



Numéro de rôle : 21/858/A
Numéro de répertoire : 7232
Chambre : 2ème
Parties en cause : B c/SRL HABITAT CLEAN
Jugement définitif- contrat titres services- nature des tâches- abus de droit

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
10 octobre 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 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 : **Madame B**

partie demanderesse, comparassant en personne et assistée par Maître
PETRE Marianne, avocate à 7100 La Louvière, rue Hamoir, 156

Contre : **La SRL HABITAT CLEAN**
Dont le siège social est établi : Rue de Marchienne, 212/A
6534 Thulin
Inscrite à la BCE sous le n°0550.451.046

partie défenderesse comparassant par Maître BRINGARD Francis,
Avocat, à 6061 Montignies/s/sambre, rue t'Serclaes de Tilly, 49-51

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 10 mai 2021,
- 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 19 avril 2022,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit au greffe le 16 juin 2022 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des 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 en leurs explications lors de l'audience publique du 12 septembre 2022.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

I. OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer à la demanderesse :

- 2.500,00 € nets à titre dommages et intérêts pour réparer l'abus du droit de licencier commis par la défenderesse,
- 1.250,00 € nets à titre de dommages et intérêts pour réparer la discrimination opérée par la défenderesse à l'égard de la demanderesse,
- 1,00 € provisionnel à titre de toutes autres sommes (primes, pécules de vacances, arriérés rémunérations ou autre) que la défenderesse devrait encore à la demanderesse du fait des relations de travail ayant existées entre eux ou du fait de la rupture de celles-ci,
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité,
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

II. LES FAITS

Madame E (ci-après la demanderesse) a été occupée par la défenderesse du 7 octobre 2016 au 11 mai 2020.

Les parties ont signé les contrats de travail et avenants suivants :

CDD signé le 6 octobre 2016

- o Fonction : aide-ménagère titres-services
- o Durée : du 7 octobre 2016 au 7 février 2017
- o Nombres d'heures de travail : 13 heures/semaine
- o Rémunération : 10,49 € brut/heure.

Deux avenants ont été signés le 30 novembre 2016 et le 8 février 2017 pour augmenter les heures de travail à 20 heures puis 25 heures par semaine (voir pièces n°9 et 10 du dossier de la défenderesse).

Un avenant a été signé le 30 avril 2019

- o Nombres d'heures de travail : 33 heures/semaine
- o Durée : à partir du 1er mai 2019
- o Rémunération : 11,61 € brut/heure

Un autre avenant a été signé le 31 août 2019 — Transfert de la SPRL HABITAT CLEAN II à la SPRL HABITAT CLEAN

- o Nombres d'heures de travail : 33 heures/semaine
- o Durée : à partir du 1er septembre 2019
- o Rémunération : 11,61 € brut/heure.

A partir de juin 2018 jusqu'en mars 2019, Madame B a été écartée du travail pour cause de grossesse, en repos d'accouchement et en congé d'allaitement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

La demanderesse expose qu'elle a réellement occupé les fonctions d'aide-ménagère du 7 octobre 2016 à juin 2018, et à partir de mars 2019 au 11 mai 2020, elle prétend qu'elle a exercé des fonctions d'employée-gestionnaire de la « centrale de repassage » et employée administrative.

Par courrier recommandé du 17 janvier 2020, la société défenderesse a mis fin au contrat de travail de la demanderesse, moyennant la prestation d'un préavis de 13 semaines, prenant cours le 27 janvier 2020.

Le préavis a été presté et les relations de travail se sont terminées le 11 mai 2020.

Le formulaire C4 indique comme motif précis de chômage « Ne convient plus ».

La requête introductive de l'Instance a été reçue au greffe le 10 mai 2021.

III. DISCUSSION.

Avant d'examiner les chefs de la demande, il convient de rappeler brièvement la réglementation relative aux titres-services.

A) La réglementation relative aux titres-services.¹

Le système des titres-services a été introduit par la loi fédérale du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité. Il a pour objectif d'augmenter le volume de l'emploi, de combattre le travail illégal, de subvenir à certains besoins en services et de concourir à la croissance économique par le développement de nouvelles activités (Exposé des motifs, Doc. parl., Ch. repr., 2000-2001, n° 1281/2001, 9).

Cette mesure permet aux particuliers, avec l'aide financière des pouvoirs publics, sous la forme de « subsides à la consommation », de bénéficier de prestations de travaux ou de services de quartiers (aide-ménagère, etc.) effectués par des travailleurs au service d'une entreprise agréée. Le système fonctionne au moyen de l'émission de titres-services par une entreprise émettrice. Ces titres-services constituent un mode de paiement et dans ce cadre, l'utilisateur du système bénéficie, en outre, d'un traitement fiscal favorable.

Au moment de l'introduction du système des titres-services, celui-ci relevait entièrement de la compétence de l'autorité fédérale. Le système était géré par l'ONEM. A la suite de la sixième réforme de l'Etat, les Régions sont devenues compétentes depuis le 1er juillet 2014 pour la promotion des services et emplois de proximité. L'ONEM a continué à gérer le système durant une période transitoire, et depuis le 1^{er} janvier 2016 les 3 régions ont repris la compétence opérationnelle de l'ONEM. Il existe donc à présent des titres-services wallons, flamands et bruxellois.

¹ Pour un commentaire pratique de la réglementation, voir VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, site socialEye de Kluwer.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

Les régions ont adapté les dispositions légales des titres-services sur différents points. Les modifications ont été apportées dans les textes fédéraux d'origine (qui restent applicables tant qu'ils ne sont pas modifiés).

L'entreprise qui fournit des travaux et des services de proximité doit avoir été agréée par l'autorité.

L'article 7 bis de la loi du 20 juillet 2001 définit le contrat de travail titres-services comme suit :
« le contrat de travail par lequel un travailleur s'engage à effectuer sous l'autorité d'un employeur agréé dans le cadre du présent chapitre et contre rémunération, des prestations de travail qui donnent droit à l'octroi d'un titre-service ».

Les travaux que peuvent effectuer les aides -ménagères- et donnant droit à l'octroi de titres-service par heure de prestation - sont strictement définis par la réglementation. Les activités pouvant être exercées sont :

- Au domicile de l'utilisateur : le nettoyage de la maison, y compris le nettoyage des fenêtres, la lessive, le repassage et éventuellement des travaux de couture et la préparation de repas ;
- En dehors du domicile de l'utilisateur : les courses, l'accompagnement (par transport) d'une personne à mobilité réduite, le repassage, y compris les petites travaux de couture occasionnel.

Sont considérées comme du repassage, visé à l'alinéa 1er, 2°, b) de l'AR du 12 décembre 2001 : le repassage lui-même et les activités apparentées suivantes :

- l'enregistrement : la réception du linge à repasser apporté par le client, l'enregistrement des pièces à repasser et l'établissement d'un accusé de réception;
- le triage : le triage du linge à repasser selon le processus de production;
- le contrôle: le contrôle de la qualité et le contrôle final après repassage;
- l'assemblage : rassembler à nouveau le linge repassé par client;
- l'emballage : emballer le linge repassé;
- la livraison : la réception du linge repassé dans l'atelier de repassage par le client et le règlement du paiement.

En vertu de l'article 2 quater de l'AR du 12 décembre 2001 tel qu'adopté par la région wallonne, l'entreprise s'engage à organiser l'enregistrement des activités titres-services de manière telle que l'on puisse vérifier exactement la relation entre les prestations mensuelles de chaque travailleur titres- services individuel, l'utilisateur et les titres services correspondant.

La Cour du travail de Bruxelles a rappelé que la limitation à certaines activités (étant les activités d'aide à domicile de nature ménagère ci-dessus) est strictement nécessaire compte tenu de l'importance de la subvention accordée par les pouvoirs publics (voir C. Trav. Bruxelles, 28 mars 2018, R.G. 2016/AB/1.110, commenté sur le site terralaboris.be).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

B) Application : nature des fonctions exercées par Madame B

Les parties sont d'accord pour dire que Madame B a occupé les fonctions d'aide-ménagère du 8 octobre 2016 à juin 2018 et qu'à son retour de travail elle n'a plus effectué des travaux manuels d'aide-ménagère.

Suivant la demanderesse, elle a exercé des fonctions d'employée administrative.

Suivant la défenderesse, Madame B a été occupée en tant que gestionnaire de la centrale de repassage, ce qui constitue des activités liées au repassage et autorisées par la réglementation sur les titres-services.

La gérante de la société défenderesse expose que (voir ses explications page 15 du dossier de la défenderesse) :

« Mme B était engagé sous contrat titres-services.

Mme B exerçait l'activité (gestionnaire centrale) qui est liée aux prestations autorisées dans le cadre des titres-services.

Mme B complétait le document journalier interne avec le nom des clients pour qui elle établissait le bon et inscrivait ses 10 minutes.

Mme B : complétait le bon de repassage avec les intervenants (les repasseuses et elle-même). Pour lequel le client donnait des titres + le report précédant pour payer toutes les heures.

C'est pour cette raison que je ne pouvais accepter sa demande d'un statut d'employée.
CP 200 employée, la prestation ne peut être payée avec des titres-services par le client.
CP 322.01, ouvrier, la prestation est uniquement payée en titres-services par le client ».

La gérante de la société défenderesse reconnaît donc qu'elle n'a pas fait passer Madame B dans le statut d'employée pour des raisons financières : la société n'aurait plus bénéficié des subsides liés à l'indemnisation des heures de travail prestées avec des titres-services.

De l'examen du dossier de pièces de la demanderesse (voir pièces n°26 à 35 et pièce 37) et des explications de son conseil, on constate que les tâches effectuées par Madame B à partir de mars 2019 consistaient en des tâches administratives qui ne se limitaient pas à des fonctions de gestion de la centrale de repassage. Ainsi, Madame B exerçait, outre les activités liées à la gestion de la centrale de repassage, les activités suivantes :

- la gestion des plannings des aides ménagères (voir pièce 26).
- l'encodage du chômage économique et des prestations des aides-ménagères (voir pièces 29 et 29)
- l'encodage des dérogations à l'horaire de travail à temps partiel (voir pièce 31)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

A partir de mars 2019, Madame B n'effectuait plus aucun travail manuel (plus de repassage). Elle a exercé ses nouvelles fonctions dans un nouveau bureau en face de l'employée administrative (la sœur de la gérante) qu'elle devait remplacer en cas d'absence de celle-ci (voir la photo du 28 avril 2019 des nouveaux bureaux : pièce 25).

La gérante de la société défenderesse a d'ailleurs reconnu que la demanderesse effectuait un travail d'employée administrative. En réponse à un mail du 23 janvier 2020 de la demanderesse suite à son préavis, la défenderesse écrivait notamment :

« Je reprends point par point « ton dernier sms du 23/01/2020 » et on en discute si besoin lundi : (...)

- Je ne suis plus motivée en effet car ce n'est jamais bien ce que je fais**
Le fait que tu ne sois plus motivée, je pense que cela n'a rien à voir avec le travail. Car tu as un horaire adapté à tes enfants, tu peux prendre VA ou récup à ta convenance, tu es dans un chouette environnement de travail. Ton travail « administratif » en lui-même est excellent (pas d'erreur dans les bons). Mais, tu ne prends jamais d'initiatives. Il faut régulièrement te rappeler ce qu'il faut faire.
- Tu me demandes de prêter 13 semaines.**
Effectivement, comme je t'ai dit, si d'ici là tu juges que les finances sont satisfaisantes, que le travail te plait toujours, on continuera notre collaboration. J'aurai espéré que ce préavis te fasse une électrochoc pour que tu réagisses et te motive pour garder ta place.
- Je dois travailler en sachant que derrière mon dos on se moque de mon travail, que je ne fais pas grand-chose mais je fais mon travail « la gestion de centrale ».**
*Si c'est le cas, tu dois me dire qui se moque de toi. Ton travail n'est pas que la gestion de centrale, je pense que tu oublies qu'il y a également :
 * l'administratif qui n'est pas toujours à jour
 * et tu devais soulager Laetitia dans son travail.*
- Je suis déçue et je suis plus bas que terre.**
Prouve moi que c'est ta place, ton job et que je peux compter sur toi. »

En conclusion, il ne peut être sérieusement contesté qu'à partir de mars 2019, Madame B n'effectuait plus de tâches manuelles liées à l'activité d'aide-ménagère. Ses fonctions consistaient en la gestion de la centrale de repassage et dans des tâches administratives (gestion de plannings, encodage des prestations dans le système de SODEXO, encodage du chômage économique, encodage des dérogations aux horaires de travail à temps partiel, etc).

La seule gestion de la centrale de repassage n'aurait pas permis d'occuper Madame B à concurrence de son horaire de travail (33 heures/semaine).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

La défenderesse soutient encore qu'il y avait une employée administrative, Madame V (sœur de la gérante) de sorte que la société ne pouvait pas occuper une autre travailleuse comme employée administrative.

A l'estime du Tribunal, ce n'est pas parce que la société comportait déjà une employée administrative à temps plein qu'il n'y aurait pas pu y avoir une seconde employée compte tenu du nombre d'aides ménagère occupées par la défenderesse.²

C) Analyse des chefs de la demande

La demanderesse réclame des dommages et intérêts d'une part pour abus du droit de licencier, et d'autre part pour discrimination injustifiée par rapport à l'autre employée.

La demanderesse a renoncé à son 3^{ème} chef de la demande relatif à un euro provisionnel.

C.1. Abus de droit.

En droit commun (articles 1382 et 1134 du Code civil), un abus de droit de licencier peut résulter :

- D'une intention de nuire,
- D'une légèreté coupable,
- Un exercice du droit de licenciement qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- Des circonstances qui entourent le licenciement.

Le Juge utilisera le critère de proportionnalité pour examiner s'il y a abus de droit ou non. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit selon l'enseignement de la Cour de Cassation (Cass. 17 janvier 2011, R.G. n°C.100446F; Cass 21 mars 2013, R.G. n°C.120118F; Cass.(1^{ère} ch.) 19 mars 2015, R.G. n°C.130218).

Le Tribunal du travail du Hainaut, division Tournai a résumé la théorie de l'abus de droit comme suit, dans son jugement du 21 juin 2019 (TT Hainaut, div Tournai, 21 juin 2019, R.G. 18/225/A, commenté sur le site terralaboris.be) :

« L'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente. C'est le respect des droits d'autrui qui est la pierre angulaire de la théorie.

A côté de ce critère général, figurent des critères spécifiques : l'intention de nuire, la légèreté de la mesure - dans laquelle se distinguent la brusque rupture, le comportement négligent de

² Suivant les comptes annuels, la société a occupé 37,3 équivalent temps plein en 2019. Sachant qu'il y a beaucoup d'aides-ménagère qui travaillent à temps partiel, la société devait occuper une cinquantaine d'aides ménagères. Cela étant, il n'est pas question dans ce dossier d'une infraction à la législation sur les titres-services.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

l'employeur, l'imputation erronée d'un motif grave et le moment Inopportun du congé (notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologiquement et moralement défavorable au travailleur) -, le détournement de la finalité économique et sociale du droit et, enfin, le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit.

C'est la proportionnalité de la mesure qu'il convient d'apprécier.

L'intérêt légitime est un critère de l'abus de droit, celui-ci pouvant exister lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. C'est l'appréciation des intérêts en présence et, dans celle-ci, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause.

Vient encore compléter la théorie, depuis l'arrêt du 19 septembre 1983 (Cass., 19 septembre 1983, n° 180.410) le recours à l'article 1134 du Code civil, qui régit le comportement des parties dans l'exécution du contrat. »

Le travailleur qui se prétend victime d'un licenciement abusif et réclame à cette fin une indemnité doit apporter la preuve d'un abus de droit et d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

Il est donc tenu de démontrer les éléments constitutifs d'un abus de droit, l'ampleur du dommage subi ainsi que le lien entre l'abus de droit et le dommage.

Le seul fait que le travailleur n'ait pas invoqué le caractère abusif de son licenciement avant l'introduction de la requête introductive d'instance ne peut, lorsque l'employeur ne démontre pas à suffisance qu'il a licencié celui-ci pour un motif lié à sa conduite, ni davantage pour des motifs liés à son aptitude ou aux nécessités de l'entreprise, suffire à contredire la déduction d'une indemnité pour licenciement abusif (C. trav. Bruxelles, 4 août 2020, R.G. 2014/AB/918 sur le site terralaboris.be).

En l'espèce, le C4 indique comme motif du congé « Ne convient plus ». Il s'agit d'une motivation générale qui n'est pas précisée concrètement par la société défenderesse.

Madame B. expose avoir donné entière satisfaction dans son travail. Elle renvoie au courriel de la gérante du 24 janvier 2020 qui précise que « *Ton travail administratif en lui-même est excellent* ».

Elle fait valoir que son licenciement intervient à titre de représailles de sa revendication d'avoir un statut d'employé. Elle renvoie au courriel précité de la gérante qui précise lui avoir donné son préavis « à titre d'électrochoc » avec le sous-entendu que, si elle le souhaite et est à nouveau motivée, elle serait réembauchée.

La société défenderesse prétend qu'elle a licencié la demanderesse parce que cette dernière ne prenait pas d'initiative (quelle initiative ?) et n'était plus motivée. Cette allégation ne repose sur aucune pièce du dossier et est au contraire contredite par le courriel précité du 24 janvier 2020.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

Si, certes, Madame B est apparue moins motivée c'est après avoir reçu son préavis : Il est humain que dans le cadre de la prestation d'un préavis, le travailleur licencié soit moins motivé. Ce soi-disant manque de motivation n'a pas pu toutefois justifier la décision de licencier la demanderesse en date du 17 janvier 2020.

La demanderesse dépose deux attestations qui montre que la demanderesse souffrait d'un manque de reconnaissance de son travail :

Monsieur G (compagnon de la demanderesse à l'époque) explique, dans son attestation (pièce 38 du dossier de la demanderesse) :

« Lorsqu'elle a commencé à travailler au bureau, il est vrai que je lui avais dit de demander une reconnaissance de poste pour la fonction d'employée administrative mais son employeur n'était pas d'accord, et au fur et à mesure des mois mon ex-compagne devait faire de plus en plus et n'était malheureusement pas reconnue à sa juste valeur.

Mais elle y croyait et à continuer.

Il lui arrivait de rentrer après sa journée de travail triste et commençait à manquer de confiance en elle et c'est vrai que parfois cela pouvait peser dans notre couple.

Notre séparation n'a jamais joué de rôle par rapport à son travail, c'était plutôt l'inverse, ce qu'elle vivait au boulot se faisait ressentir chez nous, dans notre vie de famille. »

Madame B déclare, dans son attestation (pièce 39) :

« J'étais également aide-ménagère chez G et B domiciliés à

Un jour, alors que je prestais mes 4 heures de nettoyage chez mes clients, et celle-ci est rentrée de son travail en pleurs.

Elle m'a alors expliquée ce qu'il se passait au bureau, le fait qu'on lui reprochait sans cesse des erreurs et qu'elle pensait ne pas être à la hauteur pour satisfaire madame V J'ai eu de la peine pour elle, celle que je voyais toujours plein d'énergie au bureau lorsque je venais déposer mes titres tous les vendredis. Je lui ai conseillé moi-même de changer de travail mais celle-ci s'obstinait à vouloir fournir des efforts pour satisfaire sa patronne car elle lui était redevable pour sa place dans l'administratif au lieu du ménage. »

Ces attestations semblent montrer que c'est l'ambiance au travail et le manque de reconnaissance au travail qui auraient affectés le couple que formait la demanderesse et non l'inverse.

Le Tribunal estime que le congé de la demanderesse n'est pas justifié, ni par la qualité du travail de la demanderesse, ni par son attitude. Une seule pièce est déposée par la société pour faire état d'erreurs (SMS non reçus par 3 clients), à savoir un SMS daté du 12 octobre 2019. Se faisant l'employeur reconnaît que tout le monde peut faire des erreurs et le SMS précité se termine par la phrase : *« Ne le prends pas mal, c'est vraiment amicalement que je te le dis. »* (voir pièce n°2 du dossier de la défenderesse).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

Par ailleurs la défenderesse n'invoque pas que le congé de la demanderesse est dû à des raisons économiques. La gérante a en effet précisé dans son courriel « *Prouve moi que c'est ta place, ton job et que je peux compter sur toi* ». La société faisait des bénéfices et ce n'est donc pas des raisons financières qui ont justifié son congé.³

La demanderesse relevait de la Commission paritaire 322.01 ouvrier et ses prestations étaient, selon la défenderesse, payées par le client en titres-services.

La défenderesse a licencié la demanderesse qui ne souhaitait plus prestre dans ce cadre et voulait être reconnue pour le travail administratif qu'elle accomplissait.

Enfin, la défenderesse prétend que la demanderesse a recherché un autre travail et elle a sollicité des attestations de ses travailleuses pour tenter d'établir un manque de motivation dans le chef de la demanderesse (voir pièce 13 du dossier de la défenderesse). Outre que l'attestation produite n'est pas conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire, cette attestation n'est pas correcte dans la mesure où la demanderesse établit par une autre attestation qu'elle n'a pas cherché un autre travail à l'hôpital Vésale à Montigny le Tilleul (voir pièce 40 du dossier de la demanderesse).

Compte tenu des éléments relevés ci-dessus, le Tribunal considère que l'employeur a détourné le droit de licenciement de sa finalité économique et social. Est particulièrement Interpellant le comportement de l'employeur qui notifie un congé avec préavis *pour donner un électrochoc* à sa travailleuse.⁴ Un employeur raisonnable et agissant en bon père de famille n'aurait pas agi de la sorte.

L'employeur a commis un abus de droit qui peut être réparé par l'octroi de dommages et intérêts.

Le préjudice de la demanderesse peut être réparé par des dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à 2.500 € nets (voir pour l'octroi de 2.500 € : C. Trav. Mons (2^{ème} ch.) 10 septembre 2018, R.G. n°2017/AM/60).

C.2. Dommages et intérêts pour discrimination

La demanderesse fait valoir qu'elle n'a pas été traitée comme l'autre employée administrative et à cet égard, elle a été discriminée car elle n'a pas obtenu les avantages qu'elle aurait pu recevoir si elle avait eu le statut d'employée.

Le Tribunal a décidé ci-dessus que Madame B exerçait effectivement des tâches d'employée administrative qui ne se limitaient pas à des activités liées au repassage.

³ Il semble que la rémunération de la demanderesse ait été subsidiée en rattachant ses heures de travail à l'attribution de titre services. Ainsi lorsqu'elle réceptionnait les mannes de linge en vue du repassage, 10 minutes de prestation étaient comptabilisées aux clients pour comptabiliser les heures de travail de Madame B.

⁴ Voir le SMS précité du 24 janvier 2020, pièce 35 du dossier de la demanderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

Cela étant aucune lettre n'a été adressée dans le cours des relations de travail pour réclamer les avantages liés au statut d'employé et à l'heure actuelle, la demanderesse n'identifie pas le préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait du maintien de son statut d'ouvrière titres-services et qui lui aurait fait perdre des avantages liés au statut d'employée.⁵

Par contre, un préjudice moral peut être reconnu dans le chef de la demanderesse, préjudice qui est distinct du préjudice subi à l'occasion du licenciement.

Le préjudice dont fait état la demanderesse consiste dans le manque de reconnaissance de son travail. La demanderesse dépose des pièces pour expliquer son ressenti (voir pièces 38,39 et 41).

L'attitude de la société défenderesse est aussi paradoxale car elle reproche à Madame B un manque d'initiative mais dans le même temps elle dénie que ses fonctions sont purement des fonctions intellectuelles de nature administrative.

Le Tribunal estime que le préjudice de madame B est purement moral et peut être réparé par l'octroi d'une somme forfaitaire de 100 €.

C.3. Intérêts sur les dommages et intérêts

Les dommages et intérêts n'étant pas de la rémunération, la demanderesse n'a pas droit à des intérêts légaux à dater de son licenciement.

En l'absence de mise en demeure de la part de la demanderesse, seuls des intérêts judiciaires peuvent être alloués à partir de la requête introductive de l'instance, soit à partir du 10 mai 2021.

C.4. Dépens.

Les dépens doivent être mis à charge de la défenderesse qui succombe au procès. Les dépens ont été liquidés par le conseil de la demanderesse à 930 € étant l'indemnité de procédure (910 €) et la contribution au Fonds budgétaire (20 €).

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

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la partie défenderesse, à payer à la partie demanderesse les sommes suivantes :

- 2.500,00 € nets à titre de dommages et intérêts pour réparer l'abus du droit de licencier commis par la défenderesse,

⁵ Le conseil de la demanderesse a précisé qu'il était renoncé au 3^{ème} chef de la demande.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/858/A Jugement du 10 octobre 2022

- 100 € nets, à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice moral subi suite à la discrimination opérée par la défenderesse à l'égard de la demanderesse.

Condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse les intérêts judiciaires sur ces sommes à partir du 10 mai 2021 ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à la somme de 930 € 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, siégeant en chambre élargie et composée de :

Mme N. M/

M. B/

M. M/

Mme L/

Mr ME

M. M/

Vice-présidente au Tribunal du travail,

Juge social au titre d'employeur,

Juge social au titre de travailleur ouvrier,

Juge social suppléant au titre d'employeur

Juge social suppléant au titre de travailleur employé

Greffier.

M/

M/

M/

L/

ME

M/

M/

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame L/ et Monsieur ME de signer le présent Jugement.

Et prononcé à l'audience publique du 10 octobre 2022 de la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M/ :R, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. M/ greffier.

Le Greffier,

La Vice-Présidente

M/