderesse au cours de son incapacité de travail - laquelle laisse planer un doute quant au motif réel du licenciement ;

La demande de la partie demanderesse est déclarée fondée à concurrence du montant de 20.701,56 € bruts. (35.192,66 € : 17 x 10)

B. Quant à la demande de dommages et intérêts d'un montant de 53. 824,07 € pour licenciement discriminatoire

28.

La partie demanderesse demande, à titre principal, en sus de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer un montant de 53.824,07 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire fondé sur l'article 18 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (en l'espèce, une discrimination sur la base de l'état de santé).

Dans le cadre de ses conclusions après jugement avant dire droit, la partie défenderesse invoque l'absence de toute possibilité de cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la C.C.T. n° 109 et l'indemnité pour licenciement discriminatoire fondée sur la loi du 10 mai 2007 susvisée. La partie demanderesse a quant à elle précisé au Tribunal (voy. *supra*, point 15) ne pas être en mesure d'apporter les précisions et informations demandées par le Tribunal sur l'éventuel cumul possible entre ces deux indemnités.

29.

L'article 9 est libellé comme suit :

« § 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'indemnité 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 ».*

30.

Ce texte est clair et a été rédigé en des termes larges. Il prohibe en effet le cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et « toute autre » indemnité qui est due par l'employeur « à l'occasion de la fin du contrat de travail », à l'exception des quatre indemnités y énumérées.

Parmi les indemnités dont le cumul est exclu, doivent être rangés à l'estime du tribunal, l'indemnité pour licenciement discriminatoire sur la base de la loi du 10 mai 2007 (discrimination sur la base de l'état de santé). (voy. dans un même sens, en doctrine, notamment A.-V. MICHAUX, S. GERARD, S. SOTTIAUX, « *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante* », *R.D.S.*, 2018/3, p. 389, point 164)

31.

A supposer qu'il faille considérer que le texte de l'article 9 § 3 de la C.C.T. n° 109 n'exclut pas le cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité pour licenciement discriminatoire, il n'en demeure pas moins qu'en toute hypothèse, une référence à l'arrêt prononcé par la Cour de cassation le 20 février 2012 (*Pas.*, 2012, p. 386), ne permettrait pas d'avaliser la thèse d'un cumul possible entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité pour licenciement discriminatoire (sur la base de l'état de santé) dans la mesure où l'une et l'autre de ces deux indemnités ont une cause et un objet identiques. En effet :

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable trouve son fondement dans les motifs présidant au licenciement en ce compris leur caractère raisonnable, légitime. Le commentaire qui figure sous l'article 8 de la C.C.T. n° 109 ci-avant rappelé, précise en effet notamment ceci :

« 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. (...) ».

L'indemnité pour licenciement discriminatoire sur la base de la loi du 10 mai 2007 susvisée, trouve également son fondement dans les motifs présidant le licenciement et la (l'il-) légitimité du motif.

L'une et l'autre de ces deux indemnités ont également un même objet, à savoir sanctionner la faute de l'employeur qui a licencié un travailleur pour un motif illégitime et indemniser le travailleur.

32.

Le travailleur dispose donc d'une option entre les deux indemnités et non d'une possibilité de cumuler les deux indemnités.

La demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire n'est par conséquent pas fondée, dès lors que la partie demanderesse a sollicité et obtenu le bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

C. Quant à la demande de dommages et intérêts de 50.000 € pour non respect de la CCT n° 32 Bis

33.

Cette demande a été introduite à titre subsidiaire par la partie demanderesse, c'est-à-dire dans l'hypothèse où le Tribunal n'accéderait pas à sa demande d'indemnité équivalent à 6 mois de rémunération brute pour licenciement discriminatoire. La partie demanderesse paraît en revanche vouloir cumuler également l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec l'indemnité pour « non-respect de l'interdiction de licenciement contenue dans la C.C.T. n° 32 bis ».

34.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut pas davantage être cumulée avec l'indemnité due pour non-respect des obligations de l'employeur en cas de transfert conventionnel d'entreprise au sens de la C.C.T. n°32 bis. Cette indemnité est en effet une indemnité qui est due par l'employeur « à l'occasion de la fin du contrat de travail », dont le cumul est prohibé par l'article 9 § 3 de la C.C.T. n° 109.

35.

En toute hypothèse, l'opération par laquelle la S.A. Q-GROUP a racheté 50 % des actions de la SPRL CHIMAY TRADITIONS (la partie défenderesse) n'a pas entraîné un changement juridique d'employeur. Une telle opération ne peut par conséquent être qualifiée de transfert conventionnel d'entreprise au sens de la C.C.T. n° 32 bis.

La demande est par conséquent déclarée non fondée.

D. Dépens

36.

Tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (art. 1017, al. 1 C.Jud.).

Les dépens peuvent être répartis dans la mesure appréciée par le juge si les parties perdent respectivement sur quelque chef que ce soit (art. 1017, alinéa 4, C.Jud.). Les dépens comprennent notamment les frais de citation et l'indemnité de procédure (art. 1018 C.Jud.).

L'indemnité de procédure est une intervention dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause (Art. 1022 C.Jud.).

37.

Dans la mesure où les deux parties ont succombé sur quelque chef que ce soit, le Tribunal estime qu'en l'espèce, il y a lieu de délaissier à chacune des parties ses propres frais et dépens.

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

Statuant contradictoirement,

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse, sous déduction des éventuelles retenues fiscales et sociales légalement applicables :

- 20.701, 56 € bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (correspondant à 10 semaines de rémunération) ;

Déboute la partie demanderesse du surplus de sa demande ;

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie ;

Délaisse à chacune des parties ses propres frais et dépens de l'instance, en application de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire ;

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

Mme A.-F. BRASSELLE

Juge au Tribunal du Travail,
présidant la chambre,

M. Ph. VAN DROOGHENBROECK,

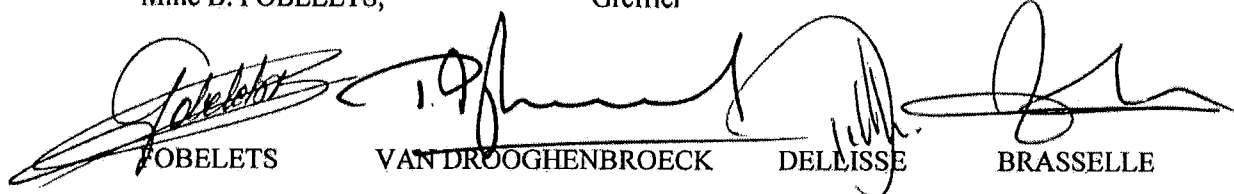
Juge social suppléant au titre d'employeur,

M. R. DELLISSE,

Juge social suppléant au titre de travailleur employé

Mme B. FOBELETS,

Greffier



FOBELETS VAN DROOGHENBROECK DELLISSE BRASSELLE

Et prononcé en audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, le **06 novembre 2018**, par Madame A.-F. BRASSELLE, Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de Madame Bernadette FOBELETS, Greffier.



Le Greffier,
B. FOBELETS

La Présidente,
A.-F. BRASSELLE

