



Numéro de rôle : 20/1847/A
Numéro de répertoire : 22/ 1038
Chambre : 2ème
Parties en cause : B c/SA DERICHEBOURG BELGIUM
Jugt contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
14 février 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

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 B**
N.N. :
Domicilié à

partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée par Maître
M. CIERO, Avocate, à 1400 NIVELLES, Rue de Namur, 180.

Contre : **La SA DERICHEBOURG BELGIUM** dont le siège social est sis à 6030
CHARLEROI, Rue Georges Tourneur, 194.
Inscrite à la BCE sous le n°0401.733.121

partie défenderesse, représentée par Maître Marie-Claude DELVIGNE,
avocat dont le cabinet est situé à 6001 Marcinelle, rue Jules Destrée, 72
ne comparaisant pas.

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 19 novembre 2020,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire,
- les conclusions principales des parties,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit le 13 décembre 2021,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 12 janvier 2022 ;

Vu les dossiers déposés par les parties ;

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 et Monsieur B en leurs dires et moyens lors de
l'audience publique du 17 janvier 2022.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

I. OBJET DES DEMANDES

La demande principale, telle que visée dans les dernières conclusions de Monsieur B a pour objet d'entendre :

- A titre principal, prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail litigieux ;
Et partant, condamner la SA DERICHEBOURG BELGIUM au paiement de la somme de 63.665,74 euros à titre d'indemnité de protection pour licenciement d'un candidat aux élections sociales ;
- A titre subsidiaire, autoriser le licenciement du concluant moyennant une indemnité compensatoire de préavis ;
Et partant, condamner la SA DERICHEBOURG BELGIUM à délivrer au demandeur l'ensemble de ses documents sociaux de sortie ainsi qu'au paiement de la somme de 17.140,62 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- En tout état de cause, dire pour droit que le demandeur a été victime d'harcèlement, ou à tout le moins de fautes et abus de droit, ayant entraîné dans son chef un préjudice non négligeable ;
Et partant, condamner la SA DERICHEBOURG BELGIUM au paiement de la somme de 5.000,00 euros à titre d'indemnité forfaitaire réparatrice ;
- De déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours ;
- De condamner la SA DERICHEBOURG BELGIUM aux dépens de l'instance liquidés à 3.920€.

La SA DERICHEBOURG BELGIUM demande au Tribunal de déclarer la demande principale irrecevable et en tout cas non fondée. A titre subsidiaire, elle demande de pouvoir rapporter la preuve des faits repris dans l'attestation de Monsieur BAES quant à l'organisation du secteur du transport et du chômage économique.

Par voie de conclusions reçues au greffe le 31 mars 2021, la SA DERICHEBOURG BELGIUM forme une demande reconventionnelle tendant, après avoir constaté le bien-fondé des raisons économiques invoquées par la société, à obtenir l'autorisation de licencier Monsieur B moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 17.140,62 €.

La SA DERICHEBOURG BELGIUM postule la condamnation du demandeur aux dépens de l'instance et à titre subsidiaire, elle sollicite la compensation des dépens.

II. LES FAITS

La SA DERICHEBOURG est spécialisée dans la récupération de métaux ferreux et non ferreux, ferrailles, carcasses de voitures, batteries, appareils électriques et électroménagers, etc; Elle procède à des achats de fer et métaux aux particuliers et aux entreprises, cuivre, aluminium, laiton, zinc, etc et également à des reventes.

Elle propose aussi ses services container, enlèvement de métaux et ferrailles par grosse quantité partout à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie. Elle occupe environ 150 personnes réparties sur 10 sites de recyclage (Liège, Stavelot, Eupen, Namur, Mons, Aarschot ainsi que 2 sites à Bruxelles

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

et 2 à Charleroi)¹.

Le 1^{er} juin 2011, Monsieur E est entré au service de la SA DERICHEBOURG BELGIUM (ci-après société défenderesse). Il a été engagé à durée indéterminée à temps plein, en qualité de chauffeur.

Monsieur B fait partie d'une équipe de chauffeurs comprenant 5 autres travailleurs, soit :

- Monsieur R, entré en service le 1^{er} octobre 2012;
- Monsieur BE, entré en service le 3 mai 2010;
- Monsieur A, entré en service le 25 février 2002;
- Monsieur S, entré en service le 26 mars 2007;
- Monsieur H, entré en service le 1^{er} octobre 2012.

Il est admis par les parties que Monsieur B a été fréquemment mis en chômage économique à partir de 2014 et en tout cas à partir de 2015 (les chiffres de 2014 ne sont pas produits). Il est également reconnu par la société défenderesse que ce chômage économique concernait principalement 3 chauffeurs, Messieurs BE, RI et le demandeur.

Les périodes de chômage économique s'établissent comme suit pour ces 3 chauffeurs² :

Pour 2015 :

Monsieur R : 20 jours
Monsieur B : 5 jours
Monsieur BE : 15 jours
Total pour l'année 2015 : 40 jours

Pour 2016 :

Monsieur R. : 101 jours
Monsieur B : 73 jours
Monsieur BE : 56 jours
Total pour l'année 2016 : 230 jours

Pour 2017:

Il y a une régression du chômage économique.

Monsieur R : 40 jours
Monsieur E : 31 jours
Monsieur BE : 15 jours
Total pour l'année 2017 : 86 jours

¹ <https://www.derichebourgbelgium.be/qui-sommes-nous>.

² Voir page 20 des conclusions de synthèse de la société qui se fonde sur la pièce n°16 de son dossier.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Pour 2018 :

Il y a à nouveau une augmentation du chômage économique.

Monsieur R : 92 jours
Monsieur B : 77 jours
Monsieur BE : 68 jours
Total pour l'année 2018 : 237 jours

Monsieur B a connu plusieurs périodes d'incapacité de travail et il est en incapacité de travail de manière ininterrompue depuis avril 2019.

En date du 7 octobre 2019, le conseil de Monsieur B, qui est aussi le conseil de Monsieur R et de Monsieur BE, a écrit un long courrier à la société défenderesse pour se plaindre du recours intempestif au chômage économique qui ne vise que ses clients et dénoncer un sentiment d'harcèlement dans le chef de ses clients. Ce courrier est rédigé comme suit :

« D'une part, il est surprenant que ce soit toujours mes clients qui soient mis en chômage économique alors qu'il y a trois autres chauffeurs, , et , qui occupent le même poste et qui ne sont que très ponctuellement en chômage économique.

Cela est d'autant plus vrai que mes clients ont pu discuter avec leurs collègues et , lesquels ont déjà précisé à mes clients qu'ils n'étaient pas contre de faire une tournante pour être également placés en chômage économique.

Parallèlement à cette première remarque, il résulte également de ce dossier que la société DERICHEBOURG, sous traite régulièrement les prestations qui sont habituellement accomplies par mes clients à des sous-traitants pendant ces périodes de chômage économique.

Les entreprises sous-traitantes effectuant ces prestations sont les suivantes :

- Hall transport, Dubaque, Van Cam, Bergé, JJ.

Il semblerait également que certaines prestations sont effectuées par des intérimaires pendant cette période pour les mêmes fonctions.

La conséquence de toutes ces premières remarques consiste à dire que c'est manifestement à tort que la société a bénéficié de chômage économique, alors que les conditions n'étaient pas réunies.

Parallèlement à cette première difficulté, et de manière plus récurrente, mes trois clients rencontrent une problématique similaire.

Ils ont par ailleurs le sentiment que c'est pour ce motif-là précisément qu'ils sont régulièrement placés en chômage économique à l'inverse de leurs collègues.

Pourtant, Monsieur Ba connaît particulièrement la situation difficile de Monsieur B.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Monsieur Ba *Il est pas sans savoir que ce dernier a perdu son épouse et qu'il doit dès lors élever seul ses enfants dont une de ses filles, âgées d'une dizaine d'années, a un diabète, ce qui rend sa situation particulièrement difficile.*

Malgré tout, le jour même où mon client a remis un certificat médical, Monsieur Ba n'a pas hésité à le placer en chômage économique.

Il fait d'ailleurs courir des rumeurs selon lesquelles, serait déplacé prochainement à Liège soit à plus de 100 kilomètres de son domicile.

*Pour cette situation particulièrement délicate, est suivi par un psychiatre, le Docteur Burken. Des certificats pourront en attester.
(...)*

Il m'apparaît donc pour ces motifs et d'autres que je pourrais vous détailler oralement que mes clients sont victimes de harcèlement de la part de Monsieur Ba et qu'outre cette problématique de harcèlement, votre société est en infraction aux lois relatives au chômage économique en Belgique, puisqu'elle sous-traite les prestations habituellement confiées à ses ouvriers, qu'elle fait travailler du personnel intérimaire, et qu'elle ne respecte pas l'obligation d'information préalables.

Dans ces conditions, mes clients envisagent sérieusement une plainte auprès de l'Auditorat du Travail.

Mes clients toutefois ont bien conscience que cette plainte pourrait être préjudiciable pour vous et avant d'en arriver à de telles extrémités, ils ne seraient pas opposés à ce que je puisse les représenter lors d'une entrevue entre vous et moi, lors de laquelle, nous tenterions de trouver une issue amiable à ce litige ».

Le 14 novembre 2019, la SA DERICHEBOURG licencie Monsieur BE moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par courrier du 15 novembre 2019, le conseil de la SA DERICHEBOURG a répondu à Maître CIERO (conseil du demandeur et des deux autres travailleurs précités) en réfutant tout harcèlement. Ce courrier précise notamment (voir pièce n°9 du dossier de la société) :

« (...), en ce qui concerne Monsieur B, il est vrai qu'il a connu une situation particulièrement difficile puisque son épouse est décédée et qu'il doit élever seul ses deux enfants.

C'est d'ailleurs pour ces raisons qu'à l'époque, il demandait à être mis en chômage économique ; En outre, ma cliente conteste formellement qu'il aurait été question de le déplacer prochainement à LIEGE soit à plus de 100 km de son domicile.

Vous signalez d'ailleurs qu'il ne s'agit que de rumeurs dont ma cliente n'est évidemment nullement responsable.

(...)

Qu'après avoir constaté que sa section transport était déficitaire, le groupe DERICHEBOURG a commandé en 2017 à KPMG un audit pour pouvoir remédier à la situation.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Cet audit a notamment révélé que la flotte de camions était beaucoup trop importante au niveau des filiales et que cela engendrait des coûts financiers énormes.

Il fallait donc arrêter l'hémorragie et dans ce cadre, les filiales ont été invitées à se pencher sur leur section transport, à analyser les coûts et à prendre les mesures qui s'imposaient pour remédier à la situation.

Parmi ces mesures, il a été décidé notamment de réduire la flotte des camions et de confier les transports à des transporteurs externes indépendants ou sociétés.

En ce qui concerne la filiale belge, pour pallier au déficit, il a fallu changer la philosophie en augmentant la flotte de camions remorques et en réduisant la flotte des semi-remorques. En effet, il s'est avéré que les semi-remorques devaient être utilisés pour les ventes et uniquement lorsque le transport était rentable et s'il ne l'était pas, il fallait recourir à un transporteur externe.

Quant aux camions-remorques, il s'est avéré qu'il fallait les utiliser pour les achats de marchandises, les containers devant être placés chez les fournisseurs, et dans la mesure où ce type de transport ne pouvait être confié à un transporteur externe, il fallait donc qu'il soit assuré par la société.

En ce qui concerne plus précisément le site de BRUXELLES, il a fallu également réorganiser la flotte en tenant compte des facteurs suivants :

1. Diminution du volume des ventes et de la productivité liée à la conjoncture (volume traité 100.000 tonnes en 2018, 80.000 T en 2019 et 2020 ne s'annonce pas meilleure);

2. Convention avec le port de BRUXELLES qui impose des transports par voie d'eau à concurrence de 50.000 tonnes par an;

3. Le trafic routier sur BRUXELLES qui fait que la société est contrainte de privilégier la voie d'eau moins coûteuse et de recourir à des transporteurs externes.

Compte tenu de ces différents facteurs, la société qui disposait de 6 chauffeurs en décembre 2018 et utilisait 7 camions, a réduit sa flotte à 4 camions (plus un camion affecté au transport interne sur site).

Sur ces 4 camions, seuls 3 sont utilisés à 90 % et le quatrième est réservé pour tous les sites en cas de panne d'un camion.

En outre, la société est passée de 4 semi-remorques et 3 amphis à 1 semi-remorque et 4 amphis.

Ma cliente conteste formellement, faire appel à des intérimaires en remplacement de travailleurs mis en chômage économique.

Par ailleurs, si elle recourt à des externes pour effectuer des transports, c'est dans la seule mesure où elle ne dispose plus que de 3 camions sur le site de BRUXELLES.

Eu égard à ces éléments, le chômage économique se justifie amplement et les conditions légales sont absolument respectées.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

De plus, dans la mesure où les chauffeurs sont en surnombre et que pour des raisons économiques, ma cliente a été contrainte d'externaliser la plupart des transports, elle se voit contrainte de procéder à des licenciements.

Elle a donc adressé une lettre de rupture moyennant indemnité à Mr BE

En ce qui concerne Monsieur R , il est délégué syndical suppléant au CE et quant à Monsieur B il était candidat aux élections sociales mais n'a pas été élu. Ces deux travailleurs sont dès lors tous deux protégés contre le licenciement en vertu de la loi du 19.03.1991.

Ma cliente a donc interrogé la commission paritaire pour qu'elle se prononce sur la reconnaissance des raisons économiques précitées ».

Des courriers ont été échangés entre novembre et décembre 2019 entre les conseils des parties.

Suite à une plainte déposée par Maître CIERO à l'Auditorat du travail (plainte non produite), le conseil du demandeur a adressé un long courrier à l'Auditorat du travail le 10 mai 2020.³

Entretemps, le 19 mars 2020, la SA DERICHEBOURG avait écrit à la commission paritaire 142.01 pour demander la reconnaissance de raisons économiques et l'autorisation de licencier Messieurs B et R en application de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991.⁴

Par décision du 17 avril 2020, la sous-commission paritaire 142.01 a reconnu l'existence de raisons économiques ou techniques pouvant justifier le licenciement des deux travailleurs protégés précités. Cette décision reconnaît l'existence de raisons économiques en reprenant une motivation sommaire : « *Considérant que la section transport est déficitaire et qu'il y a donc lieu de réduire la flotte de camions* ». ⁵

La société défenderesse n'a pas procédé au licenciement de Messieurs B et R (qui étaient et sont toujours en incapacité de travail au jour de l'audience).

Par requête reçue au greffe le 19 novembre 2020, le demandeur a introduit son action tendant à obtenir la résolution judiciaire de son contrat aux torts de la société et partant l'indemnité de protection prévue par la loi du 19 mars 1991.

III. DISCUSSION.

A) Remarques préliminaires

³ Voir la pièce n°10 du dossier de la société.

⁴ Voir pièce n°1 du dossier de la société.

⁵ La décision de la SCP précise qu'un recours peut être introduit contre cette décision devant le tribunal du travail : voir pièce n°3 du dossier de la société.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Quant à la procédure, les conclusions de synthèse du demandeur n'ont été transmises au greffe que très tardivement par e-deposit le 12 janvier 2022. A l'audience, le conseil de la société a déclaré avoir reçu les conclusions de synthèse du conseil du demandeur en son temps et les parties ont précisé avoir réaménagé les délais pour conclure.

Il n'y a donc pas lieu d'écarter les conclusions de synthèse du demandeur.

Quant au fond, il faut préciser que la situation de Messieurs B et R est fondamentalement différente de celle de Monsieur BE. Ce dernier a été licencié le 14 novembre 2019 et a postulé une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable dans le cadre de la CCT 109. Un jugement a été rendu le 6 décembre 2021 par la 2^{ème} chambre du Tribunal de céans autrement composée.

Messieurs B et R - dont il est admis par les parties qu'ils ont la qualité de travailleurs protégés - n'ont pas saisi le Tribunal du travail pour contester les raisons économiques mais pour demander la résolution judiciaire de leur contrat de travail.

Il convient de rappeler l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 « portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel » :

« Art. 3. § 1. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste. A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du travail.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du délégué du personnel ou du candidat délégué du personnel. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

§ 2. En aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

§ 3. La charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2, incombe à l'employeur ».

Bien que la loi du 19 mars 1991 n'envisage pas un recours contre la décision de l'organe paritaire de reconnaître (ou pas) des raisons d'ordre économique et technique, il est admis qu'un recours juridictionnel contre la décision de la Commission paritaire est ouvert au travailleur. Il découle de l'arrêt n°57/93 du 8 juillet 1993 de la Cour Constitutionnelle que le travailleur ou l'employeur doivent pouvoir soumettre la décision de l'organe paritaire au juge. La juridiction du travail amenée à se prononcer sur les raisons d'ordre économique ou technique admises par la Commission paritaire exerce un contrôle de pleine juridiction qui porte sur la réalité des raisons économiques. Ce contrôle porte sur l'existence des raisons économiques mais pas sur l'opportunité des mesures prises par l'employeur.⁶

Si l'organe paritaire reconnaît l'existence de raisons d'ordre économique ou technique, la loi du 19 mars 1991 n'a prévu aucun délai dans lequel le licenciement devrait intervenir.

Par ailleurs, la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur est assimilée à un licenciement au sens de l'article 2 §1 al. 2,2° de la loi du 19 mars 1991.

B) Demande principale

B.1. Demande de résolution judiciaire du contrat de travail.

B.1.1. 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.

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 1978.⁷

⁶ Cass. 12 mars 2018, n° S.15.0060.N et C.Trav.Bruxelles 10 avril 2018, RG 2016/AB/1.168 consultables sur le site terralaboris.be.

⁷ C.Trav. Mons, 27 oct. 2006, J.L.M.B. 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.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Le juge est investi du pouvoir d'apprécier souverainement si le manquement invoqué est suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire.⁸

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 ».*⁹

Doctrine et jurisprudence précisent que le juge fondera souvent son appréciation sur l'attitude des parties notamment l'envoi d'une mise en demeure préalable et la (ou l'absence de) réaction de l'autre partie, le caractère principal ou accessoire de l'obligation inexécutée, la perte de confiance entre parties et les circonstances de la cause, le juge pouvant aussi accorder à la partie défaillante un ultime délai pour remplir son obligation et éviter une résolution judiciaire du contrat de travail.¹⁰

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.

⁸ Cass., 12 nov. 1976, Pas., 1977, p. 291

⁹ voir M. DAVAGLE, la résolution judiciaire du contrat de travail, Orientations, novembre 2008, p.1 à 13 et sp. p.6.

¹⁰ Voir la contribution de A. HACHEZ et P. VANHAVERBEKE « La résolution judiciaire et unilatérale du contrat de travail » pages 783 et suivantes dans l'ouvrage « Les mécanismes civilistes dans la relation de travail », Anthemis 2020. Voir pour des exemples dans la jurisprudence ayant retenu un manquement suffisamment grave, pages 791 et pour les décisions n'ayant pas retenu le manquement comme justifiant la résolution judiciaire, pages 792 et 793.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

B.1.2. Application

Le demandeur ne fonde pas sa demande de résolution judiciaire sur un acte équipollent à rupture du contrat mais il sollicite du Tribunal qu'il constate des manquements suffisamment graves dans le chef de la société que pour justifier une résolution judiciaire du contrat de travail.

Les manquements allégués sont les suivants :

- a) Défaut de fournir du travail et réduction importante du temps de travail et de la rémunération ;
- b) Les pratiques discriminatoires
- c) Le non-respect des normes en matière de chômage économique
- d) Le non-respect des normes de sécurité au travail
- e) L'inertie de la partie défenderesse alors que le demandeur lui demandait d'oeuvrer à la préservation de sa santé et mesures de représailles.

Il convient d'examiner si ces différents griefs sont établis et dans l'affirmative s'ils sont suffisamment graves que pour justifier une résolution judiciaire.

a) Défaut de fournir du travail, réduction du temps de travail et partant de la rémunération

Ce reproche est à mettre en parallèle avec le point c) qui vise le recours intempestif au chômage économique.

Le demandeur prétend que la société a été, à de nombreuses reprises, en défaut de fournir du travail à partir de mars 2014.

Le Tribunal relève d'abord que les données pour 2014 ne sont pas produites par les parties. Le demandeur n'a plus ses fiches de paie de 2014 et la société fait valoir qu'elle n'a pas conservé ces données en raison de son obligation de les conserver durant 5 ans.

Sur base de la pièce n°16 du dossier de la société, les chiffres du chômage économique (CE, en jours) et des jours de maladie sont les suivants:

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Entré le 01/10/2012

R

2015	152	23	237,25	20	3	32
2016	767,5	175	730	101	23	100
2017	304	364	891,5	40	48	121
2018	698,5	98	897	92	13	127
2019	326,5	1040,5	90,36	43	137	15

Entré le 01/06/2011

B

2015	38	167	143	5	22	19
2016	552,5	0	1069,25	73	0	144
2017	235,5	706,5	791,75	31	93	106
2018	585	0	930,5	77	0	130
2019	364,5	980,5	75,2	48	129	13

Entré le 03/05/2010

BE

2015	114	0	267,25	15	0	36
2016	424,5	30	1200,25	56	4	161
2017	114	296,5	1293,5	15	39	174
2018	516,5	30	1115,5	68	4	157
2019	516	212,5	482,57	68	28	72

On note que :

- il y a très peu de chômage économique en 2015 : 5 jours pour Monsieur B
- il y a beaucoup de chômage économique en 2016 : 73 pour Monsieur E
- il y a une régression du chômage économique en 2017 : 31 jours pour Monsieur B
- il y a à nouveau une hausse du chômage économique en 2018 : 77 jours pour Monsieur B
- en 2019 : le demandeur ne travaille que 13 jours, est en incapacité de travail depuis avril 2019, et subit 48 jours de chômage économique (ce qui est énorme si on considère que c'est sur 4 mois, de janvier à avril 2019).

C'est en raison des difficultés économiques que connaissait la section transport de la société que cette dernière a eu recours au chômage économique.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Comme l'a relevé le Tribunal de céans autrement composé dans son Jugement du 6 décembre 2021 dans la cause visant Monsieur BE ¹¹,

« La nécessité de réduire la flotte de camions (en particulier de semi-remorques) apparaît dans le rapport d'audit réalisé par K.P.M.G. Commandé dans le but de limiter les coûts liés au transport, ce document propose, notamment, une rationalisation du parc de véhicules génératrice d'économies (p. 42 du rapport).

La mise en œuvre de cette recommandation est démontrée, dans le chef de la S.A. DERICHEBOURG BELGIUM, par les extraits des rapports transport du comité de direction (octobre 2018 et 2019)¹², ainsi que par la « destruction » effective de camions, en particulier de douze tracteurs, entre mai 2017 et octobre 2020¹³.

Selon le tribunal, la mise en œuvre de ce choix stratégique et souverain de l'employeur fonde, dans son principe, le choix de licencier les travailleurs occupés en surnombre dans le département concerné. En l'espèce, ce département est, pour rappel, constitué des travailleurs qui suivent :

- Monsieur BEI, entré en service le 3 mai 2010;
- Monsieur R, entré en service le 1^{er} octobre 2012;
- Monsieur B, entré en service le 1^{er} juin 2011;
- Monsieur A, entré en service le 25 février 2002;
- Monsieur S, entré en service le 26 mars 2007;
- Monsieur H, entré en service le 1^{er} octobre 2012.

Le motif de rationalisation (effective) du parc de camions constitue ainsi un motif d'ordre économique valable, justifiant dans son principe le choix d'effectuer un ou plusieurs licenciements dans le département susvisé . »

Comme le relève de manière pertinente le conseil de la société, si le demandeur a connu beaucoup de chômage économique en 2016, 2018 et 2019 c'est en raison des difficultés économiques de la section transport.

Le Tribunal de céans considère qu'il n'a pas à examiner plus avant la réalité de ces raisons économiques dès lors que la commission paritaire les a reconnues pour autoriser le licenciement des 2 travailleurs protégés qui font partie de la section transport et dès lors que le demandeur n'a pas contesté et ne conteste d'ailleurs toujours pas ces raisons économiques.

Le Tribunal de céans n'a pas à apprécier le choix des mesures prises par l'employeur pour réduire le déficit économique. C'est parce que sa section transport était déficitaire qu'elle a fait réaliser

¹¹ T.Trav Hainaut, div. Charleroi (2^{ème} ch.) 6 décembre 2021, RG n°20/603/A.

¹² Pièce n° 20 du dossier de la S.A. DERICHEBOURG BELGIUM.

¹³ Pièce n° 23 du dossier de la S.A. DERICHEBOURG BELGIUM.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

un audit en 2017 qui a révélé que la flotte de camions étaient trop importante. La société a décidé de recourir à des sous-traitants pour les transports et a réduit sa flotte de camions.¹⁴

En ce qui concerne la mise en chômage économique, elle est autorisée en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 et les conditions du chômage économique sont strictement vérifiées par l'ONEM.

De manière paradoxale, le demandeur invoque que la société a eu recours de manière récurrente au chômage économique, ce qui démontre selon lui que les difficultés n'étaient pas temporaires mais structurelles et il reproche à la société de ne pas l'avoir licencié plus tôt.

Le Tribunal relève que :

- l'ONEM n'a jamais refusé le chômage économique invoqué par la société
- le demandeur ne s'est pas plaint d'être mis en chômage économique avant la lettre de son conseil du 7 octobre 2019. A cet égard, Monsieur B ne peut pas se fonder sur les SMS échangés entre Monsieur BE et Monsieur BA pour invoquer qu'il aurait marqué son désaccord sur le fait que le chômage économique concernait les trois mêmes travailleurs.
- Le conseil du demandeur prétend mais ne prouve pas que la société aurait recouru à des intérimaires pour occuper ses fonctions. La société expose avoir recouru à des intérimaires soit pour d'autres fonctions, soit pour pallier aux absences des chauffeurs en cas de surcroît de travail. En aucun cas, il est établi que des intérimaires auraient été occupés pour remplacer un chauffeur mis en chômage économique : cette mesure outre qu'elle serait irrégulière aurait un coût financier important pour l'employeur et ne serait pas de l'intérêt de ce dernier.

b) Pratiques discriminatoires.

Le demandeur prétend qu'il n'a pas été traité de manière égalitaire et que la société l'aurait discriminé au regard des distinctions reprises dans la convention n° 111 de l'OIT dans la mesure où il était régulièrement mis en chômage économique.

Aux termes de cette convention, il y a lieu d'entendre par discrimination:

« 1. Aux fins de la présente convention, le terme *discrimination* comprend :

a. *Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer les qualités de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ... »;*

En l'espèce, le demandeur ne démontre pas que le chômage économique qu'il a connu entraînait une discrimination en son chef sur base des éléments repris ci-dessus (race, couleur, sexe, religion, etc) ;

¹⁴ Voir les pages 28 et 29 des conclusions de synthèse

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

La société explique les raisons pour lesquelles sur l'équipe des 6 chauffeurs elle a choisi de placer régulièrement trois travailleurs sur les 6 en chômage économique ¹⁵:

- Messieurs B , R et BE conduisaient des semi-remorques tandis que les 3 autres chauffeurs conduisaient des camions remorques et/ou semi-remorques et le manque de travail concernait principalement le transport par camions semi-remorques.
- Pour Monsieur B , elle invoque les difficultés familiales de celui-ci suite au décès de son épouse et le fait qu'il devait s'occuper seul de ses enfants dont une fille qui avait des problèmes de santé.¹⁶
- Pour Monsieur R , elle invoque le fait qu'il exerce une activité accessoire de moniteur d'auto-école, de sorte que cela l'arrangeait au début¹⁷ d'être mis en chômage économique ; en outre ce travailleur était moins flexible, selon la société, eu égard à son activité indépendante accessoire.
- Le choix des travailleurs mis en chômage économique a été dicté par des conditions d'ancienneté et de rendement.

A cet égard, le Tribunal note que cet argument lié à l'ancienneté est exact pour messieurs S et Monsieur A (entrés en fonction en mars 2007 et février 2002) mais pas pour Monsieur H (entré service le 1^{er} octobre 2012, soit en même temps que Monsieur R).

La société produit une longue attestation de Monsieur BA ¹⁸ qui explique comment il a réorganisé la section transport et le choix des chauffeurs mis en chômage économique.

Il n'y a pas de raison d'écarter l'attestation de Monsieur BA dès lors qu'elle permet d'objectiver, à tout le moins dans une certaine mesure, le recours au chômage économique et le choix des travailleur mis en chômage économique.

c) Non -respect des normes en matière de chômage économique.

Le demandeur soutient que les normes en matière de notification du chômage économique n'étaient pas respectées car il n'était pas averti 7 jours à l'avance de ce qu'il allait être mis en chômage économique. Il invoque à cet égard un SMS de Monsieur BE

Conformément à l'article 51 §2 de la loi du 3 juillet 1978, la notification du chômage économique doit être faite, outre à l'ONEM, au travailleur moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris. L'alinéa 4 de l'article 51 §2 précise que « L'affichage peut être remplacé par une

¹⁵ Voir l'attestation du 7 juillet 2021 de Monsieur BA qui explique les difficultés économiques dans la section transport et le choix des travailleurs mis en chômage économique.

¹⁶ Voir l'hospitalisation de l'enfant en novembre 2018 qui a justifié l'absence du demandeur : pièce n°2 du dossier du demandeur.

¹⁷ Par la suite, suite à un contrôle ONEM, le recours au chômage économique n'a plus intéressé Monsieur Ri car il ne pouvait pas cumuler son activité accessoire de moniteur d'auto-école avec des allocations de chômage temporaire.

¹⁸ Attestation manuscrite dont une retranscription dactylographiée a été déposée à l'audience pour la facilité de lecture.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéas 3,2° et 3°. »

La disposition légale n'impose pas à l'employeur d'avertir individuellement le travailleur en lui envoyant un SMS.

La société soutient que la notification par affichage, 7 jours à l'avance était respectée et le demandeur ne prouve pas le contraire.

Le dossier de pièces du demandeur ne permet pas de dire que l'affichage n'était pas respecté. Le reproche du demandeur tient davantage, semble-t-il, dans le peu de considération dont aurait fait preuve la société en n'informant pas individuellement 7 jours à l'avance les travailleurs et en les rappelant si finalement du transport était programmé. Toutefois, Monsieur B renvoie à des SMS envoyés par Monsieur BE, et à des mails échangés entre Messieurs R et BA¹⁹. Monsieur B ne dépose aucune pièce établissant que lui-même se serait plaint de ne pas avoir été averti du chômage économique qui, pour rappel, pouvait être notifié uniquement par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise. Comme le relève la société, si les chauffeurs décidaient de ne pas passer d'abord par les locaux de l'entreprise, cela n'obligeait pas la société à leur notifier individuellement les jours de chômage économique 7 jours à l'avance.

Par ailleurs, d'une part, le conseil de Messieurs B, R et BE a déposé plainte à l'Auditorat du travail pour non-respect des règles en matière de notification du chômage économique et cette plainte a été classée sans suite. D'autre part, l'ONEM n'a jamais refusé le chômage économique à l'employeur et n'a pas refusé l'indemnisation du chômage économique à Monsieur B.

Le manquement n'est donc pas établi.

d) Non-respect des normes de sécurité au travail

Ce manquement n'est pas établi.

Aucune plainte n'a été formulée par Monsieur B avant le courrier du 7 octobre 2019 de son conseil et la plainte faite à l'Auditorat du travail a été classée sans suite.

Il n'y a pas lieu de se référer à l'échange de mails de février 2019 entre Monsieur BE et Monsieur BA par lequel le premier reproche l'absence de passerelle pour bâcher le camion.

¹⁹ Voir l'échange de mails les 17 janvier et 18 janvier 2018 entre Monsieur F et Monsieur BA ; le Tribunal pense toutefois que la totalité des mails n'est pas produite ; la réponse du 17 janvier 2018 de Monsieur RE fait suite à un mail de Monsieur BA qui semble faire appel à Monsieur R pour lui dire de revenir travailler, ce à quoi Monsieur R répond qu'il n'est pas disponible et ce sur quoi Monsieur BA rétorque qu'un jour de chômage économique n'est pas un jour de congé et le travailleur doit rester disponible : le premier mail de Monsieur BA (du 17 janvier ?) n'est pas produit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Quant à la vétusté des camions pointée dans le rapport de l'audit, le demandeur reconnaît que cela ne vise pas les camions que le demandeur devait conduire.

La société explique que suite à l'audit, elle a procédé à la destruction de plusieurs camions (voir page 27 de ses conclusions de synthèse). Le Tribunal ne voit pas l'intérêt de s'appesantir sur cette mesure de réduction de sa flotte de camions.

- e) Inertie de la société alors que Monsieur B aurait demandé d'oeuvrer à la préservation de sa santé et mesure de repréailles.

Il faut souligner que le demandeur n'a jamais déposé plainte pour harcèlement ni jamais demander l'intervention formelle d'un conseiller en prévention.

Il ne dépose aucun courrier pour se plaindre de l'absence de mesures (quelles mesures ?) que n'aurait pas prise la société suite à un sentiment d'harcèlement.

Ce sentiment d'harcèlement ne résulte pas du certificat médical du 14 novembre 2018.²⁰

Le Tribunal relève de nouveau que ce grief n'a été formulé pour la première fois que dans le courrier du 7 octobre 2019 du conseil du demandeur.

Le demandeur étant en incapacité de travail de manière ininterrompue depuis avril 2019 jusqu'à ce jour, la société n'aurait de toute façon pas pu mettre en œuvre des mesures (non précisées au demeurant). La société aurait pu le cas échéant répondre à la mise en demeure du 7 octobre 2019 en fournissant davantage de travail ; encore fallut-il qu'elle en ait à fournir pour les fonctions occupées par le demandeur, la société n'ayant pas l'obligation de lui proposer de l'affecter à d'autres postes et si la société fait le choix de recourir à des intérimaires, le Tribunal ne peut pas s'immiscer sur le choix de la société sauf pour le demandeur à établir que la société recourt à des intérimaires pour le remplacer quand il est en chômage économique (ce qui n'est nullement établi, voir ci-dessus).

En tout état de cause, le demandeur est en incapacité de travail depuis avril 2019 de sorte que nonobstant la mise en demeure de son conseil du 7 octobre 2019, la société n'a pas eu l'occasion de remédier aux éventuels manquements invoqués, à supposer qu'ils soient établis.

Par ailleurs, le Tribunal estime que le demandeur ne peut pas invoquer des manquements qui dateraient, selon lui, de mars 2014. Si des manquements antérieurs peuvent justifier une résolution judiciaire du contrat, le Tribunal estime qu'il appartient au demandeur d'invoquer de tels manquements dans un délai raisonnable ; une mise en demeure, sans être obligatoire, paraît utile pour apprécier le comportement des parties et le caractère fautif des manquements allégués.

²⁰ Le médecin fait référence à des problèmes physiques (lombalgies) psychologiques multifactoriels (burn out, stress, fatigue, syndrome anxieux dans un contexte familial difficile à gérer au vu de l'hospitalisation de sa fille diagnostiquée diabétique qui a dû être hospitalisée 2 semaines en novembre 2018.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

En conséquence, la demande de résolution judiciaire n'est pas fondée faute pour le demandeur d'établir un manquement suffisamment grave dans le chef de la société.

C) Demande reconventionnelle.

La société invoque qu'elle a été autorisée par la Commission paritaire 142.01 par décision du 16 avril 2020 à procéder aux licenciements de Messieurs B et R, pour des raisons d'économique.

Curieusement, la société n'a pas procédé au licenciement des deux travailleurs protégés comme elle était autorisée à le faire dans le respect de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991.

Elle invoque que si elle n'a pas procédé au licenciement c'est parce qu'elle craignait que le demandeur saisisse le Tribunal pour contester les raisons économiques (sic !).

Le Tribunal note que les raisons économiques reconnues par la Commission paritaire ne sont pas contestées par le demandeur. En plaidoirie, le conseil du demandeur confirme qu'elle ne conteste pas l'existence de raisons économiques mais elle prétend que ce sont d'autres raisons qui fondent la décision de « se débarrasser » de Messieurs B et R.

Force est de constater qu'il appartient au demandeur de prouver les faits qu'il allègue.

En l'état actuel, il n'est pas démontré que la société serait animée par une autre raison que les motifs économiques pour mettre fin au contrat de travail du demandeur.

A titre subsidiaire, le demandeur est d'accord avec la demande reconventionnelle de la société consistant à obtenir l'autorisation du Tribunal de le licencier moyennant paiement de l'indemnité compensatoire de préavis classique.

A supposer que la société ait besoin d'une telle autorisation du Tribunal de céans, le Tribunal pour autant que besoin autorise la société à procéder au licenciement de Monsieur B pour raisons économiques moyennant paiement de l'indemnité de préavis due à un travailleur ordinaire (non protégé).

Les parties sont d'accord sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, soit un montant de 17.140,62 €.

D) Demande subsidiaire de dommages et intérêts

Dans l'hypothèse où il est fait droit à la demande reconventionnelle de la société, le demandeur postule, en sus de l'indemnité de préavis, des dommages et intérêts.

Pour se faire, le demandeur se fonde sur les prétendues fautes qu'il a invoquées pour tenter de justifier la résolution judiciaire. Il prétend que la société a commis des fautes et abus de droit en cours de contrat et en fin de contrat.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Le Tribunal estime que ces fautes ne sont pas rapportées, ni en cours de contrat, ni en fin de contrat du demandeur (contrat qui n'a pas été rompu !).

Comme jugé ci-dessus, les manquements invoqués pour obtenir la résolution judiciaire ne sont pas établis. Le seul grief que l'on pourrait retenir est un recours élevé (excessif peut-être mais pas abusif) au chômage économique visant systématiquement les mêmes travailleurs.

Cela étant la loi du 3 juillet 1978 permet aussi au travailleur qui se plaint du recours au chômage économique de donner sa démission sans devoir prêter de préavis.

L'employeur ne recourt pas non plus au chômage économique comme bon lui semble puisque le chômage économique doit être reconnu par l'ONEM pour donner lieu à des allocations de chômage temporaire. Le demandeur ne prétend pas qu'il n'a pas bénéficié d'allocations de chômage durant les périodes où il a été mis en chômage économique. Si certes, le demandeur subit une perte de revenus - et partant un dommage - lorsqu'il est en chômage économique, encore faudrait-il que l'employeur ait commis une faute dans l'exercice normal du recours au chômage économique. L'abus n'est pas établi.

Pour le surplus, le Tribunal se réfère aux explications données par la société quant au choix des travailleurs mis en chômage économique (voir ci-dessus).

Surabondamment, le demandeur ne peut pas se fonder sur l'attitude adoptée par la société à l'égard de Monsieur BE ni sur les SMS envoyés par ce dernier à son employeur.

Le dossier de pièces produit par le demandeur ne démontre nullement que la société aurait une attitude insultante ni même négligente vis-à-vis du demandeur. Il n'y a pas lieu de se référer au licenciement de Monsieur B. pour apprécier le comportement de l'employeur à l'égard du demandeur.

E) Dépens de l'Instance

La société demande la condamnation du demandeur aux dépens de l'Instance ou la compensation des dépens.

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).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

La demande principale est déclarée non fondée et la demande reconventionnelle est déclarée fondée. Le Tribunal estime que les dépens peuvent être compensés partiellement. Il ne serait pas raisonnable que les dépens soient totalement compensés dès lors que la société est redevable d'une indemnité de rupture qu'elle aurait dû payer de toute façon.

La société est condamnée à payer $\frac{1}{4}$ de l'indemnité de procédure de la partie demanderesse, soit 975 € outre la contribution de 20 € au fonds budgétaire, soit un total de 995 €.

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

Statuant contradictoirement,

Dit la demande principale recevable mais non fondée ;

Dit la demande reconventionnelle fondée ;

Autorise le licenciement de Monsieur . B pour raisons économiques moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

Fixe le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 17.140,62 €, montant sur lequel les parties sont d'accord ;

Dit qu'il y a lieu à compenser partiellement les dépens de l'instance ;

Condamne la SA DERICHEBOURG à supporter ses propres dépens et la condamne aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse et réduits par le Tribunal à la somme de 995 € représentant $\frac{1}{4}$ de l'indemnité de procédure et 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. MALMENDIER
Mme NICOLAS
M. MORONI
Mme FOBELETS.

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



FOBELETS

NICOLAS

MORONI



MALMENDIER

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/1847/A Jugement du 14 février 2022

Par ordonnance prise en application de l'article 785 du Code Judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame NICOLAS, Juge social au titre d'employeur au Tribunal du travail et pour Monsieur MORONI, Juge social au titre de travailleur ouvrier au Tribunal du travail, de signer le présent Jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **14 février 2022** 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 Madame FOBELETS, Greffier.

Le Greffier,



FOBELETS

La Vice- Présidente,



MALMENDIER