

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **deuxième** chambre

EN CAUSE DE : **Monsieur** **V**

Partie demanderesse, représentée par Madame G. S
déléguée syndicale, porteuse d'une procuration, dont les bureaux
sont sis rue Prunieu, 5 à 6000 CHARLEROI,

CONTRE : **La SPRL** **S** **R**

Partie défenderesse, comparissant par son conseil, Maître M.
HUBERT, Avocat, loco Maître Jean-Pierre LEROI, Avocat à 4000
LIEGE, rue des Buissons, 81.

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

I. Procédure

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 et notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance, déposée au greffe le 03 novembre 2017 ;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 1034sexies du Code judiciaire pour l'audience du 08 janvier 2018 ;
- l'ordonnance rendue le 27 février 2018 en application de l'article 747, § 2 du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoirie le 04 février 2019 ;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire pour l'audience du 04 février 2019 ;
- les conclusions pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 17 avril 2018 ;

- les conclusions pour la partie demanderesse, déposées au greffe le 30 mai 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 29 juin 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse, déposées au greffe le 22 octobre 2018 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 30 octobre 2018 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Entendu les parties en leurs explications lors de l'audience publique du 04 février 2019.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

II. Objet de la demande

La demande, telle que reprise dans les conclusions déposées au greffe le 22 octobre 2018, tend à la condamnation de la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse:

- 1.654,75 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.607,57 euros bruts à titre d'arriérés de rémunération (heures réellement prestées) pour la période de juin à décembre 2016 ;
- 121,13 euros à titre d'arriérés d'indemnités RGPT ;
- 163,61 euros brut à titre d'arriérés de rémunération (jours d'absence injustifiée contestés) pour le mois de décembre 2016 ;
- 7.032,33 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les sommes précitées à majorer des intérêts légaux à dater du 28 avril 2017 et judiciaires ensuite ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 20,00 euros destinée au Fonds d'aide juridique de 2^e ligne ;

La demande tend également à la condamnation de la partie défenderesse à délivrer au demandeur la fiche de salaire relative aux montants précités et ce, sous peine d'une astreinte de 5,00 euros par jour de retard et par document manquant à dater du neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir.

III. Les faits

1.

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur V. a travaillé pour la SPRL S
R du 20 juin 2016 au 28 avril 2017, en qualité de chauffeur-livreur, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (du 20 juin 2016 au 31 juillet 2016) et ensuite dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à concurrence de 38 heures par semaine ;

- par courrier daté du 28 novembre 2016, la SPRL
R a adressé l'avertissement suivant à Monsieur V

« Monsieur V

Vous effectuez des missions de transport pour le compte de ma société depuis le 20 juin 2016, votre dépôt d'attache étant situé à Gosselies (...).

Ce vendredi 25 novembre 2016, vous avez indiqué, aux alentours de 15h30, à votre supérieur H, que vous aviez fini votre tournée de livraison.

En annexe, vous trouverez le détail de la conversation par sms que vous avez eue avec lui. Dès l'entame de cette conversation, vos propos sont irrespectueux et insultant. Du genre, je vous cite : 'Pt1 (putain) y a personne au depot. Bouge tes balles' ou encore 't a decourager tout le monde avec tes messages generaux'.

Il s'agit là d'une situation inacceptable que je ne peux tolérer. Vos propos grossier et indécent sont honteux.

Non content de cela, vous indiquez, toujours par sms, je vous cite : 'j'ai mis la clef dans la boîte a lettre'. Cette phrase en dit long sur votre état d'esprit, puisqu'il s'agit clairement de menace.

En effet, contrarié du fait que le dépôt n'était pas ouvert à votre retour, vous avez menacé d'abandonner votre véhicule de service devant le dépôt et de mettre votre clé dans la boîte aux lettres.

Vous n'avez pas agi de la sorte parce que, peu après vos menaces, un de vos collègues est rentré et vous a ouvert la porte du dépôt.

En outre, non content de ces menaces et de ces propos injurieux, lorsque vous êtes rentré dans le dépôt, vous avez directement garé votre véhicule de service sans prendre le soin de décharger les colis de retour, comme cela doit se faire chaque jour.

Suite à cela, vers 20h00, mon client basé à Liège m'a informé que des colis n'étaient pas rentrés à Liège. Après investigations et découverte de vos agissements, j'ai dû envoyer un de vos collègues ramener la marchandise de Gosselies à Liège, ce dernier rentrant à son domicile vers 23h30.

Vous comprendrez certainement que cette situation est intolérable et que ces faits justifiaient largement votre renvoi immédiat avec toutes les conséquences que cela implique pour vous.

Aussi, je vous adresse un avertissement en bonne et due forme. Je veux néanmoins être clair sur le fait que si pareille situation devait se reproduire, c'est-à-dire des

propos injurieux envers quiconque ou bien des manquements dans l'exécution de votre travail, je mettrai un terme immédiatement à votre contrat de travail.

J'espère qu'à l'avenir vous comprendrez l'importance du respect en paroles et en actes mais également le respect quotidien des consignes de votre employeur. (...) »

- par courrier recommandé daté du 20 décembre 2016, la SPRL S. R a mis fin au contrat de travail de Monsieur V. dans les termes suivants :

« Je soussigné R S agissant en qualité de gérant pour le compte de la société S R SPRL, vous notifie par la présente que je renonce à vos services.

Votre préavis d'une durée de 6 semaines prendra cours le lundi 26 décembre 2016 pour se terminer le dimanche 5 février 2017.

Le motif du licenciement vous sera notifié sur le document C4 que vous recevrez dès la fin de votre préavis.

Il est bien entendu que jusqu'à la fin de ce préavis, vous restez tenu d'effectuer vos prestations. (...) »

- par courrier daté du 23 décembre 2016, Monsieur V a sollicité que la SPRL S R lui communique les motifs concrets de son licenciement au sens de la C.C.T. n° 109 ;
- le 29 décembre 2016, la SPRL S R, lui a adressé le courrier recommandé suivant :

*« (...) **Objet** : Mise en demeure*

Monsieur,

Vous faites l'objet d'une mesure de licenciement avec préavis à partir du 26 décembre 2016, cette dernière étant datée du 20 décembre 2016.

Le 20 décembre 2016, vous avez presté votre journée normalement et au soir vous vous êtes rendu chez votre médecin. Vous m'avez informé par après que vous étiez en accident de travail, sans plus de renseignements. Une déclaration d'accident a été complétée sans précisions puisque vous n'avez pas jugé utile de m'informer précisément des faits.

Le 21 décembre 2016, vous avez presté votre journée normalement. Vous vous êtes ensuite fait porter malade à partir du 22 décembre 2016.

A ce jour, le certificat médical pour la période du 22 décembre 2016 et 23 décembre 2016 est manquant. A défaut, ces jours seront considérés comme absences injustifiées.

J'aimerais vous rappeler qu'en tant que gérant de la société ' R je suis le seul habilité à recevoir les certificats médicaux, vos collègues étant des chauffeurs-livreurs comme vous.

Je dois malheureusement constater que ce lundi 26 décembre 2016, vous avez harcelé votre collègue D. I , à son domicile, afin de lui remettre votre certificat médical de prolongation, ce dernier ayant bien insisté sur le fait qu'il ne s'occupait pas de ce type de formalité.

Aussi, devant ce comportement déplacé, je vous mets en demeure de cesser d'importuner vos collègues et membres de mon personnel. Cette attitude irrespectueuse est dans la continuité des agissements déjà dénoncés dans mon recommandé d'avertissement du 28 novembre 2016.

De ce fait, si ce comportement devait à nouveau se présenter, il me faudrait prendre des mesures fortes afin de préserver la quiétude des membres de mon personnel. (...) »

- l'organisation syndicale de Monsieur V a répondu, dans les termes suivants, par courrier daté 09 janvier 2017, envoyé par recommandé le 10 janvier 2017 :

« (...) En date du 29 décembre, monsieur V reçoit un avertissement. Notre affilié souhaite y apporter quelques précisions.

Par rapport aux absences du 22 et 23, le certificat a été remis à Monsieur qui devait vous le faire parvenir. Apparemment celui-ci ne vous est pas parvenu. Vous trouverez, en annexe à la présente, un duplicata du certificat médical.

Concernant le certificat remis à monsieur T, il s'étonne que vous fassiez référence à du harcèlement. En effet, c'est monsieur T qui a proposé à notre affilié qu'il lui remette son certificat afin de vous le faire parvenir. Monsieur V l'a contacté 2 fois sur Gsm.

Afin d'éviter tout malentendus, les prochains certificats médicaux vous seront envoyés par recommandé. Vous trouverez également en annexe une prolongation, 09/01/2017 au 15/01/2017. (...) ».

- le 15 février 2017, la SPRL S R a encore adressé le courrier recommandé suivant à Monsieur V

*« (...) **Objet** : Motifs du Licenciement*

Monsieur V

Vous m'avez sollicité en date du 23 décembre 2016 afin de connaître les motifs de votre licenciement intervenu le 20 décembre 2016.

Pour rappel, en date du 28 novembre 2016, je vous ai envoyé un avertissement écrit par recommandé dénonçant des faits de manque de respect ainsi que d'insubordination de votre part.

Ce courrier du 28 novembre 2016 faisait suite à de nombreuses remarques verbales de ma part quant à votre conduite inappropriée au sein de mon entreprise.

Après ce courrier du 28 novembre 2016, je vous ai laissé une dernière chance. Malheureusement d'autres faits du même genre que ceux dénoncés dans mon courrier du 28 novembre 2016 se sont à nouveau produits.

Aussi ai-je pris la décision de mettre un terme à votre contrat de travail, avec préavis.

Par ailleurs, quelques jours après votre licenciement, j'ai à nouveau dû intervenir par un courrier recommandé pour des faits de harcèlement ce qui corrobore bien votre attitude générale vis-à-vis du respect de vos collègues ainsi que de ma société. (...) »

- par courrier daté du 20 février 2017 (envoyé par recommandé le 21 février 2017), l'organisation syndicale du demandeur a contesté la teneur du courrier de l'employeur du 15 février 2017 et sollicité, notamment, des arriérés de rémunération à concurrence de 1.607,51 euros bruts et des arriérés d'indemnités à concurrence de 121,13 euros nets.

2.

Divers courriers furent encore échangés. Les parties ne parvenant pas à se mettre d'accord, la présente procédure a été introduite.

IV. Recevabilité

Introduite dans les forme et délai légaux, la demande apparaît recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

V. Discussion

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.

En vertu de l'article 37/7 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail (le Tribunal met en évidence):

« § 1er. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées aux articles 51 et 77/4, le travailleur a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis.

Ce droit est également reconnu lorsque la période de suspension visée à l'article 50 dépasse un mois.

§ 2. Le travailleur comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application des articles 50, 51 ou 77/4.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension. »

En vertu de l'article 38 de la même loi (le Tribunal met en évidence):

« § 1er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1°, 2° et 5° et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1er, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la période de huit semaines, visée à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, durant laquelle la travailleuse prend ses jours de congé de repos postnatal, le délai de préavis cesse de produire ses effets pendant la totalité de cette période de huit semaines. »

La doctrine (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social – Droit du travail 2017-2018*, t. 3, 2017, Waterloo, Kluwer, p. 2363 – le Tribunal met en évidence) commente notamment les dispositions précitées comme suit :

« § 1. POSSIBILITÉ DE DONNER LE CONGÉ

(art. 37/7, § 2 et art. 38, §§ 1er et 2 loi relative aux contrats de travail)

4237 Les 2 parties peuvent donner le congé pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de:

- vacances annuelles (art. 28, 1° loi relative aux contrats de travail);*
- repos de maternité et interruption de travail qui est la conséquence de l'application des articles 41 à 45 de la loi sur le travail, à savoir le repos prophylactique (art. 28, 2° loi relative aux contrats de travail);*
- détention préventive (art. 28, 5° loi relative aux contrats de travail);*

- incapacité de travail (art. 31 loi relative aux contrats de travail);
- intempéries (art. 50 loi relative aux contrats de travail);
- périodes de suspension complète de l'exécution du contrat ou de travail à temps partiel en cas de manque de travail résultant de causes économiques (art. 51 ou 77/4 loi relative aux contrats de travail).

Cependant, pour autant que le congé émane de l'employeur, une protection spéciale contre le licenciement s'applique à la travailleuse enceinte (voy. n° 2493).

§ 2. SUSPENSION ET DÉROULEMENT DU DÉLAI DE PRÉAVIS

(...) 4239 Congé donné par l'employeur

(art. 38, § 2, al. 2 et art. 37/7, § 2, al. 2 loi relative aux contrats de travail)

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant un des cas de suspension cités ci-dessus, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension. Il en est de même en cas de congé donné par l'employeur, pendant les jours de repos compensatoire octroyés au travailleur pour du travail supplémentaire (art. 38bis loi relative aux contrats de travail) ou avant ou pendant une période de crédit-temps complet (voy. n° 3911).

(...)

La règle selon laquelle le délai de préavis cesse de courir ne s'applique que dans les cas où la loi prévoit la suspension du délai de préavis, à savoir ceux énumérés au n° 4237 (Cass., 7 janvier 1985, J.T.T., 1985, 219, note D. VOTQUENNE; R.W., 1984-1985, 2204, concl. Av. gén. LENAERTS et Cass., 10 juin 1985, J.T.T., 1986, 243; dans ce sens ég. concernant un congé donné par l'employeur durant une période de suspension conventionnelle du contrat de travail: C. trav. Bruxelles, 30 juin 2015, J.T.T., 2015, 445; comp. en ce qui concerne un cas de grève qui a été considéré comme suspendant le cours du délai de préavis: Cass., 9 octobre 1970, Arr. cass., 1971, 134).

(...) La suspension a comme conséquence légale que le contrat prend fin à une date postérieure à celle indiquée dans l'écrit ou à celle résultant de la constatation du début et de la durée du préavis (Cass., 17 avril 1978, J.T.T., 1979, 117).

La prolongation du délai de préavis résulte d'office de la suspension du contrat de travail, même si le travailleur a droit à son salaire garanti pendant la suspension (Cass., 18 novembre 2002, R.W., 2003-2004, 263). (...) »

2.

Par courrier recommandé du 20 décembre 2016, la SPRL

S

R a notifié à Monsieur V

son « préavis d'une durée de 6 semaines »

prenant cours le « lundi 26 décembre 2016 ».

Victime d'un accident de travail, Monsieur V s'est retrouvé en incapacité de travail du 20 décembre 2016 au 30 mars 2017 ; le préavis a, dès lors, été suspendu pendant cette période.

Durant la période du 31 mars 2017 au 13 avril 2017, Monsieur V a bénéficié d'un congé de paternité ; il n'explique pas sur la base de quelle disposition légale cette période de congé de paternité aurait suspendu le délai de préavis. Avec la partie défenderesse, le Tribunal estime que ce congé n'a pas suspendu le préavis.

Par courrier recommandé du 11 avril 2017, la SPRL S
R a communiqué les instructions suivantes à Monsieur V

« (...) Vous m'avez signifié par SMS le 29 mars 2017 votre volonté de reprendre le travail le 14 avril 2017. »

Malheureusement le volume de travail actuel n'est pas suffisant.

Aussi, voici le planning de travail qui sera mis en œuvre à votre intention :

- *le 14 avril 2017, je vous imputerai un jour de congé (VA).*
- *du 18 avril 2017 au 12 mai 2017, vous serez en chômage économique.*

De ce fait, j'ai le regret de vous faire part de ma décision de suspendre votre contrat de travail pendant la période de chômage économique. Votre contrat sera suspendu totalement.

*De la sorte, vous commencerez à prester votre préavis à partir du 15 mai 2017.
(...) »*

Il ne découle d'aucune pièce du dossier que les instructions susmentionnées auraient fait l'objet de modifications par la suite. S'agissant de vacances annuelles et de chômage économique, le préavis a donc, à nouveau, été suspendu à partir du 14 avril 2017.

Par courrier recommandé du 08 mai 2017, la SPRL S R
a constaté que le « *préavis s'est terminé le 28 avril 2017* », ajoutant que Monsieur V recevrait prochainement des documents de sortie.

Il découle de ce qui précède que la seule période durant laquelle le préavis n'a pas été suspendu est la période de congé de paternité, soit une période de deux semaines.

C'est à bon droit que Monsieur V fait valoir qu'il pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, couvrant la période de préavis non effectuée, soit quatre semaines.

Il évalue le montant qu'il réclame comme suit : 4 semaines x 38 h x 10,8865 euros = 1.654,75 euros bruts.

La SPRL S R démontre toutefois avoir versé, à titre de régularisation (en l'espèce partielle) du solde d'indemnité compensatoire de préavis, la

somme de 640,18 euros sur le compte en banque de Monsieur V en date du 17 septembre 2018 (cf. notamment ses pièces 3 et 20).

Ce chef de demande est donc déclaré partiellement fondé ; il y a lieu de condamner la SPRL S R à payer à Monsieur V la somme brute de 1.654,75 euros, sous déduction de la somme nette précitée de 640,18 euros.

2. Quant aux arriérés de rémunération et d'indemnités RGPT pour la période de juin à décembre 2016

1.

Monsieur V sollicite la condamnation de la SPRL S R à lui payer :

- 1.607,57 euros bruts à titre d'arriérés de rémunération (heures réellement prestées) pour la période de juin à décembre 2016 ;
- 121,13 euros à titre d'arriérés d'indemnités RGPT.

Il fonde les montants précités sur les heures qu'il affirme avoir effectivement prestées, telles que consignées par ses soins dans des fiches de prestations intitulées « employee day card ».

La SPRL S R conteste être redevable de quelque montant que ce soit à ce titre, relevant que :

- ces documents constituent « *de vulgaires montages fantaisistes, unilatéraux, produits à posteriori* » (p. 6 de ses dernières conclusions) ;
- ces documents « *n'ont jamais été signés par un responsable de la concluyente, ni rentrés* » (p. 6 de ses dernières conclusions) ;
- la SPRL S R n'a pas autorisé Monsieur V à effectuer des heures supplémentaires ;
- Monsieur V n'a pas contesté, en cours de contrat, ses fiches de paie.

2.

Le Tribunal observe, d'après les pièces déposées (notamment : les fiches de paie, mentionnant, comme sous-commission paritaire : « 140.03 Transp.+Manut.choses »), que la SPRL S R ressortit à la (sous-) commission paritaire n° 140.03.

Or, le Tribunal relève, notamment, une convention collective de travail du 27 janvier 2005, figurant parmi les conventions collective de travail applicables en commission paritaire n° 140 du Transport et de la logistique.

Cette convention collective de travail du 27 janvier 2005 « *fixant les conditions de travail et salaires du personnel roulant occupé dans les entreprises de transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et de la manutention de choses pour compte de tiers* » comporte notamment un article 16, libellé comme suit :

« La feuille de prestations contient au minimum les rubriques suivantes :

- la période relative à la prestation ;*
- le nom et prénom du travailleur ;*
- la fonction exercée par le travailleur ;*
- l'identification de l'employeur ;*
- le régime de travail ;*
- la date et le jour ;*
- le temps effectif de travail ;*
- le temps effectif de disponibilité ;*
- le temps de service ;*
- les indemnité(s) ;*
- les remarques ;*
- la signature de l'ouvrier et de l'employeur.*
- l'utilisation d'une feuille journalière de prestations est obligatoire ;*
- l'employeur a l'obligation de mettre à la disposition de ses travailleurs une feuille journalière de prestations. Ce document sera rédigé en double, dont un exemplaire sera destiné à l'employeur et un exemplaire au travailleur.*

Pour le calcul de la rémunération ainsi que pour la fixation des indemnités des travailleurs, les parties liées par le contrat de travail sont tenues d'utiliser la feuille journalière de prestations.

Ce document est admis par les parties comme étant le seul instrument auquel il peut être recouru en cas de contestation de la rémunération.

L'exemplaire du document, lorsqu'il est signé par les deux parties liées par le contrat de travail, rend toute contestation irrecevable. La contestation ne peut être admise qu'en cas de refus d'une des parties de signer la feuille de prestations. Les travailleurs et les employeurs ne peuvent sans motif légitime et précis refuser de signer la feuille journalière de prestations présentée.

La charge de la preuve incombe à la partie non signataire et, en cas de contestation, à l'employeur.

Les feuilles journalières de prestations doivent être conservées pendant la durée prévue à l'A.R. du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux (actuellement cinq ans).

En vue de faire appliquer cette CCT, les parties conviennent d'établir une feuille journalière de prestations valable en droit uniquement pour le calcul du salaire. »

Cette C.C.T. précise notamment, en son article 1^{er}, qu'elle :

« (...) s'applique aux employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire du transport et appartenant aux sous-secteurs du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et de la manutention de choses pour compte de tiers, ainsi qu'à leurs ouvriers. »

Le Tribunal s'interroge, en l'espèce, sur l'applicabilité des dispositions de la C.C.T. précitée à la présente cause et, en cas d'application, sur les éventuelles conséquences qui en découlent.

Le Tribunal s'estime insuffisamment informé pour pouvoir statuer en l'état. Il paraît nécessaire de rouvrir les débats sur ces questions, pour permettre aux parties de s'en expliquer, le cas échéant pièces à l'appui.

3. Quant aux arriérés de rémunération (jours d'absence injustifiée contestés) pour le mois de décembre 2016

1.

Monsieur V sollicite la condamnation de la SPRL S à lui payer 163,61 euros bruts à titre d'arriérés de rémunération (jours d'absence injustifiée contestés) pour le mois de décembre 2016, calculés comme suit : 15,2 h x 10,7640 euros.

Il fait valoir qu'il a constaté sur sa fiche de rémunération du mois de décembre 2016 que la SPRL S R avait comptabilisé deux jours d'absence injustifiée. Il s'agit des 22 et 23 décembre 2016, pour lesquels Monsieur V affirme avoir fait parvenir un certificat médical via l'un de ses collègues.

2.

La SPRL S R contestait initialement être redevable de la somme précitée.

Elle précise toutefois, en page 8 de ses dernières conclusions, que dès lors que l'accident de travail a été reconnu par l'assurance, elle a procédé à un paiement de régularisation de 136,23 euros sur le compte en banque de Monsieur V en date du 17 septembre 2018 (cf. sa pièce 29).

Monsieur V relève, dans ses dernières conclusions, que le salaire horaire pris en compte par la SPRL S R est inférieur à celui qui devait être pris en compte, soit 10,7640 euros/heure et souligne qu'il convient de tenir compte de journées de 7,6 heures (et non 7,00 heures).

La SPRL S F n'avance aucun argument concret permettant de contester les observations précitées.

Il y a lieu de faire partiellement droit à la demande, en condamnant la SPRL S F à verser à Monsieur V la somme brute de 163,61 euros, sous déduction de la somme nette de 136,23 euros.

4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1.

Monsieur V sollicite la condamnation de la SPRL S F à lui payer la somme brute de 7.032,33 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En vertu de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement :

« 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. »

En vertu de l'article 9 de la même C.C.T. :

« § 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. (...) »

C'est l'article 10 de la C.C.T. précitée qui régit la charge de la preuve :

« 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. »

2.

Il n'est pas contesté que les motifs justifiant le licenciement ont été communiqués au demandeur par courrier recommandé du 15 février 2017.

S'agissant de la charge de la preuve et à l'estime du Tribunal, c'est donc en l'espèce l'article 10, premier tiret, de la C.C.T. n° 109 qui s'applique, prévoyant que *« la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve »*.

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

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

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

M. Van Eeckhoutte ajoute : 'Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement. La nouvelle réglementation diffère donc fondamentalement du régime de la charge de la preuve qui est applicable en cas de prétendu 'licenciement abusif' et qui place les ouvriers dans une situation somme toute confortable dès lors qu'ils sont uniquement tenus de contester les motifs invoqués sans devoir fournir la moindre preuve'. »

3.

La SPRL S R a précisé les motifs du licenciement par courrier recommandé du 15 février 2017.

Elle y évoque, en substance des « faits du même genre que ceux dénoncés dans [son] courrier du 28 novembre 2016 [qui] se sont à nouveau produit » et ajoute que quelques jours après le licenciement, elle a « à nouveau dû intervenir par un courrier recommandé pour des faits de harcèlement ce qui corrobore bien [son] attitude générale vis-à-vis du respect de [ses] collègues ainsi que de ma société ».

Les faits de « harcèlement » susmentionnés ne peuvent justifier le licenciement puisqu'ils sont postérieurs à celui-ci.

Dè la même manière, les faits dénoncés par le courrier précité du 28 novembre 2016 ne peuvent, à eux seuls, justifier le licenciement de Monsieur V dès lors que de son propre aveu, la SPRL S F a décidé de donner « une dernière chance » à Monsieur V à la suite de ceux-ci.

Restent les « faits du même genre que ceux dénoncés dans [le] courrier du 28 novembre 2016 [qui] se sont à nouveau produit ».

Le Tribunal relève le caractère particulièrement abstrait de la motivation précitée.

R.G. : 17/3004/A

code 102

Rép.: 19/ 2293

Il appartient à la SPRL
tels faits qu'elle allègue.

S

R

le rapporter la preuve de

A l'estime du Tribunal, la SPRL S R ne rapporte pas la
preuve de faits postérieurs à son avertissement du 28 novembre 2016, de nature à
justifier le licenciement de Monsieur V I. La SPRL
S R n'évoque, d'ailleurs, aucun fait précis, postérieur au 28 novembre
2016 et antérieur au licenciement.

L'indemnité réclamée n'est pas, en tant que telle, contestée. Le Tribunal fait droit à ce
chef de demande et condamne la SPRL S F à payer à
Monsieur V la somme brute de 7.032,33 euros à titre d'indemnité pour
licenciement manifestement déraisonnable.

6. Quant aux document sociaux

Monsieur V sollicite la condamnation de la SPRL
S R à lui délivrer la fiche de salaire relative aux montants sollicités et
ce, sous peine d'une astreinte de 5,00 euros par jour de retard et par document manquant
à dater du neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir.

Le Tribunal rouvrant les débats, réserve à ce stade à statuer quant aux documents
sociaux sollicités.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

Dit d'ores et déjà la demande partiellement fondée, dans la mesure reprise ci-après,

Condamne la SPRL S R à payer à Monsieur
V , sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement
applicables :

- 1.654,75 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction
de la somme nette de 640,18 euros ;
- 163,61 euros brut à titre d'arriérés de rémunération (jours d'absence injustifiée
contestés) pour le mois de décembre 2016, sous déduction de la somme nette de
136,23 euros ;
- 7.032,33 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement
déraisonnable ;
- les sommes précitées à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 28 avril
2017 jusqu'à parfait paiement,

Avant dire droit pour le surplus, ordonne la réouverture des débats aux fins précisées dans les motifs du présent jugement,

La partie défenderesse est invitée à remettre ses observations et éventuelles pièces complémentaires au greffe et à les communiquer à la partie demanderesse, pour le **29 avril 2019** au plus tard,

Les observations et éventuelles pièces complémentaires de la **partie demanderesse** devront être déposées au greffe et communiquées à la partie défenderesse pour le **09 septembre 2019** au plus tard,

Les observations et éventuelles pièces complémentaires de la **partie défenderesse** devront être déposées au greffe et communiquées à la partie demanderesse pour le **14 octobre 2019** au plus tard,

Les parties seront entendues à ce propos à l'audience publique de la 2^e Chambre, du **02 décembre 2019** à 14 heures 00, siégeant au Palais du Verre, boulevard A. de Fontaine, 10, à 6000 CHARLEROI, à la salle n° 1, la durée des débats étant fixée à **30 minutes**,

Les parties et leurs conseils seront avertis par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 du Code judiciaire.

Réserve à statuer pour le surplus (en ce compris les frais et dépens de l'instance).

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

Mme M.-N. BORLEE

Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre,

M. J.-F. BURHIN

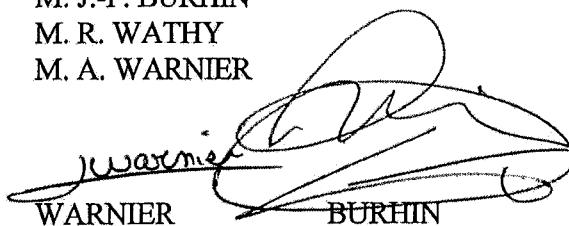
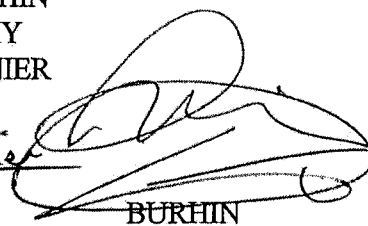
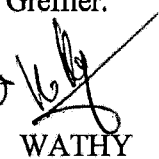
Juge social au titre d'employeur,

M. R. WATHY

Juge social au titre de travailleur ouvrier,

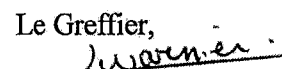
M. A. WARNIER

Greffier.

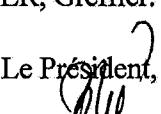
   
WARNIER BURHIN WATHY BORLEE

Et prononcé à l'audience publique du **04 mars 2019** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M.-N. BORLEE, Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de M. WARNIER, Greffier.

Le Greffier,


A. WARNIER

Le Président,


M.-N. BORLEE