

Numéro de rôle : 19/45/A
Numéro de répertoire : 9342/19
Chambre : 2ème
Parties en cause : TI c/ SA SECURITAS
DEFINITIF

Expédition	
Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel
Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT Division de Charleroi

JUGEMENT

**Audience publique du
14 octobre 2019**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

La 2ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Monsieur [REDACTED]

partie demanderesse comparissant en personne et assistée par Maître
CIPRIANO Raphaël Avocat à 6040 Jumet, rue Wattelar Maximilien, 58

CONTRE : La SA SECURITAS, dont le siège social est sis à
1120 Bruxelles, Font Saint Landry, 3

Inscrite à la BCE sous le n°0427.388.334

partie défenderesse représentée par Maître VERHEYEN, Avocate
remplaçant Maître GENERET Geoffroy Avocat à 1050 Bruxelles, rue
Capitaine Crespel, 2-4

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 le dossier de la procédure, notamment :

- la citation introductive de l'instance signifiée le 3 janvier 2019, par l'huissier de justice SACRE ,
- l'ordonnance rendue le 14 janvier 2019 en application de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire,
- les conclusions prises pour la partie demanderesse, reçues au greffe le 14 mars 2019,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 12 avril 2019 ,
- les dossiers de pièces des parties ;

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

Entendu les conseils des parties en leur explications à l'audience publique du 9 septembre 2019 ;

* * * *

Introduite dans les formes et délais requis, la demande est recevable ;

I. OBJET DE LA DEMANDE.

La demande a pour objet d'entendre condamner la société défenderesse à payer à Monsieur T

- 16.854,72 €, à titre d'indemnité de rupture correspondant à 72 jours et 5 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts légaux à dater du 5 janvier 2018,
- 9.745,92 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de salaire, à majorer des intérêts légaux à dater du 5 janvier 2018,
- Les frais et dépens de l'instance.

La demande tend également à obtenir la condamnation de la partie défenderesse à établir le décompte des sommes brutes/nettes revenant au demandeur et ce sous peine d'une astreinte de 1.000 € par jour à défaut de s'exécuter volontairement dans les 8 jours du jugement à intervenir.

II. LES FAITS.

Le demandeur a été occupé par la SA COGUEBARD à partir du 11 février 2003, en qualité d'agent de gardiennage, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (24 heures par semaine) puis dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein à dater du 19 mars 2013.

La SA COGUEBARD a été rachetée par la société SECURITAS et le contrat de travail du demandeur s'est poursuivi.

Par mail du 4 janvier 2018, la société défenderesse a avisé les membres du personnel de ce que le demandeur et son collègue, Sébastien F ne faisait plus partie de la société SECURITAS.

Par courrier du 5 janvier 2018, la société défenderesse a licencié le demandeur pour motif grave.

Par courrier du 9 janvier 2018, la société défenderesse a notifié les faits à l'appui du motif grave comme suit :

« Les raisons de votre licenciement immédiat pour motif grave reposent sur les faits suivants.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

1) Fraude IVR

Le 11/12/2017 vous étiez planifié pour prester un shift de 08h00 - 16h00 chez notre client Solarec. Vous êtes arrivé sur le poste avec un retard de +/- 35 minutes. Pour cacher ce retard, vous avez commis une fraude à l'IVR (le système d'enregistrement des temps).

Votre ex-collègue a fait la déclaration suivante concernant ces faits :

« Date de prestation : du dimanche 10 décembre 20h au lundi 11 décembre 2017 8h

Faits : 7h35 : Appel du care-center Securitas afin de me donner en ligne Mr T mon collègue en ligne.

Celui-ci me prévient qu'il me rappelle sur mon GSM privé.

7h40 : Appel de T sur mon GSM, qui me prévient de son retard (A chaque fois/ et me sollicite de faire son IVR pour 08h00 avec son code IVR qu'il me confie par téléphone.

Personnellement j'étais contre, mais en vues de ses supplications, j'accepte.

8h00 : Je fais son IVR et le mien afin de mettre fin à mon service.

8h05 : Mr Ti me resonne pour me demander si j'ai bien effectué l'IVR et me prévient qu'il va arriver en retard avec un délai de +/- 35 mn.

9h05 : Arrivée de Mr Ti sur le site, après quelque échange de banalité, je rentre chez moi.

Je déclare sur l'honneur la véracité de ces faits. »

Votre manager, Monsieur Jean-Paul L, vous a invité le 13/12/2017 pour expliquer ces faits lors d'un entretien, planifié le 16/12/2017. Par e-mail du 16/12/2017 vous avez annoncé de ne pas pouvoir assister à cet entretien pour raison de maladie.

L'article 32 du règlement du travail dispose que :

« Sous réserve du pouvoir d'appréciation du tribunal du travail, seront considérés comme fautes lourdes justifiant un licenciement immédiat pour motif grave :

- L'utilisation frauduleuse du système d'annonce du début et de fin de service IVR. Plus spécifiquement l'annonce du début et de fin de service d'un autre endroit que de l'endroit autorisé. Transmettre le code personnel IVR à d'autres. Laisser annoncer le début et/ou la fin de service par d'autres, ou faire soi-même pour un collègue l'annonce du début ou de fin de son service »

2) Travailler lors d'une période d'incapacité

Suite à l'invitation, par téléphone, de votre manager Jean Paul L de vous présenter à la convocation, vous avez rendu un certificat médical (période d'incapacité de travail du 16/12/2017 au 31/12/2017) et vous n'avez pas assisté à la convocation. Ensuite, vous avez rendu un nouveau certificat concernant la période du 01/01/2018 au 31/01/2018.

Compte tenu du fait que le timing de votre incapacité de travail nous paraissait pour le moins suspect, nous avons entamé une enquête et nous avons découvert que vous travailliez.

Nous disposons de preuve que le 22/12/2017, ainsi que le 03/01/2018, vous étiez en train de travailler dans le café « La France » situé à Nivelles, . Le 22/12/2017 entre

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

20h25 et 22h25 et le 03/01/2018 entre 20h31 et 21 h32, vous étiez en train de servir les gens dans la salle ainsi que derrière le bar.

Travailler - au moins à deux reprises - dans un café, lors de deux périodes différentes d'incapacité de travail, qui suivent l'invitation à une convocation pour justifier des faits graves, est vraiment inacceptable.

3) Dormir sur le poste

Un membre du personnel de notre client Exxon avait informé votre chef poste qu'on vous soupçonnait de dormir lors de vos prestations comme agent de gardiennage.

Pour cette raison, votre chef de poste s'est rendu lui-même sur site Exxon le 04/09/2013 vers 00h10. Votre chef poste a dû constater que vous étiez en train de dormir. Vous aviez les pieds nus, vous n'aviez pas de chaussures de sécurité sur place et vous ne portiez pas le pantalon correspondant à

l'uniforme. Nous nous référons à la lettre du 09/09/2013. Pour ces faits, vous avez été sanctionné d'un blâme.

Lors de la prestation du 18/02/2015 sur le site de notre client 'Skechers ', vous étiez de nouveau en train de dormir. Plusieurs personnes ont tenté de vous réveiller, mais ce sans succès. Nous nous référons à la lettre recommandée du 27/02/2015. Vous avez été sanctionné d'une mise à pied de 6 jours.

De nouveau, lors de votre prestation le 16/02/2016 chez notre client Ghlin, vous avez été vu assoupi dans votre voiture. Par lettre du 24/02/2016 vous avez été sanctionné d'une mise à pied de 4 jours.

Il va de soi que dormir sur le poste (à plusieurs reprises) en tant qu'agent de gardiennage, dont les tâches principales sont « d'observer et de rapporter » est inacceptable.

4) Retards

Par lettre du 08/05/2013 vous avez reçu un « avertissement pour retards récurrents sur poste ». Il s'agissait de 14 retards au cours de la période du 01/04/2012 au 30/04/2013.

En 2016, de nouveau, vous êtes arrivé en retard lors des prestations suivantes :

17/01/2016

6/04/2016

3/05/2016

28/05/2016

29/05/2016

13/06/2016

30/06/2016

3/07/2016

9/07/2016

19/07/2016

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

24/08/2016
28/08/2016
30/08/2016.
31/08/2016.
9/09/2016
13/09/2016
4/10/2016.
6/10/2016
7/10/2016
8/10/2016
20/10/2016
21/10/2016
22/11/2016
25/11/2016
25/11/2016
1/12/2016
2/12/2016
1/12/2016
2/12/2016
16/12/2016.

En 2017, de nouveau, vous êtes arrivé en retard lors des prestations suivantes :

7/02/2017
8/02/2017
19/02/2017
23/02/2017
3/03/2017
30/03/2017
14/04/2017
15/04/2017
21/04/2017
23/04/2017
26/04/2017
1/05/2017
11/06/2017
13/06/2017
12/08/2017
13/08/2017
21/08/2017
22/08/2017
26/08/2017
31/08/2017
9/10/2017
13/10/2017
15/10/2017
20/10/2017

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

7/11/2017
6/12/2017

L'article 32 du règlement de travail dispose que :

« Sous réserve du pouvoir d'appréciation du tribunal du travail, seront considérés comme fautes lourdes justifiant un licenciement immédiat pour motif grave :

*• Le fait d'arriver régulièrement en retard malgré les remarques et avertissements »
« Ponctualité » et « arriver à temps » sont pourtant des caractéristiques/compétences clés pour l'exécution de la fonction d'agent de gardiennage.*

Il va de soi qu'une entreprise de gardiennage comme la nôtre doit pouvoir compter sur le fait qu'un shift soit couvert dès le début.

Les faits susmentionnés sont inadmissibles et rendent toute collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible. »

Par courrier du 5 février 2018, le conseil du demandeur a écrit à l'employeur pour contester les faits invoqués à l'appui du motif grave et a demandé la production des pièces relatives à la fraude IVR et le travail durant la période d'incapacité de travail.

Des rappels ont été adressés le 16 mars 2018 et le 24 avril 2018 par le conseil du demandeur

Par mail du 24 avril 2018, l'employeur a signalé qu'il maintenait sa position et qu'il n'avait pas l'intention de communiquer les pièces justificatives.

La citation introductive a été signifiée le 3 janvier 2019.

III. DISCUSSION.

1) Le congé pour motif grave

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).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

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

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).

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)).

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.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

Il est admis en jurisprudence que l'exercice d'une activité (privée ou professionnelle/ rémunérée ou non) par le travailleur durant une période de suspension de l'exécution du contrat de travail en raison de son incapacité ne saurait être constitutif de motif grave que s'il est :

- 1) soit de lui-même générateur d'une violation d'une clause contractuelle ;
- 2) soit par nature révélateur de la fausseté de l'incapacité de travail et par là révélateur d'une fraude « contractuelle » ;
- 3) soit de nature à retarder l'échéance de la guérison consacrant ainsi la violation du principe général d'exécution de bonne foi des contrats. (C.T. Mons, 13 octobre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 83 ; dans le même sens, C.T. Mons, 3 octobre 1991, *J.L.M.B.*, 1992, p. 797 ; C.T. Liège 26 mai 1997, *J.L.M.B.*, 1997, p. 1632 cités par B. PATERNOSTRE dans le Guide social permanent, commentaires de droit du travail, T. 5, chap. V, 2, n° 750 et 760).

Pour apprécier si l'exercice d'une activité pendant une période d'incapacité de travail constitue un motif grave, il faut donc avoir égard à l'ampleur de l'activité et au caractère similaire des activités par rapport à celles du contrat de travail dont l'exécution est suspendue.

Jugé ainsi qu'est constitutif d'un motif grave, l'exercice par un ouvrier en incapacité de travail d'une activité pour son propre compte consistant en des travaux de construction dans son immeuble (C.Trav. Liège (5^{ème} ch.) 27 mars 2013, R.G. n°2012/AL/57, sur le site terralaboris.be ; dans le même sens s'agissant d'un ouvrier qui exerce une activité de mécanicien durant une période d'incapacité de travail : C.Trav. Mons 4 novembre 2013, R.G. n°2011/AM/397, précité) ou l'exercice d'activités similaires aux tâches convenues avec son employeur principal (C.Trav. Liège 2 décembre 2005, *J.T.T.* 2006, p.173).

N'est pas considérée comme un motif grave l'exercice d'une activité différente des tâches convenues dès lors que l'incapacité de travail était due au stress au travail (C.Trav. Liège (9^{ème} ch.) 14 août 2012, R.G. 2014/AL/32/038, sur le site terralaboris.be).

1.2. Application.

La lettre du 9 janvier 2018 qui notifie les motifs reprend 4 faits :

- une fraude à l'IVR (fraude de pointage) survenue le 11 décembre 2017 ;
- un travail durant une période d'incapacité de travail ;
- dormir sur le poste (faits du 18/02/2015 et du 16/02/2016)
- arrivées tardives en 2016 et 2017.

Conformément à la jurisprudence visée ci-dessus, les manquements antérieurs ne peuvent être pris en considération pour l'appréciation de la régularité du motif grave que si un manquement antérieur constitutif d'une faute est survenu dans le délai de 3 jours ouvrables à partir de la connaissance des faits par l'employeur.

En l'espèce, le fait invoqué qui se situe dans le délai de 3 jours est l'exercice d'une activité dans un débit de boissons.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

Il résulte des explications du conseil du demandeur que :

- Sa compagne exploite un café qui se situe au domicile du demandeur,
- Le demandeur a obtenu de sa mutuelle l'autorisation d'effectuer une activité accessoire d'une heure par jour pour la gestion administrative (voir la pièce n°8 du dossier du demandeur);
- Le rapport du détective privé sur lequel se fonde la société défenderesse a été rédigé par un détective d'une agence privée, l'agence PINKERTON laquelle agence fait partie du groupe SECURITAS, ce qui n'est pas contesté par la société défenderesse.

La société défenderesse fait valoir qu'il n'y a pas de raison de mettre en doute le rapport du détective privé d'une agence agréée qui respecte les prescrits de la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé.

Le Tribunal estime que quand bien même le rapport du détective privé respecterait le prescrit de la loi du 19 juillet 1991¹, et à supposer que l'on puisse le considérer impartial - nonobstant les liens qui unissent l'agence Pinkerton et la société SECURITAS - les constatations reprises dans ce rapport ne permettent pas d'établir que le demandeur a exercé une activité professionnelle incompatible avec son incapacité de travail.

En effet, les constatations ont été effectuées le 22 décembre 2017 entre 20H26 et 22H25 et le 3 janvier 2018 entre 20H32 et 21H32. Les photos produites (en copie) montrent que le demandeur est derrière le bar avec une dame (sa compagne ?) qui est occupée à préparer une commande. Sur certaines photos, on voit le demandeur seul avec une bouteille de soda ou un verre en main, près de la pompe à bière.

En tout état de cause, même si le demandeur a pu servir ponctuellement une consommation à un client, on ne peut pas en déduire que le demandeur aurait exercé une activité professionnelle incompatible avec son incapacité de travail.

Si la société défenderesse doutait de la réalité de l'incapacité de travail du demandeur, il lui appartenait de déléguer un médecin contrôleur pour vérifier cette incapacité de travail.

Des considérations qui précèdent, il n'est pas établi que le demandeur aurait exercé une activité professionnelle prohibée incompatible avec son état de santé.

Aucune faute ne pouvant être reprochée dans le délai de 3 jours, les fait antérieurs ne peuvent être invoqués à l'appui d'un motif grave.

Le congé pour motif grave n'est pas justifié.

Le demandeur a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

¹ Le rapport n'est pas signé et la convention conclue entre SECURITAS et l'agence privée n'est pas produite.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

Le calcul de l'indemnité de préavis n'est pas contesté par la partie défenderesse.

La rémunération mensuelle brute n'est pas non plus contestée de sorte que le demandeur a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 72 jours et 15 semaines soit **16.854,70 € bruts**.

2) 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 au motif de l'irrégularité de la notification du motif grave n'entraîne pas que le licenciement soit déraisonnable.

Le licenciement est fondé sur des manquements professionnels du demandeur de sorte qu'il est dû à son attitude fautive. En effet, il est indéniable et non contesté que Monsieur T. a demandé à son collègue de faire un faux pointage pour couvrir son arrivée tardive le 11 décembre 2017, ce qui est fautif. Il a également été à de très nombreuses reprises en retard à son travail.

La circonstance que son collègue ait été réengagé par la suite n'a aucune incidence, l'employeur restant libre de reprendre à son service un travailleur qu'il a licencié.

Le licenciement du demandeur est d'autant plus justifié que son employeur déplorait de très nombreuses arrivées tardives dans le chef du demandeur et qu'il avait fait l'objet auparavant d'une mise à pied pour avoir dormi au travail (voir la lettre de rupture, le fait n°3).

Dès lors, le licenciement est justifié par un motif raisonnable au sens de l'article 8 de la CCT 109.

La demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée.

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

La demande relative aux documents sociaux est fondée. Cette demande peut être assortie d'une astreinte mais qui sera limitée comme précisé ci-dessous.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

La défenderesse doit être condamnée aux dépens liquidés à 2.635,85 € pour le demandeur, étant les frais et citation (235,85 € englobant la contribution de 20 € au fonds budgétaire) et l'indemnité de procédure (2.400 €).

En ce qui concerne les frais de citation, ils peuvent être mis à charge de la défenderesse. Dans les litiges en contrat de travail, le demandeur peut introduire son action soit au moyen d'une requête contradictoire, soit au moyen d'une citation. Cette dernière peut présenter davantage de sécurité juridique. La Cour de cassation a jugé que dans les cas où l'introduction par requête contradictoire est également admise, l'introduction effectuée par voie de citation ne constitue une faute qu'à la condition qu'une partie normalement prudente, placée dans les mêmes circonstances aurait raisonnablement agi autrement (Cass.7 octobre 2013, S.11.018.N sur le site juridat.be).

En l'espèce il n'est pas établi que le travailleur ait commis une faute en optant pour la citation, de sorte que les frais doivent être supportés par la partie qui succombe.

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 principale recevable et partiellement fondée ;

Condamne la société défenderesse à payer à Monsieur T l la somme de 16.854,70 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 5 janvier 2018.

Ordonne à la partie défenderesse à délivrer à la partie demanderesse la fiche de salaire relative à l'indemnité compensatoire de préavis, et ce, sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard et par document manquant dans le mois suivant la signification du présent jugement et avec un maximum absolu de 1.000 € ;

Dit non fondée la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et déboute le demandeur de ce chef de la demande ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés à 2.635,85 € dans le chef de la partie demanderesse ;

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

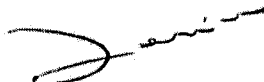
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°19/45/A Jugement du 14 octobre 2019

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

Mme N. MALMENDIER
M. SPEGELAERE
M. DENIES
M. MATHY

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


MATHY

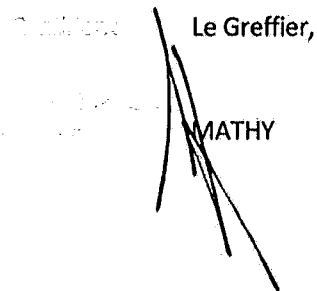

DENIES

SPEGELAERE


MALMENDIER

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur SPEGELAERE, de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du 14 octobre 2019 de la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. MATHY, Greffier.


Le Greffier,
MATHY

La Vice- Présidente,


MALMENDIER