



Numéro de rôle : 20/890/A
Numéro de répertoire : 8732/21
Chambre : 2ème
Parties en cause : D c/ SPRL SALAMONE DAUBERCY
DEFINITIF

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
 Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
8 novembre 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

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

En cause de : **Monsieur D**

partie demanderesse,
comparaissant en personne assistée par Maître LEMAIRE J., Avocat
remplaçant Maître DEGOUIS Pierre, Avocat à 1050 Bruxelles, avenue
Louise, 391/7

Contre : **La SPRL SALAMONE DAUBERCY** (SRL depuis le 1^{er} janvier 2020, suivant
le code des sociétés et associations) dont le siège social est sis à 6140
FONTAINE L'EVEQUE, Avenue des déportés, 165
Inscrite à la BCE sous le n°0461.447.410.

partie défenderesse, comparaissant par sa gérante Madame Sandra
SALAMONE, porteuse des statuts et assistée par Maître
VANHOESTENBERGHE E., Avocate remplaçant Maître
VANHOESTENBERGHE Michel, Avocat à 6000 Charleroi, boulevard
Mayence, 21

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

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 11 mai 2020,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 16 août 2021,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit le 22 septembre 2021;

Vu le courrier du 28 septembre 2020 de l'Auditorat du travail signalant qu'il ne rendra pas d'avis et ne siègera pas à l'audience ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

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

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 11 octobre 2021.

I.OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet :

AVANT DIRE DROIT,

Sur base de l'article 871 du Code judiciaire, d'ordonner à la SPRL SALAMONE-DAUBERCY, qu'elle fournisse :

- L'ensemble des contrats de travail dont elle dispose pour une période s'étalant d'octobre 2013 à décembre 2019 ;
- Les DIMONAS d'entrée et de sortie de l'ensemble de ses travailleurs pour la même période ;

A TITRE PRINCIPAL,

Condamner la SPRL SALAMONE - DAUBERCY au paiement :

- d'un montant de 14.094,26 € bruts au titre d'indemnité suite à la discrimination subie sur la base de l'état de santé ;
- d'un montant de 14.094,26 € bruts au titre d'indemnité pour harcèlement durant l'exécution du travail ;

A TITRE SUBSIDIAIRE,

- d'un montant de 9.215,48 € bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Par voie de ses conclusions, le demandeur sollicite également du Tribunal :

- qu'il prononce la **résolution judiciaire** du contrat de travail de Monsieur D. aux entiers torts et griefs de la SPRL SALAMONE-DAUBERCY ;
- qu'il condamne la SPRL SALAMONE-DAUBERCY à lui payer 10.208,32 € à titre d'indemnité de résolution et 1.500 € nets au titre d'arriéré d'éco-chèques, outre les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.600 €.

II.LES FAITS

La SPRL SALAMONE-DAUBERCY (ci-après « la société défenderesse ») a été constituée en 1997 par Madame S (épouse de Monsieur P L) et Madame L. :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

D. . Au jour de sa constitution, Madame S. été nommée gérante de la société.

Ensuite, par une assemblée générale ordinaire du 4 avril 2000, Monsieur P) a été nommé en qualité de gérant pour une durée illimitée . Suite à cette nomination, les statuts de la société ont été modifiés en date du 17 novembre 2005 (pièce 15).

L'objet social de cette société - qui est une PME occupant moins de 10 travailleurs - consiste en « *toutes opérations industrielles, commerciales, financières, mobilières ou immobilières, se rapportant directement ou indirectement à : la préparation, le conditionnement, la livraison, la vente de porchettas, de méchouis, de petite restauration, de sandwiches et de frites* » (pièce 13 du dossier du demandeur).

Monsieur D (ci-après « le demandeur ») a été occupé par la SPRL SALAMONE-DAUBERCY en 2013, dans un premier temps dans le cadre d'un « plan formation-insertion » pendant une durée de 3 mois, puis sous le bénéfice d'un contrat de travail à durée déterminée de 3 mois.

En date du 10 octobre 2013, il a été engagé par la société défenderesse en qualité d'ouvrier et ce, en vertu d'un contrat de travail ouvrier à durée indéterminée signé le 4 octobre 2013, à concurrence d'un temps plein (38 heures par semaine). La fonction du travailleur qui y est reprise est « Horeca » et, ses tâches à accomplir n'y sont, elles, pas définies précisément.

Par un avenant signé le 4 janvier 2016, il a été convenu que le demandeur ne preste que 35,30 heures par semaine (pièce 2 du dossier du demandeur).

Le demandeur expose que ses tâches consistaient en la découpe de cochons en vue d'en faire des « Porchettas ». En outre, il se chargeait de l'ensemble du « DS-Traiteur » et de sa gestion, et, notamment, de :

- Nettoyer les camionnettes (pièce 22) ;
- Nettoyer l'atelier ;
- Des cuissons ;
- Des commandes aux fournisseurs (pièces 20 et 21) ;
- Des livraisons (pièces 20 et 21) ;

En 2015, la société a ouvert un autre département « location de vaisselle » (appelé « DS-Location », en opposition au « DS-Traiteur »).

Le 28 août 2019, le demandeur a été en incapacité de travail et couvert par un certificat médical pour une durée du 28 août 2019 au 6 septembre 2019 (voir le certificat médical, pièce n°8 du dossier du demandeur).

Le lendemain, soit le 29 août 2019, il a reçu un courrier lui notifiant un contrôle médical. Le 30 août 2019, le médecin contrôleur a confirmé l'incapacité de travail.

Par courrier recommandé daté du 3 septembre 2019, et posté le 4 septembre 2019, la société défenderesse a licencié le demandeur moyennant un préavis de 18 semaines et 7 jours calendrier.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

Le courrier précise que le préavis prend cours le lundi 9 septembre 2019 (pièce n°3 du dossier du demandeur).

Le 4 septembre 2019, le demandeur est retourné chez son médecin qui lui a délivré un nouveau certificat d'incapacité de travail pour la période du 7 septembre au 30 septembre 2019.

Le 5 septembre 2019, le demandeur a adressé un courrier à l'Auditorat du travail pour se plaindre de divers manquements qu'il impute à la société SALAMONE-DAUBERCY (voir pièce n°7 du dossier du demandeur).

Par courrier recommandé du 6 septembre 2019, le demandeur a sollicité de la société défenderesse de lui communiquer les motifs de son licenciement.

Par courrier du 4 novembre 2019, la société défenderesse a répondu à la demande de motivation du congé en ces termes (voir pièce n°4 du dossier du demandeur) :

«(...) DS Traiteur emploie 2 travailleurs (en ce compris le patron). Il n'y a pas suffisamment de travail que pour occuper un ouvrier supplémentaire. En effet, notre activité a baissé dernièrement. Le travail existant suffit pour un seul ouvrier. Il ne nous est donc pas nécessaire de continuer avec un ouvrier supplémentaire. C'est la raison pour laquelle nous avons mis fin à votre contrat de travail en date du 06/09/2019 (préavis prenant cours au 09/09/2019) ».

Par le biais de son conseil, le demandeur a contesté les motifs de son licenciement par un courrier du 13 janvier 2020 et a formulé diverses réclamations estimant qu'il avait été victime de discrimination sur base de son état de santé et d'harcèlement moral au travail.

Il faut préciser que le demandeur a prolongé son incapacité de travail après son congé (diagnostic de *burn out*, suivant son médecin) et qu'il est toujours actuellement en incapacité de travail. Le demandeur précise qu'il a obtenu l'autorisation du médecin conseil de sa mutuelle pour suivre une formation de « traiteur » auprès de l'IFAPME.

En l'absence de règlement amiable, la requête introductive a été reçue au greffe le 11 mai 2020.

III. DISCUSSION.

Le demandeur formule 4 chefs de demande outre une demande avant dire droit de production de documents pour la motivation du congé. Il convient d'examiner séparément ces chefs de la demande en rappelant d'abord brièvement les dispositions juridiques applicables.

En cours de procédure, il a formé une nouvelle demande pour solliciter du Tribunal qu'il prononce la résolution judiciaire du contrat de travail (voir point E).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021.

A) L'indemnité prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

A.1. En droit

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose notamment en droit belge la directive 2000/78 du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Cette loi s'applique (à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés et des Régions) à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail.

La loi du 10 mai 2007 précitée interdit, dans les matières relevant de son champ d'application (dont les relations de travail) toute discrimination directe ou indirecte sur la base d'un critère protégé, dont notamment le handicap.

Le handicap n'est pas défini par la loi du 10 mai 2007 ni par la directive européenne 2000/78. Au travers de sa jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne a opté pour une définition évolutive et large de la notion.

La Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a précisé cette notion dans un arrêt du 11 avril 2013.¹ Elle vise ainsi « *un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée* ».

A cet égard, comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 23 octobre 2017,

« le handicap suppose, selon cette définition, l'existence d'un obstacle à la pleine participation de la personne à la vie professionnelle. Il n'est pas requis que la personne se trouve complètement exclue de la vie professionnelle ; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait obstacle à la pleine et égale participation de la personne, suffit (CJUE, 18 décembre 2014, Kaltoft, aff. C-354/13, §54).

Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance ou de gravité de la limitation, à envisager distinctement. Ce critère est intégré dans la définition énoncée, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs. Une limitation minimale n'est pas susceptible de constituer pareil obstacle.

¹ Voir C.J.C.E. 11 avril 2013, n°C-335/11 (HK DANMARK) et C-337/11 (SKOUBOE WERGE) ; C.J.C.E. 1^{er} décembre 2016, C-395/15 (DAOUIDI c/ BOOTES PLUS SL E.A.).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021.

La limitation dont il est question doit présenter un caractère durable, à examiner à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé. Le caractère durable doit être apprécié concrètement eu égard à l'existence, ou non, d'une perspective de rétablissement à court terme (CJUE, 1er décembre 2016, Daoudi, aff. C.-395/15, §§ 53 et 56) ».

L'état de santé actuel ou futur et les caractéristiques physiques ou génétiques font partie des critères protégés visés par la loi du 10 mai 2007.²

Ainsi, ont notamment été considérés comme répondant à la définition de handicap :

- une atteinte physique aux membres supérieurs entravant, pour une longue durée la capacité d'un travailleur à exercer sa fonction de réassortisseur sans la rendre impossible
- des problèmes de dos empêchant le travailleur de réaliser ses tâches de traduction et d'interprétation à son poste habituel de travail.
- une personne atteinte de sclérose en plaque,³
- une personne souffrant de crise d'épilepsie.⁴

L'article 14 de la loi du 10 mai 2007 institue le principe d'interdiction de discrimination et énonce que :

« Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de :

1° la discrimination directe;

2° la discrimination indirecte;

3° l'injonction de discriminer;

4° le harcèlement;

5° le harcèlement sexuel;

6° un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. »

En vertu de l'article 8 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur le handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.⁵

Le paragraphe 2 de cette disposition ajoute qu'il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée liée (notamment) à un handicap est « essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées » ; et

² Voir sur cette notion : A. MORTIER et M.SIMON, « Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », J.T.T. 2018 n°1300, pages 81 à 90 et sp. p.83 à 85.

³ Voir Ord référé TT Hainaut, div. Charleroi, 10 janvier 2020, RG 19/701/A.

⁴ T.Trav. Bruxelles 2 août 2019, consultable sur le site de www.unia.be.

⁵ Sur la notion de discrimination directe et indirecte, voir RINGELHEIM Julie, « Les concepts clés du droit de la lutte contre les discriminations » dans l'ouvrage, « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », Cup vol.184, pages 43 et suivantes.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Conformément à l'article 9 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, une distinction indirecte fondée sur le handicap ne constitue pas une discrimination indirecte interdite si :

- la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte est objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires ; et
- il est démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis place.

Enfin l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 prévoit que constitue une discrimination interdite le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 28 §1 à 3 de la loi du 10 mai 2007 fixe les principes concernant la charge de la preuve en matière de discrimination directe et indirecte :

§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou*
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.*

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou*
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou*
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.*

Comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 23 octobre 2017,

« la charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28, §1er de la loi).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable, ce mécanisme implique que le travailleur établisse son handicap, l'existence d'une demande d'aménagement et, prima facie, l'efficacité de l'aménagement proposé. Il incombe alors à l'employeur de contester ces éléments ou d'établir que l'aménagement représente une charge disproportionnée (...) ».

Enfin, en vertu de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination,

« §1. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1) hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2) si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »

A.2. Application

Le demandeur n'est pas porteur d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 mais il soutient qu'il a été licencié en raison de son état de santé.

Au terme d'un raisonnement particulièrement raccourci, le demandeur prétend qu'il a été victime d'une discrimination dès lors qu'il a été licencié durant une période d'incapacité de travail.

Si l'état de santé (actuel ou futur) peut constituer un critère protégé au sens de la loi du 10 mai 2007, en l'espèce, on relève que le demandeur n'avait pas subi avant son licenciement de

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

périodes d'incapacité de travail de longue durée et qu'il a été licencié avec un préavis, qui devait débiter au terme d'une incapacité de travail limitée au départ à 9,10 jours.

A suivre le demandeur, tout congé notifié durant une période d'incapacité de travail, aussi brève soit-elle, entraînerait *ipso facto* une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé.

Outre que le Tribunal de céans ne peut adhérer à ce postulat,⁶ force est de constater que le demandeur n'avance aucun élément probant à cet égard. Comme déjà souligné, il a été licencié par courrier recommandé posté le 4 septembre 2019 moyennant un préavis qui devait débiter le lundi 9 septembre 2019. Au moment de la notification de son congé avec préavis, le demandeur était en incapacité de travail pour une durée limitée du 28 août 2019 au 6 septembre 2019. L'employeur ignorait que le demandeur allait prolonger son incapacité de travail. Le certificat qui prolonge l'incapacité de travail pour la période du 7 septembre au 30 septembre 2019 a été établi le 4 septembre 2019 de sorte qu'il n'a pu être porté à la connaissance de l'employeur qu'au mieux le 5 septembre 2019.

Le demandeur n'apportant pas la preuve de comportements discriminatoires ou d'éléments permettant de dire qu'il a été traité moins favorablement que ses collègues, ou d'éléments permettant de présumer qu'il a été licencié en raison de son état de santé, il ne peut pas invoquer le bénéfice de la loi du 10 mai 2007.

Sa demande d'indemnité fondée sur la loi du 10 mai 2007 n'est pas justifiée.

B) L'indemnité de protection prévue par la loi du 4 août 1996

B.1. En droit.

L'article 32 de la loi du 4 août 1996 a été modifié par une loi du 28 février 2014 et par un AR du 10 avril 2014 (entré en vigueur au 1^{er} septembre 2014) qui ont élargi la protection à l'ensemble des risques psychosociaux au travail, terme plus large que les notions de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art.32/1. Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

L'article 32ter de ladite loi dispose que :

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

⁶ Une maladie de longue durée est un handicap protégé par la loi anti-discrimination. Un critère de durabilité de la maladie est requis. Lorsque la jurisprudence retient un traitement défavorable, ce sont dans les hypothèses de maladie de longue durée ou d'absences répétées : voir A. MORTIER et M.SIMON, op. cit. J.T.T. 2018 p.87et 88.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre

L'article 32 terdecies de la loi du 4 août 1996 détermine la protection accordée au travailleur ayant déposé une plainte motivée. La disposition légale prévoit que :

« §1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs [...] ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. »

« § 2. La charge de la preuve (des motifs et des justifications visés au § 1er) incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage ».

Le dépôt d'une demande d'intervention n'entraîne pas une interdiction absolue de licenciement.

En effet, le licenciement peut intervenir pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle et l'employeur peut donc décider de licencier le travailleur si ce licenciement n'est pas lié à la demande d'intervention psychosociale formelle (article 32terdecies de la loi du 4 août 1996).

- le licenciement d'un travailleur lié à « la mauvaise qualité de son travail, à son comportement au travail et à son attitude face aux remarques et avertissements émanant de ses supérieurs hiérarchiques »⁷;

Selon la jurisprudence :

« Il apparaît d'emblée d'une part, que la volonté du législateur n'est pas d'interdire tout licenciement dès lors qu'une plainte motivée a été déposée, mais de faire obstacle au licenciement qui interviendrait pour des motifs non étrangers à la plainte et d'autre part,

⁷ C.Trav. Bruxelles 15 juin 2015, RG 2014/AL/254 sur le site www.terralaboris.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

que le bénéfice de la protection résulte du dépôt de la plainte et non du fondement éventuel de celle-ci (C.T. Mons, 1ère ch., 24.8.2006, R.G. 1972473, Juridat : JS62083 ; C.T. Mons, 1ère ch. 21.12.2007, Chr.D.S. 2008, 739) " (C.T. Mons, 24 juin 2011, R.G. : 2010/AM/190), »⁸

« Le seul fait que l'intimée ait déposé une plainte du chef de harcèlement moral qui lui conférerait une protection opposable à l'appelante contre un licenciement dont celle-ci ne démontrerait pas qu'il repose sur des motifs étrangers à ladite plainte ne peut avoir pour conséquence que le licenciement qui a effectivement frappée l'intimée soit automatiquement considéré comme présentant un lien causal avec cette plainte »

« Cet article ne contient pas une interdiction absolue de licencier : le licenciement est autorisé par exemple pour des raisons d'ordre économique ou pour des motifs liés au comportement ou à la conduite du travailleur, ou pour tous autres motifs à partir du moment où ils sont étrangers à cette plainte ou au dépôt de son témoignage. »

Dans un arrêt du 20 juin 2017⁹, la Cour du travail de Bruxelles a rappelé sur base des travaux préparatoires que l'intention du législateur était d'éviter des mesures de représailles de l'employeur en raison du dépôt d'une plainte. La Cour souligne que le licenciement peut avoir lieu pour un motif en lien avec les faits invoqués dans la plainte ; l'interdiction ne vise que le licenciement intervenu « en raison du dépôt de ladite plainte » :

« Il résulte très clairement des travaux préparatoires à l'origine de la loi énoncée ci-avant que ce que le législateur a voulu protéger au travers de l'article 32terdecies §1er, alinéa 1er, 1° à 3° [...] est le licenciement d'un travailleur en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail, que celle-ci soit déposée au niveau de l'entreprise, du fonctionnaire compétent ou des services de police, d'un membre du ministère public ou du juge d'instruction.

[...] Cela contredit l'interprétation donnée par le premier juge et adoptée par une partie de la jurisprudence qu'il cite selon laquelle il convient de vérifier si les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement après le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral sur les lieux de travail sont étrangers aux faits invoqués dans la plainte. [...] Le législateur a voulu protéger le travailleur contre un licenciement en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs. Pour assurer cette protection, il décourage les employeurs de licencier ce travailleur en raison de son dépôt par l'octroi d'une indemnité de protection au travailleur dont l'employeur ne parvient pas à démontrer que le licenciement est intervenu pour d'autres motifs que le dépôt de la plainte. Si la volonté du législateur avait été de sanctionner un employeur licenciant un travailleur pour des motifs en lien avec les faits invoqués dans la plainte, il n'aurait pu faire débiter cette protection qu'à la date à laquelle cet employeur aurait effectivement eu connaissance du contenu de la plainte. »

La protection visée par l'article 32 terdecies est bien une protection contre la rupture du contrat en représailles du dépôt d'une plainte et non une protection contre des faits de harcèlement.¹⁰

⁸ TTrav. Mons 17 décembre 2012, RG n°11/409/A. www.juridat.be

⁹ C.Trav. Bruxelles 20 juin 2017, J.T.T. 2017/23, p.369-371.

¹⁰ Voir H.FUNCK, La protection en raison d'un dépôt de plainte pour harcèlement, Chr.D.S. 2017, p.81-82.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

Dès lors, le licenciement d'un travailleur, intervenant pour une raison étrangère au dépôt d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral par ce travailleur, ne donnera pas lieu au paiement de l'indemnité de protection par l'employeur.

B.2. Application

Le demandeur n'a jamais fait de demande formelle ou informelle d'intervention auprès d'un conseiller externe en prévention. Il n'a même jamais adressé de plainte à l'employeur ou écrit un quelconque courrier pour faire état de pression au travail.

Aucune pièce n'est déposée à cet égard par le demandeur, hormis son courrier adressé le 5 septembre 2019 à l'Auditorat du travail. Cette lettre, qui est postérieure au congé, fait état du ressenti du demandeur qui affirme avoir ressenti des pressions, de l'isolement au travail.

S'agissant de la preuve de faits de harcèlement, la Cour du travail de Bruxelles a précisé dans un arrêt du 18 février 2021 que (R.G. 2017/AB/1.124, sur le site terralaboris.be) :

« Le travailleur se prétendant victime de harcèlement moral doit établir des faits clairement définis, situés très précisément dans l'espace et dans le temps et imputables à des personnes nommément identifiées. Ainsi, sont exclues les allégations, les impressions et les perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées. Les éléments permettant de présumer l'existence du comportement dénoncé sont, notamment, les rapports du conseiller en prévention, de l'inspection médicale, ainsi que des différents intervenants qui auront tenté de résoudre le problème au sein de l'entreprise, ce, naturellement, sous réserve que, pour objectiver les faits dénoncés, le plaignant n'en fasse pas une lecture orientée en isolant les éléments ou parties de témoignages en sa faveur. Des réserves sont, de même, de mise concernant les certificats médicaux qui, pour ne pas reposer sur des faits objectifs mais sur des données anamnestiques (le ressenti et les déclarations du travailleur) et ne pas décrire les faits fondant leur appréciation, ne constituent pas, en soi, la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail. » (c'est le Tribunal qui souligne).

Le simple fait que le demandeur soit en incapacité de travail depuis son congé pour dépression ou burn out, selon son médecin traitant, ne peut constituer la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

Ce chef de la demande n'est pas justifié.

C) L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

C.1. En droit

Le licenciement manifestement déraisonnable est défini par la C.C.T. n° 109 comme suit :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

Art. 8. *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.*

Commentant cette disposition, les partenaires sociaux réunis au sein du C.N.T. indiquent que :

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

A propos de l'indemnité due par l'employeur ayant licencié un travailleur de façon manifestement déraisonnable, l'article 9 de la C.C.T. dispose que :

Art. 9. § 1^{er}. *En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

§ 2. *L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

§ 3. *L'indemnisation n'est pas cumulaire avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.*

Les partenaires sociaux commentent cette disposition en précisant que :

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

A propos de la charge de la preuve dans l'hypothèse où l'employeur a communiqué les motifs du licenciement conformément aux articles 5 ou 6 de la C.C.T. n° 109 (ce qui n'est pas contesté en l'espèce), son article 10, 1^{er} tiret, dispose que : *la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

Autrement dit, lorsque le travailleur a reçu dans les délais, la communication des motifs de son licenciement, suite à sa demande, la charge de la preuve du caractère déraisonnable du licenciement incombe au travailleur.

C.2 Application

Il convient d'examiner si les motifs invoqués par la société défenderesse sont ou non manifestement déraisonnables au sens de la C.C.T. précitée.

La lettre du 4 novembre 2019 de l'employeur motive les raisons du congé par le manque de travail. Dans ses conclusions, la société défenderesse expose que ce sont des raisons économiques (diminution du chiffre d'affaires et des bénéfices) qui justifiaient de se séparer d'un travailleur, soit, en l'espèce, le demandeur occupé principalement au département « traiteur » moins rentable.

La société défenderesse développe le fonctionnement de son entreprise en pages 2 et 3 de ses conclusions. Ses explications peuvent être résumées comme suit :

- la société défenderesse a une double activité : un département traiteur (activité initiale) et un département location vaisselle (à partir de 2015).
- Au moment du licenciement du demandeur, la société occupait 5 travailleurs (1 temps plein et 4 temps partiel équivalent à 4,5 temps plein) :
 1. R. W., engagé en 2010 polyvalent, travaillant essentiellement au « DS location vaisselle »
 2. Le demandeur engagé en 2013 au départ affecté exclusivement pour le « DS traiteur ». Plus rarement, il a été affecté au DS location et plus particulièrement début 2019, et ce en raison de la diminution de l'activité traiteur.
 3. J. L., exerçant les fonctions de chauffeur livreur, pour le DS « location vaisselle »
 4. M. V., exerçant les fonctions de secrétaire administrative sous la supervision des gérants (qui ont chacun une activité principale étrangère à la gestion de la SPRL SALAMONE DAUBERCY)
 5. S. P., occupé sous contrat de travail à durée déterminée expirant le 31 décembre 2019, dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle supervisé par l'AVIQ (contrat pour les travailleurs porteurs d'un handicap pour lequel l'employeur bénéficie d'une intervention financière de l'AVIQ).
- la société défenderesse est gérée par Monsieur D., pour ce qui est de la gestion du département DS « traiteur » et par Madame S. sur le plan administratif et comptable pour les deux départements.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

- Les deux départements de la société ne sont pas séparés au niveau des comptes annuels mais la société expose que le département « traiteur » a périclité. Elle fait état d'une diminution du chiffre d'affaires de 15%, ce qui a justifié de se séparer d'un ouvrier au DS traiteur.

La société défenderesse produit les comptes annuels 2019 qui font état d'une diminution du chiffre d'affaires en 2019 (produits d'exploitation en 2019 : 140.895 € et en 2018 : 168.353 €) et d'une perte d'exploitation de -16.027 € en 2019 (contre un bénéfice de 1.093 € en 2018).

Par ailleurs, si l'on se réfère aux propos tenus par le demandeur dans son courrier du 5 septembre 2019 à l'Auditorat du travail, le demandeur était informé que la société défenderesse connaissait des difficultés financières étant donné que :

- La société s'est séparé (ou se serait séparé) d'un camion qu'elle avait acheté 2 ans auparavant ;
- Le demandeur a été placé à plusieurs reprises en chômage économique en 2019,
- Il a été déplacé de plus en plus en 2019 dans le service location vaisselle car ses heures de travail se réduisaient pour le service « traiteur ».¹¹

La société défenderesse établit donc des raisons économiques qui justifiaient de diminuer ses charges sociales.

Quant au choix de la personne à licencier, la société invoque qu'elle a retenu 3 critères pour justifier de se séparer du demandeur : le critère de l'ancienneté (le demandeur ayant moins d'ancienneté que Monsieur W) le fait que demandeur était affecté principalement au département traiteur (moins rentable) et le fait que Monsieur W était plus rapide et réactif dans l'exécution de certaines tâches que le demandeur (même si ce dernier était un bon cuisinier).

Le Tribunal de céans estime que la société défenderesse prouve à suffisance de droit les raisons économiques qui ont justifié le congé du demandeur.

De son côté, le demandeur a la charge de la preuve d'établir les faits qu'il invoque à savoir que son congé serait motivé par d'autres raisons et, selon lui, basé sur son état de santé. Cette preuve n'est pas rapportée par le demandeur.

Par ailleurs, le demandeur allègue que la société occupait d'autres travailleurs non déclarés mais il n'avance aucun élément probant.

Quant à la demande avant dire droit de production de documents (production des contrats de travail et des Dimonas d'entrée et de sortie, d'octobre 2013 à décembre 2019), cette mesure d'instruction n'est pas justifiée ni utile à la solution du litige. Si le demandeur prétend que la société aurait occupé « au noir » des travailleurs, on ne voit pas très bien ce que pourrait apporter

¹¹ Ce « détachement » ne semble pas avoir plu au demandeur qui se sentait surveillé en raison de la présence de caméras dans ce département. De plus, ces tâches ne correspondaient pas à ses fonctions initiales dans le service « cuisine- traiteur ». Voir la pièce n°7 du dossier du demandeur.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021.

la production des Dimonas d'entrée et de sortie puisque par définition dans la thèse du demandeur, des travailleurs n'auraient pas été déclarés et donc ne se retrouveraient pas sur les DIMONAS.

Le Tribunal relève que dans son courrier du 28 septembre 2020 par lequel l'Auditorat du travail signale au greffe qu'il ne rendra pas d'avis suite à la communication du dossier, l'Auditorat précise qu'un dossier correctionnel a été ouvert à charge de la SPRL SALAMONE-DAUBERCY et que ce dossier a été classé sans suite.

En conclusion, la société prouve que le congé est motivé par des raisons économiques et le congé n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109.

La demande d'indemnité fondée sur l'article 9 de la CCT 109 n'est pas justifiée.

D) Les éco-chèques.

Le demandeur a droit à des éco-chèques de 250 € par an.

La société invoque que le système des éco-chèques peut être remplacé par un autre avantage équivalent et qu'en l'espèce la société a payé une prime (dont le montant n'est pas précisé).

La CCT du 27 juin 2018 conclue au sein de la CP de l'industrie hôtelière précise en son article 4 §2 qu'il peut être accordé un avantage équivalent aux éco-chèques mais qu'une convention doit être signée entre les travailleurs et l'employeur avant le paiement. A défaut d'une telle convention, la prime est accordée sous forme d'éco-chèques.

En l'espèce, la société défenderesse n'a pas fait signer de convention à ses travailleurs et ne prouve pas l'accord du demandeur quant au remplacement des éco-chèques par une prime équivalente.

A défaut d'une telle convention, le demandeur a droit à la contrepartie des éco-chèques.

La société ne conteste pas pour le surplus le montant réclamé de sorte que la somme de 1.500 € nets réclamée pour 6 années peut être allouée.

E) Demande nouvelle de résolution judiciaire du contrat de travail

E.1. En droit

En ce qui concerne la résolution judiciaire, en vertu de l'article 1184 du Code civil, dans le cadre d'un contrat synallagmatique (c'est-à-dire un contrat qui comporte des droits et obligations réciproques pour les parties), la partie qui s'estime victime de la non-exécution des obligations de l'autre partie peut demander au juge de prononcer la résolution du contrat (c'est-à-dire d'y mettre fin) et de lui octroyer des dommages et intérêts.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

La résolution judiciaire requiert une inexécution suffisamment grave des obligations contractuelles, sans que la faute doive consister en une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. (C.Trav. Mons, 27 oct. 2006, J.L.MB. 2008, p. 400; T.Trav. Liège, 3 juin 2003, JTT., 2004, p. 21 ; voy. S. DELOOZ, X. Vlieghe, «La résolution judiciaire », in Le droit du travail dans tous ses secteurs, CUP, Anthemis, 2008, p. 214, n° 34 et p. 216). Le juge est investi du pouvoir d'apprécier souverainement si le manquement invoqué est suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire (Cass., 12 nov. 1976, Pas., 1977, p. 291).

Le manquement ne peut consister en un simple motif d'équité, en un manquement anodin ou relatif à une obligation secondaire. Par contre la mauvaise foi du débiteur n'est pas nécessaire. « La faute peut consister en une faute non intentionnelle du débiteur de l'obligation comme par exemple un acte de désinvolture ou des négligences répétées » (voir M. DAVAGLE, la résolution judiciaire du contrat de travail, Orientations, novembre 2008, p.1 à 13 et sp. p.6).

Le nouveau livre 8 du Code civil « La preuve » entré en vigueur le 1^{er} novembre 2020 maintient les règles relatives à la charge de la preuve. Au niveau de la charge de la preuve, l'article 8.4. du nouveau Code civil dispose que :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

(...) »

Conformément à l'article 8.4. Code civil et l'article 870 du Code judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime de manquements commis par l'autre partie de démontrer la réalité et la gravité de ces manquements.

E.2. Application

En l'espèce, le demandeur n'identifie pas le comportement fautif de l'employeur qui justifierait la résolution judiciaire.

Aucun comportement révélateur d'un quelconque harcèlement moral n'est établi. Le Tribunal ne retient pas non plus que le congé a été motivé par l'état de santé du demandeur.

Le Tribunal note que le demandeur n'a jamais eu l'occasion de prester son préavis car il a continué à prolonger son incapacité de travail. Malgré son état de santé psychologique fragile, il a pu entamer une formation de traiteur et suivre un stage.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

Si l'on peut comprendre que le demandeur souhaite réorienter sa carrière professionnelle, il appartient aux parties et au médecin du travail de tirer les conséquences de l'incapacité de travail de longue durée dans le respect de la loi sur la surveillance et la santé de travailleurs.

La demande de résolution judiciaire au torts de la société défenderesse n'est pas fondée.

F) Les dépens

Le conseil du demandeur a liquidé ses dépens à 2.600 € (montant de base suivant la valeur des chefs de la demande).

Le demandeur est débouté de tous ses chefs de demande sauf la demande relative aux éco-chèques.

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

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

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

En l'espèce, seule la demande relative aux éco-chèques est déclarée fondée à concurrence de 1.500 €. Le Tribunal estime pouvoir fixer l'indemnité de procédure en octroyant le montant de l'indemnité de procédure par rapport au montant alloué. L'indemnité de procédure sera réduite à 520 € correspondant au montant de base.

Les dépens du demandeur sont réduits par le Tribunal à 540 €, englobant la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire.

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

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et très partiellement fondée dans la mesure ci-après déterminée ;

Condamne la partie défenderesse, à payer à la partie demanderesse la somme nette de **1.500 €** à titre de contre-valeur des écochèques ;

Dit non fondés les autres chefs de la demande et en déboute le demandeur ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/890/A Jugement du 8 novembre 2021

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à la somme de 2.600 € et réduits d'office par le Tribunal à 540 € englobant 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017).

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

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

Mme N. M/

M. G/

M.M.

M. M.

Vice-présidente au Tribunal du travail,

Juge social au titre d'employeur,

Juge social au titre de travailleur ouvrier,

Greffier.

M:

M

Gi

M.

Et prononcé à l'audience publique du **8 novembre 2021** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M , Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. M , Greffier.

Le Greffier,

La Vice-Présidente,

M

M.