

<b>Numéro de rôle :</b> 18/2128/A
<b>Numéro de répertoire :</b> 20/3100
<b>Chambre :</b> 2ème
<b>A c/ SPRL</b> <b>MARCEL HALLOIN</b>
<b>Jugement contradictoire – définitif</b>

Expédition	
Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel
Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL  
DU HAINAUT  
Division de Charleroi**

**JUGEMENT**

**Audience publique du  
06 avril 2020**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

EN CAUSE DE :            **Monsieur        A**

**PARTIE DEMANDERESSE**, représentée par **Monsieur**  
délégué syndical, porteur d'une procuration, dont les bureaux sont sis rue  
Prunier, 5 à 6000 CHARLEROI

CONTRE :

**SPRL MARCEL HALLOIN - SRL MARCEL HALLOIN** en application du Code  
des Sociétés et des Associations (B.C.E. n° 0439.619.638)  
Dont le siège social est sis avenue du Marquis, 5  
6220 FLEURUS

**PARTIE DEFENDERESSE**, comparissant par son conseil, **Maître Bernard**  
**DIZIER**, Avocat, à 6000 CHARLEROI, boulevard de Fontaine, 15 bte 16

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

**I.        Procédure**

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

- la requête contradictoire introductive d'instance, déposée au greffe le 19 octobre 2018 ;
- la convocation des parties à l'audience du 04 février 2019 sur pied de l'article 1034sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue le 04 février 2019 en application de l'article 747, § 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoirie à l'audience du 02 mars 2020 ;
- la convocation des parties à l'audience du 02 mars 2020 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire ;
- les conclusions pour la SPRL MARCEL HALLOIN, déposées au greffe le 29 avril 2019 ;
- les conclusions pour Monsieur **A**, reçues au greffe le 23 juillet 2019 ;
- les conclusions de synthèse pour la SPRL MARCEL HALLOIN, déposées au greffe le 04 octobre 2019 ;
- les dossiers de pièces des parties.

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

Les parties ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 02 mars 2020.

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020**II. Objet de la demande**

La demande, telle que reprise dans les conclusions reçues au greffe le 23 juillet 2019, tend à obtenir la condamnation de la SPRL MARCEL HALLOIN à payer à Monsieur A :

- la somme brute de 10.232,83 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme brute de 8.283,72 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les intérêts légaux sur les sommes précitées, à dater du 27 avril 2018 et judiciaire ensuite ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 20,00 euros à titre de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).

Monsieur A sollicite également la condamnation de la SPRL MARCEL HALLOIN à lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives aux demandes précitées, sous peine d'une astreinte de 5,00 euros par jour et par document manquant, à dater du 9<sup>e</sup> jour suivant la signification du jugement à intervenir.

**III. Les faits**

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur A a commencé à travailler au service de la SPRL MARCEL HALLOIN en qualité de travailleur intérimaire, à partir du 03 novembre 2009 ;
- il a été engagé par la SPRL MARCEL HALLOIN le 17 mars 2014 en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d' « ouvrier poseur », concernant la « pose de volets de portes sectionnelles » ;
- le 27 avril 2018, la SPRL MARCEL HALLOIN a mis fin au contrat de travail de Monsieur A par le courrier recommandé suivant :

« Monsieur,

*Par la présente, je suis au regret de vous notifier la rupture immédiate du contrat de travail qui nous lie et ce pour motif grave, sans préavis, ni indemnité compensatoire.*

*Les faits justifiant ce licenciement pour motif grave sont détaillés ci-après :*

- En date du 09-04-2018, votre première tâche de la journée était de remplacer les panneaux sur une porte sectionnelle existante chez Monsieur C à Wierde. Vous étiez seul pour réaliser ce travail qui ne présente pas de difficulté particulière ;*
- Suite à un malentendu, les panneaux fournis pour ce remplacement étaient 3cms trop long et il était dès lors impossible de réaliser le travail avec un bon résultat ;*
- Malgré cela, vous avez installé ces panneaux sans rien indiquer sur le rapport de chantier et sans en parler à votre responsable, Madame Kathia v*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

- Quelques jours plus tard, Monsieur C. a été rappelé pour signaler que la porte ne fonctionnait pas correctement (et pour cause) ;
- Le 18-04-2018, une autre équipe (Messieurs Jordan T. et Julien S.) s'est rendue sur place, pensant a priori devoir procéder à un simple réglage ;
- Messieurs T. et S. ont constaté que les panneaux étaient trop grand et que, pour cette raison, il était impossible de faire fonctionner la porte correctement ;
- Madame Kathia V. vous a alors demandé si vous aviez rencontré un problème lors du remplacement des panneaux ;
- Vous avez répondu par la négative : pour vous, tout s'était bien passé, vous aviez réalisé différents essais et tout fonctionnait parfaitement ;
- Face à ces 2 versions des faits, je me suis rendu personnellement sur place ce 26-04-2018 en matinée ;
- J'ai constaté, en présence de 2 autres monteurs (Messieurs Pietro S. et Christophe M.), que la porte était quasiment impossible à manipuler. Elle bloquait quand elle était en position basse et retombait quand elle était en position haute... ;

Cette situation – dont vous avez admis la réalité lors de notre rencontre de ce 26-04-2018 est totalement inadmissible pour plusieurs raisons :

1. Tout d'abord, vous êtes un professionnel avec plusieurs années d'expérience dans le domaine. Vous ne pouviez pas ne pas voir le problème, car vous possédez la compétence nécessaire à repérer celui-ci ;
2. Ensuite, l'instruction de téléphoner en cas de problème a été répétée à maintes reprises. Vous n'avez pas appelé ;
3. Le rapport de chantier ne fait état d'aucun problème ;

Ce comportement dénote un état d'esprit incompatible avec le travail de qualité que la clientèle de l'entreprise est en droit d'attendre.

La négligence caractérisée – voire même la volonté de nuire à l'entreprise – sont hautement perceptibles.

Votre comportement est également le reflet du sentiment d'impunité qui vous anime : vous pensez que vous avez le droit de faire n'importe quoi dès lors que quelqu'un palliera vos manquements (en l'occurrence volontaires) sans qu'il y ait de sanctions.

Ces faits rompent immédiatement et définitivement la confiance que j'avais placée en vous.

D'autant qu'ils avaient été précédés de nombreux autres soucis suivis d'avertissements ; lors de notre rencontre de ce 26-04-2018, vous m'avez d'ailleurs vous-même rappelé que,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

*lors du dernier avertissement donné, je vous avais précisé que le licenciement suivrait en cas de nouvelle difficulté...*

*Je demande au secrétariat social d'établir les documents sociaux qui vous reviennent et ne manquerez pas de vous les transmettre dès réception. (...) »*

- Monsieur A a contesté son licenciement, par l'entremise de son organisation syndicale, par courrier du 02 mai 2018, dans les termes suivants:

*« Monsieur,*

*Notre affilié repris ci-dessus a travaillé pour votre compte du 02/11/2009 au 27/04/2018, comme ouvrier ressortissant à la commission paritaire 111.01.*

*En date du 26/04/2018, vous le convoquez suite à un problème survenu sur chantier le 09/04/2018. En effet, des panneaux trop grand auraient été placés par Monsieur A. chez Monsieur C. à Wierde, sur une porte sectionnelle existante.*

*Sachez que Monsieur A : conteste formellement les faits qui lui sont reprochés.*

*Tout d'abord, les mesures des panneaux auraient dûs être prises par un mesureur avant de passer commande. Monsieur C. a d'ailleurs été surpris de devoir envoyer lui-même des photos et les mesures afin de pouvoir commander les panneaux.*

*Ensuite, comme vous stipulez dans votre courrier du 26/04/2018, Monsieur A. est un professionnel qui a plusieurs années d'expérience dans le domaine. Dès lors, si la porte présentait un quelconque problème au moment de son placement, notre affilié aurait bien évidemment téléphoné à sa responsable pour lui en faire part. Quant il a quitté le chantier, la porte était fonctionnelle.*

*Vous précisez aussi que vous vous êtes présentés chez le client le 26/04/2018, soit 17 jours APRES le placement, afin de vérifier l'état de fonctionnement. Si, comme vous le dites, 'la porte était quasiment impossible à manipuler', pourquoi ne pas avoir réagi plus tôt ? De plus, vous stipulez également que monsieur A. a déjà reçu plusieurs avertissements. Ce qui n'est absolument pas le cas.*

*Comme déjà demandé à plusieurs reprises par Monsieur C. Emmanuel, permanent syndical, pouvez-vous répondre à ses multiples demandes de rendez-vous afin de trouver une solution concertée et ainsi éviter une procédure juridique.*

*Pour finir, sachez que 'le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.'*

*De plus, 'à peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice'. En effet, les faits remontent au 09/04/2018 et votre notification de licenciement pour faute grave date du 27/04/2018.*

*Dès lors, nous vous prions de revoir le motif invoqué. (...) »*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

Divers courriers furent encore échangés, la SPRL MARCEL HALLOIN maintenant sa décision. Monsieur A ne pouvant marquer son accord sur les modalités de son licenciement, la présente procédure a été introduite.

#### IV. Recevabilité

Introduite dans les formes et délai requis, la demande apparaît recevable.

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

#### V. Discussion

##### 1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

##### 1.1. Rappel des principes

1.  
Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *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* ».

En vertu de l'alinéa 4, « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Dans les relations de travail, le lien de confiance est capital.

La question de la rupture dudit lien de confiance est par conséquent centrale dans l'appréciation d'un licenciement pour motif grave, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER<sup>1</sup>:

#### **« 1. La notion de motif grave**

<sup>1</sup> M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.

1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).

2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).

3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).

4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »

2.  
La doctrine <sup>2</sup> précise par ailleurs que :

« 2.2. L'attitude de l'employeur et/ou la faute de celui-ci dans la survenance du motif grave

Lorsque la faute reprochée au travailleur trouve sa source dans une faute, même partielle, de l'employeur, les juridictions du fond se refusent généralement à reconnaître l'existence d'un motif grave et sanctionnent la décision de licenciement prise par l'employeur. Il en va de même si, par son attitude, l'employeur a contribué à la survenance du motif grave.

(...)

2.3. Les circonstances entourant le fait fautif

La faute grave justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité n'existe pas indépendamment des circonstances dans lesquelles elle se produit. Partant, ces circonstances peuvent constituer un élément dont il convient de tenir compte pour apprécier la réalité du motif grave. Un fait pourrait ainsi apparaître a priori comme constitutif d'un motif grave mais, après examen du contexte dans lequel il s'est produit, perdre ce caractère.

(...) C'est (...) au titre des circonstances entourant le licenciement que l'on peut citer une décision de la Cour du travail de Liège qui considère qu'un employeur ne peut se prévaloir d'un motif grave pour justifier du licenciement d'un directeur des négoce lorsque les fautes reprochées à celui-ci ne sont pas plus graves que celles qui peuvent être reprochées à l'administrateur délégué de l'employeur, lequel n'est pas licencié. (...) »

<sup>2</sup> H. DECKERS, A. MORTIER, *Licenciement pour motif grave*, 2014, Waterloo, Kluwer, pp. 48 et s.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

## 1.2. Application des principes au cas d'espèce

1.  
Le licenciement pour motif grave du demandeur, visé dans le courrier du 27 avril 2018 (envoyé par recommandé), est fondé sur le fait que le demandeur pourrait se voir reprocher une « *négligence caractérisée – voire même la volonté de nuire à l'entreprise* ».

Ces griefs reposent sur le fait que Monsieur A a remplacé les panneaux d'une porte sectionnelle par des panneaux trop grands (de 3 cm), sans signaler le moindre incident à l'employeur, alors qu'il ne pouvait ignorer, au vu de son expérience professionnelle, que ce remplacement poserait problème à courte échéance.

2.  
La SPRL MARCEL HALLOIN justifie le respect du délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, par le fait que le gérant de la SPRL MARCEL HALLOIN n'a pu se rendre chez le client (Monsieur C) que le 26 avril 2018 en matinée, date à laquelle il a constaté que les panneaux placés étaient trop grands, ce qui expliquait le mauvais fonctionnement de la porte.

Le Tribunal relève que la SPRL MARCEL HALLOIN ne rapporte pas la preuve du fait que son gérant n'a effectivement pu se déplacer chez le client que le 26 avril 2018. Le licenciement pour motif grave apparaît dès lors déjà irrégulier sous le seul angle du respect du délai de 3 jours (la SPRL MARCEL HALLOIN supportant la charge de la preuve et n'y satisfaisant pas).

3.  
En tout état de cause et à titre surabondant, le Tribunal relève, à propos du motif grave reproché en tant que tel, que la SPRL MARCEL HALLOIN ne démontre pas l'existence d'un motif grave dans le chef de Monsieur A

En effet, la SPRL MARCEL HALLOIN reconnaît que la sélection des panneaux litigieux (trop grands de 3 cm) résulte d'une erreur, non imputable à Monsieur A ; son conseil précise notamment, dans un courrier daté du 20 septembre 2018 adressé à l'organisation syndicale de Monsieur A (pièce 12 du demandeur), que :

*« (...) 1. En réalité, ma cliente ne s'est nullement basée sur les mesures données par Monsieur C pour préparer la commande en question. S'agissant de portes fabriquées en série à l'époque pour compte de Thomas et Piron, elle s'est basée sur ses archives qui prévoyaient telles dimensions de porte de garage pour l'immeuble concerné ;  
2. Pour une raison qui échappe totalement à ma cliente, les mesures réelles ne correspondaient cependant pas à ce qui était consigné dans ses archives; une telle erreur n'est jamais arrivé; (...) »*

Sans doute l'attitude du demandeur est-elle fautive. Au vu de son expérience, il peut probablement être considéré qu'il aurait dû s'apercevoir des dimensions inadéquates des panneaux qu'il a posés. A supposer, comme cela a été expliqué à l'audience, qu'il ait pu croire avoir résolu le problème en « s'adaptant » dans le cadre de ses travaux de placement, il eut par ailleurs été opportun d'en

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

informer son employeur au terme desdits travaux de placement (ne fût-ce que pour éviter que des erreurs de mesures ne puissent se reproduire).

A l'estime du Tribunal, toutefois, la faute du demandeur ne peut, en l'espèce, être qualifiée de grave dès lors qu'elle paraît bien faire suite à une faute commise à l'origine par l'employeur (ou l'un de ses préposés), consistant en la livraison de panneaux aux dimensions inadaptées.

Si la réaction de Monsieur A ne paraît pas pouvoir être qualifiée d'optimale, elle ne paraît pas davantage pouvoir être qualifiée de *gravement* fautive.

Le licenciement pour motif grave apparaît par conséquent irrégulier.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est dès lors, fondée dans son principe.

4.

Le montant réclamé – soit le montant brut de 10.232,83 euros correspondant à 21 semaines de rémunération – est contesté par la SPRL MARCEL HALLOIN.

La SPRL MARCEL HALLOIN conteste, en effet, l'ancienneté retenue par le demandeur dans le cadre du calcul de l'indemnité de rupture (incluant les périodes sous contrat d'intérim).

Le demandeur fait valoir que :

- le contrat de travail à durée indéterminée du demandeur, signé le 17 mars 2014, a été précédé d'une période de travail en qualité de travailleur intérimaire pratiquement ininterrompue depuis le 03 novembre 2009 ;
- le motif de l'intérim était « *surcroît de travail* » ;
- ce type d'occupation est encadré par la C.C.T. n° 58 et, plus précisément, son article 7 ; dès lors qu'il n'y avait pas de délégation syndicale dans l'entreprise, l'intérim pour surcroît de travail n'est autorisé que pour 6 mois, période renouvelable une seule fois ;
- des formalités de notifications s'appliquent ; à défaut d'être respectées, la sanction applicable est la requalification du contrat d'intérim en contrat de travail à durée indéterminée entre le travailleur et l'entreprise utilisatrice ;
- interpellée à ce propos, la SPRL MARCEL HALLOIN n'a apporté aucun élément démontrant qu'elle aurait respecté la procédure ;
- il faut dès lors considérer que Monsieur A était engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée depuis le 03 novembre 2009 ;
- tenant compte de cette ancienneté, il peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21 semaines de rémunération : 21 sem. x 38 h. x 12,8231 euros = 10.232,83 euros bruts.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

Le Tribunal relève que les contrats d'intérim dans le cadre desquels Monsieur A a été occupé au profit de la SPRL MARCEL HALLOIN avant le 17 mars 2014, sont justifiés par un surcroît de travail (cf. en ce sens les pièces 5 à 7 du demandeur).

L'article 7 de la C.C.T. n° 58 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire (actuellement, voy. l'article 10 de la C.C.T. n° 108 relative au travail temporaire et au travail intérimaire) prévoyait expressément une procédure à respecter afin que le recours à des contrats d'intérim soit autorisé (procédure passant par l'accord préalable de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, notamment par une notification au Fonds social pour les intérimaires).

En vertu de l'article 9 de la C.C.T. n° 58 (actuellement, article 41 de la C.C.T. n° 108), le contrat de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire est résilié et ce travailleur et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée notamment dans le cas où l'utilisateur occupe un travailleur intérimaire en cas de surcroît extraordinaire de travail, en violation des dispositions de l'article 7 (procédure à respecter, susmentionnée).

Force est de constater que la SPRL MARCEL HALLOIN ne s'explique pas quant à la question de savoir si la procédure visée par la C.C.T. n°58 a, en l'espèce, été respectée dans le cadre de l'occupation sous contrat d'intérim de Monsieur A. Si elle souligne que l'occupation de Monsieur A sous contrats d'intérim a été interrompue à plusieurs reprises, elle n'explique pas en quoi ces interruptions font obstacle à la sanction visée à l'article 9 de la C.C.T. n° 58 (existence d'un contrat de travail à durée indéterminée entre le travailleur et l'utilisateur).

A l'estime du Tribunal, l'ancienneté à prendre en compte remonte donc bien au 03 novembre 2009. Il n'est pas contesté qu'au vu de cette ancienneté, Monsieur A pouvait effectivement prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21 semaines de rémunération.

Il y a donc lieu de faire droit à ce chef de demande et de condamner la SPRL MARCEL HALLOIN au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 10.232,83 euros bruts.

## **2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

### **2.1. Rappel des principes**

#### **1.**

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.

Les motifs justifiant le licenciement ont été communiqué au demandeur par courrier recommandé du 27 avril 2018.

La partie défenderesse doit être considérée comme ayant *« (...) de sa propre initiative, (...) communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement »* au sens de l'article 6 de la C.C.T. n° 109<sup>3</sup>.

S'agissant de la charge de la preuve, c'est donc en l'espèce l'article 10 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<sup>4</sup> :

<sup>3</sup> *« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »*

<sup>4</sup> 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'. »*

## 2.2. Application des principes au cas d'espèce

Monsieur A a été licencié en raison d'erreurs commises dans l'exercice de sa fonction.

Les faits reprochés sont en lien avec sa conduite.

Si le Tribunal a estimé que les faits n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité, ils restent fautifs. En effet, comme précisé ci-avant, au vu de son expérience, il peut probablement être considéré que Monsieur A. aurait dû s'apercevoir des dimensions inadéquates des panneaux qu'il a posés. A supposer, comme cela a été expliqué à l'audience, qu'il ait pu croire avoir résolu le problème en « s'adaptant » dans le cadre de ses travaux de placement, il eut en tout état de cause été opportun d'en informer son employeur au terme desdits travaux de placement (ne fût-ce que pour éviter que des erreurs de mesures ne puissent se reproduire).

A l'estime du Tribunal, le licenciement a valablement pu être décidé par un « employeur normal et raisonnable ».

Ce chef de demande est déclaré non fondé (sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'argument d'inconstitutionnalité invoqué par la SPRL MARCEL HALLOIN).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

**3. Quant aux documents sociaux sollicités**

Monsieur A sollicite la condamnation de la SPRL MARCEL HALLOIN à lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives aux demandes formulées, sous peine d'une astreinte de 5,00 euros par jour et par document manquant, à dater du 9<sup>e</sup> jour suivant la signification du jugement à intervenir.

Le Tribunal faisant droit à la demande de condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu de condamner la SPRL MARCEL HALLOIN à lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 y relatives.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable étant déclarée non fondée, il n'y a par contre pas lieu de condamner la SPRL MARCEL HALLOIN à lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 y relatives à ladite indemnité.

La demande relative aux astreintes n'est, par ailleurs, pas motivée. Rien n'indique que la SPRL MARCEL HALLOIN ne se conformera pas à cette obligation, une fois le présent jugement prononcé.

Il n'y a par conséquent pas lieu de prévoir d'astreintes.

**4. Quant aux frais et dépens de l'instance**

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, il y a lieu de condamner la SPRL MARCEL HALLOIN aux frais et dépens de l'instance, non liquidés à défaut d'état pour Monsieur A (à l'exception de ce qui est précisé ci-après à propos de la contribution de 20,00 euros).

Il y a par ailleurs lieu de condamner la SPRL MARCEL HALLOIN à rembourser à Monsieur A la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**5. Quant à l'exécution provisoire**

1.

La SPRL MARCEL HALLOIN sollicite, en cas de condamnation, que l'exécution provisoire ne soit pas autorisée.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire :

*« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. (...) »*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

Aucun élément justifiant que le Tribunal s'écarte des principes repris dans la disposition précitée n'est, en l'espèce, invoqué.

Le Tribunal estime par conséquent devoir autoriser l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie.

2.

En cas d'exécution provisoire, la SPRL MARCEL HALLOIN sollicite d'être autorisée à avoir recours au cantonnement.

En vertu de l'article 1406 du Code judiciaire :

*« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »*

Monsieur A. , en termes de conclusions, s'en réfère à justice quant au cantonnement, sans avancer d'argument concret permettant de s'y opposer.

Le Tribunal accorde à la SPRL MARCEL HALLOIN la faculté d'avoir recours au cantonnement.

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

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

Dit la demande partiellement fondée, dans la mesure reprise ci-après,

Condamne la SPRL MARCEL HALLOIN à payer à Monsieur A. , sous déduction des retenues sociales et fiscales légalement applicables :

- la somme brute de 10.232,83 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- à majorer des intérêts au taux légal à dater du 27 avril 2018 jusqu'à parfait paiement,

Condamne par ailleurs la SPRL MARCEL HALLOIN à délivrer à Monsieur A. la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives à l'indemnité compensatoire de préavis,

Dit n'y avoir lieu de prévoir d'astreinte,

Dit la demande non fondée pour le surplus,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 18/2128/A - Jugement du 06 avril 2020

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, condamne la SPRL MARCEL HALLOIN aux frais et dépens de l'instance, non liquidés à défaut d'état pour Monsieur A (à l'exception de ce qui est précisé ci-après à propos de la contribution de 20,00 euros),

Condamne par ailleurs la SPRL MARCEL HALLOIN à rembourser à Monsieur A la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,

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

Accorde à la SPRL MARCEL HALLOIN la faculté d'avoir recours au cantonnement.

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, président la chambre,

Mme B. PIJPOPS

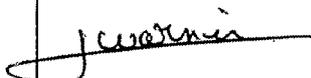
Juge social au titre d'employeur,

M. R. WATHY

Juge social au titre de travailleur ouvrier,

M. A. WARNIER

Greffier.

  
WARNIER

PIJPOPS

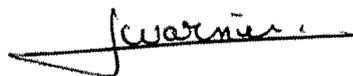
WATHY

  
BORLEE

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

Et prononcé à l'audience publique du **06 avril 2020** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M.-N. BORLEE, Juge au Tribunal du travail, président la chambre, assistée de M. WARNIER, Greffier.

Le Greffier,



A. WARNIER

Le Président,



M.-N. BORLEE