



Número de rôle 18/543/A
Número de répertoire 2020/ 277
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause A c/ TECH-HOLDING SA
Type de Jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

Audience publique du 17 janvier 2020

Rép. n° : 2020/ 277

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX-SEPT JANVIER DEUX MILLE VINGT

En cause de :

Al

partie demanderesse, comparissant en personne, assistée de Maître S. STENUICK
loco Maître J.-Ph. CORDIER, avocat au barreau de Bruxelles ;

Contre :

TECH-HOLDING SA, anciennement TECHNORD SA, B.C.E. 0430.242.411,
7500 TOURNAI, rue de la Lys, 21,

partie défenderesse, représentée par Maître A. BEUSCART, avocat au barreau de
Tournai ;

---oOo---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,
prononce le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 20 décembre 2019, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire adressée au greffe par recommandé du 30 août 2018 ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire, envoyées aux parties pour l'audience publique du 19 octobre 2018 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 19 octobre 2018 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 20 décembre 2019 ;
- les conclusions de la partie défenderesse, entrées au greffe le 18 décembre 2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, entrées au greffe le 12 février 2019 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse, entrées au greffe le 9 avril 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 11 septembre 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 21 novembre 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 27 novembre 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse, entré au greffe le 16 décembre 2019.

II. Objet de la demande et position des parties

Aux termes de sa requête contradictoire adressée au greffe par recommandé du 30 août 2018, la partie demanderesse sollicite de déclarer le licenciement pour motif grave non-fondé et en conséquence de condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 semaines de rémunération, soit la somme brute provisionnelle de 15.444,32 €, à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires à compter du 16 mai 2018 ainsi qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, soit la somme brute provisionnelle de 17.503,54 €, à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires à compter du 8 août 2018.

Elle sollicite également la délivrance des fiches de paie et documents sociaux rectifiés, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant à compter de la signification du jugement à intervenir et la condamnation de la partie

défenderesse aux frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure, évaluée à 2.400,00 € (montant de base).

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse entrées au greffe le 11 septembre 2019 (pièce 13 du dossier de procédure), la partie demanderesse sollicite de déclarer le licenciement pour motif grave non-fondé et en conséquence la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 semaines de rémunération, soit la somme brute provisionnelle de 15.444,32 €, à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires à compter du 16 mai 2018, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, soit la somme brute provisionnelle de 17.503,54 €, à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires à compter du 16 mai 2018.

Elle sollicite également la délivrance des fiches de paie et documents sociaux rectifiés, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant à compter de la signification du jugement à intervenir et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure, évaluée à 2.400,00 €.

La partie demanderesse fait notamment valoir que :

- Ses évaluations ont toujours été positives comme en atteste le courrier du 19/02/2018 ; elle n'a jamais reçu la moindre remarque à l'exception d'un mail du 3 mai 2018 de Madame M concernant des doubles encodages et erreurs de devises dans le cadre de son travail pour VALEUR ABSOLUE SA, qui est une société suisse, pour laquelle elle ne disposait d'aucune facture ni traces écrites des dépenses et rentrées ;
- Toute l'équipe comptable avait été réunie le 18/12/2017 ensuite d'un contrôle fiscal qui s'est mal déroulé ; les relations entre Tech-Holding et l'équipe comptable sont devenues tendues ; l'engagement d'un nouveau chef comptable a également créé un sentiment de surveillance des moindres faits et gestes ;
- Elle ne conteste pas avoir adressé un mail à son collègue E en indiquant que leur collègue intérimaire puait ; ce comportement n'est toutefois pas grave-ment fautif dès lors que
 - o un groupe de 5 personnes travaillait dans un petit bureau sans air conditionné ;
 - o les odeurs corporelles sont rapidement dérangeantes au mois de mai ;
 - o l'intérimaire visé par le mail ne changeait pas de vêtements pendant plusieurs jours ;
 - o l'email n'a pas été adressé par elle au collègue visé ;
 - o Monsieur D ne lui en a pas tenu rigueur ;
 - o Si elle ne s'est pas excusée, c'est parce que les odeurs corporelles la dérangeaient réellement ;
 - o Elle pouvait exercer son droit de critique, n'étant pas contrainte de garder un silence absolu et résigné en toutes circonstances ;
 - o Elle a travaillé toute la journée de sorte que la confiance n'était pas immédiatement rompue ;
 - o Monsieur B n'a même pas reçu d'avertissement pour des faits similaires en novembre 2017 ;

- Le licenciement est manifestement déraisonnable dès lors qu'un autre collègue avait envoyé un email peu élogieux sur le physique de madame C et qu'il n'a pas été licencié, ni même averti.

*

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 21 novembre 2019 (pièce 14 du dossier de procédure), la partie défenderesse sollicite que la demande soit déclarée non fondée et que la partie demanderesse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure fixée à 2.400 €.

Elle invoque notamment que :

- Le score personnel de la travailleuse, dans le cadre de son évaluation de novembre 2017, n'était que de 55% ;
- Certaines erreurs commises par madame A, dans le cadre de la comptabilité de VALEUR ABSOLUE SA, ne sont pas compréhensibles pour une comptable expérimentée ;
- Vu l'accumulation d'erreurs, une réunion de recadrage eut lieu le 3 mai 2018 ;
- En août 2017, madame D s'est plainte de l'attitude de madame A à son égard ;
- C'est à raison que le licenciement pour motif grave a été notifié dès lors que :
 - o Monsieur D a été choqué du contenu du mail adressé par Madame A au point qu'il a demandé à être dispensé de prester l'après-midi ;
 - o Loïn de s'amender ou de s'excuser des termes utilisés, en présence de Monsieur D, madame A a continué à dire haut et fort 'ben oui, il pue, il pue' ;
 - o Le local n'était pas particulièrement petit ; la température au mois de mai 2018 n'était pas caniculaire ; une mauvaise ambiance au sein du service ne peut justifier ce type d'injure ;
 - o Madame A disposait d'autres moyens de faire savoir à Monsieur D que les odeurs qu'il dégageait l'incommodaient ;
 - o L'attitude de Madame A est différente de celle de Monsieur B ; notamment en ce qu'elle a répété ses propos devant 4 personnes en présence du collègue concerné.

III. Décision du tribunal

1. Faits pertinents de la cause :

La SA TECH-HOLDING fait partie du Groupe TECHNORD qui comprend diverses sociétés (LA TECHNIQUE, TAL (TECHNORD LIEGE), TAF (TECHNORD France), TAS (TECHNORD ZWITZERLAND),...) actives dans l'électricité, le génie électrique et l'informatique. Elle collabore avec une société SA VALEUR ABSOLUE, société basée en Suisse, active dans le domaine des parfums.

Madame A a été engagée par la SA TECH-HOLDING (anciennement TECHNORD) le 3 novembre 2014 en qualité de comptable dans le cadre d'un contrat

de travail à durée indéterminée (pièces 2 et 3 du dossier de la partie demanderesse).

Précédemment elle avait déjà travaillé pour la SA TECH-HOLDING en qualité de travailleuse intérimaire (pièce 1 du dossier de la partie demanderesse).

A dater de mi-décembre 2017, l'équipe comptable était composée de 4 personnes et du chef comptable, Monsieur F :

- o Madame \ Al ;
- o Monsieur B ;
- o Monsieur D ;
- o Madame C

A tout le moins depuis cette date, Madame A s'occupait de la comptabilité des sociétés TECHNORD ZWITZERLAND et VALEUR ABSOLUE. Pour ce faire, elle était aidée par la fiduciaire suisse KBT FIDUCIAIRE SA VAUD.

Après une réunion, en date du 3 mai 2018, Madame M adressa un mail à Madame Al indiquant notamment « *ces dysfonctionnements me démontrent qu'à ce jour, les attentes posées sur ton rôle ne sont pas atteintes. J'espère que notre échange franc et transparent permettra un redressement de ta part et des résultats visibles* » (pièce 13 du dossier de la partie défenderesse).

*

Le 15 mai 2018 à 15 heures 10, Madame A envoya un email à son collègue E , indiquant que son collègue, Monsieur D , « puait » (pièce 14 du dossier de la partie défenderesse).

Cet email fut en outre adressé à Monsieur D à 19 heures 43. Ce dernier en prit connaissance à 8 heures 45 et se rendit immédiatement dans le bureau de Madame M

Le 16 mai 2018 à 9 heures, Madame A fut appelée dans le bureau de Madame M en présence de Monsieur B de Monsieur F et de Monsieur D .

Lorsque Madame M lui reprocha d'avoir envoyé l'email susvisé à son collègue B , Madame A confirma ses propos.

Madame M en informa Monsieur B qui contacta Monsieur F

Madame A assura toute la journée la réunion ERP avec Madame M

En fin de journée, Madame A fut appelée par Madame M qui lui remit le courrier l'informant qu'elle est licenciée pour motif grave (pièce 6 du dossier de la partie demanderesse).

Le 18 mai 2018, la SA TECH-HOLDING adressa à Madame A e courrier de notification des motifs graves (pièce 7 du dossier de la partie demanderesse) :

«

Par la présente et suite à la notification de ton licenciement le 16 mai 2018, nous tenons à te faire part de la motivation de la rupture de ton contrat de travail.

Ce 16 mai 2018 à 8h45, D ton collègue direct pénètre, affairé et anéanti, dans le bureau de notre Directrice Financière, M.

Il est choqué et scandalisé par ton comportement.

En effet, il vient de prendre connaissance d'un email qui lui a été adressé, le mardi 15 mai à 19h43, constitué par un transfert d'un email, que tu as rédigé et adressé, le 15 mai à 15h10, à votre collègue partageant le même open-space de travail que vous, E, sur lequel tu as mentionné : « ton collègue...il pue !!! ».

Ces propos injurieux à l'encontre de Mr D. sont totalement intolérables et contraires aux obligations imposées à un travailleur en vertu de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978.

En outre, la violence des mots utilisés va à l'encontre des valeurs connues et à respecter dans notre entreprise. Cet email adressé à ton autre collègue « sénior » contribue directement à saboter l'ambiance de travail, l'esprit d'équipe et le fonctionnement serein et professionnel du département comptable.

Quelques minutes plus tard, devant 4 personnes du département (dont la victime des insultes), tu confirmes que c'est bien toi qui as écrit ces mots et tu les reprends, hauts et forts, avec un aplomb déstabilisant et choquant : « ben oui, il pue, il pue ! ». Tu interpelles ensuite ta Directrice Financière en lui disant : « Tu n'as plus qu'à me donner mon C4 ! ».

Le mal était fait, mais nous aurions sincèrement espéré que cette rencontre mène à des excuses de ta part plutôt qu'à une escalade de violence intolérable.

Il nous appartient en tant qu'employeur de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.

Ton comportement désinvolte et agressif est gravement fautif car cette attaque gratuite est destructrice envers ton collègue et plombe le fonctionnement et la dynamique de l'équipe.

A noter qu'à la suite de cette « réunion », D a été contraint de demander congé pour l'après-midi dès lors qu'il se sentait incapable de reprendre le travail.

Vers 12H50, tu as fait part à ton encadrant que tu n'aurais pas transféré l'email en question vers Jonathan et que tu n'aurais pas d'explication sur la raison pour laquelle il l'a reçu dans sa messagerie.

Peu importe, en définitive puisque tu as réitéré verbalement tes propos en direct !

Ton comportement est d'autant plus fautif que nous avons déjà attiré ton attention, et celle d'ailleurs de tes collègues, sur l'importance de l'exemplarité comportementale pour l'esprit d'équipe et le bien-être collectif.

Ainsi, sans être exhaustif, nous pouvons relever qu' :

- en juillet 2017, suite au conflit que tu as alimenté avec une consultante externe (Mme D), M t'a rencontrée pour te rappeler les comportements attendus au travail et tenter d'assainir des relations interpersonnelles très envenimées.
Malheureusement, ce fût sans réel succès étant donné que la consultante a fait le choix de quitter Technord.

Est-il utile de préciser que le 2 août 2017, cette consultante nous fit part des raisons de sa décision et mettait en avant le caractère insupportable de ton attitude dans la relation de travail ?

Nous avons toutefois pris patience, espérant ton amendement.

- Le 18 décembre 2017, notre administrateur-délégué réunit toute l'équipe comptable pour passer les messages suivants :

- Respect de la rigueur et du professionnalisme dans le travail pour éviter que les erreurs inacceptables détectées suite au contrôle fiscal que nous avons subi, ne se reproduisent.
- Respect strict des valeurs du Groupe TECHNORD dans les relations entre collègues.

C'était d'autant plus justifié que nous avons eu des retours négatifs au niveau de l'ambiance de travail et que nous ne voulions que l'arrivée d'une nouvelle collègue de travail, se passe sereinement et que nous voulions qu'elle puisse s'intégrer au mieux.

Il fût, à cette occasion, souligné l'intransigeance que nous aurions en cas de non-respect de nos valeurs.

Le 6 mars 2018, tu as été vue en entretien individuel par M et ton encadrant qui t'ont demandé solennellement de pouvoir compter sur toi, en tant que comptable expérimentée, pour jouer un rôle positif, au sein de l'open-space qui est propice à l'établissement d'une ambiance de travail professionnelle et conviviale.

Devons-nous ajouter que la gravité de la faute pointée ces 15 et 16 mai 2018, est d'autant plus importante que nous t'avions déjà demandé d'exercer ton travail avec soin, conscience et probité dès lors que nous avons dû malheureusement constater des manquements sérieux et répétitifs dans l'exercice de ton rôle de comptable :

- Liste d'erreurs comptables pour le compte de Technord Switzerland communiquée par notre fiduciaire suisse le 19 avril 2018
- Liste d'erreurs de TVA communiquée par cette même fiduciaire le 2 mai 2018

Ceci nécessita un entretien professionnel de recadrage avec notre Directrice Financière ce 3 mai 2018, t'invitant à un « sérieux amendement » pour donner suite aux dysfonctionnements professionnels constatés.

En conséquence, nous considérons que ces faits pris isolément ou conjointement, sont suffisamment graves et rendent immédiatement et définitivement impossibles toute collaboration professionnelle et constitue un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978

Ton C4 ainsi que l'ensemble de tes documents sociaux te seront transmis dans les plus brefs délais.

La présente t'est adressée par courrier recommandé, sous les plus expresses réserves et sans reconnaissance préjudiciable.

Je te prie de recevoir, nos salutations distinguées.

Le 22 mai 2018, la SA TECH-HOLDING adressa à Madame A par courrier recommandé ses documents sociaux de fin de contrat. Dans ce même courrier elle renonça à l'application de la clause de non-concurrence reprise à l'article 14 du contrat de travail (pièce 8 du dossier de la partie demanderesse).

Le motif de chômage indiqué sur le formulaire C4 est « motif grave » (pièce 9 du dossier de la partie demanderesse).

Le 25 mai 2019, Madame A par l'intermédiaire de son organisation syndicale, contesta le licenciement pour motif grave.

Le 4 juillet 2018, la SA TECH-HOLDING, par l'intermédiaire de son conseil, refusa de revenir sur sa décision.

Le 8 août 2018, Madame A , par l'intermédiaire de ses conseils, mit en demeure la SA TECH-HOLDING de lui payer l'indemnité compensatoire de préavis.

Le 9 août 2018, la SA TECH-HOLDING refusa de revenir sur sa décision.

Requête contradictoire fut adressée au greffe par recommandé du 30 août 2018.

2. Quant au licenciement pour motif grave :

• Quant au respect du double délai de trois jours :

Selon l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, il appartient, à la partie défenderesse, auteur de la notification, de prouver qu'elle a respecté le double délai légal.

Tel est bien le cas puisque :

- Les faits constitutifs, aux yeux de l'employeur, du motif grave ont été portés à la connaissance de Monsieur F le 16 mai 2018 par Monsieur B ;
- Le congé pour motif grave a été donné en main propre le même jour à Madame A

Le premier délai de trois jours entre la connaissance des faits et la notification du congé a été respecté.

Le second délai de trois jours ouvrables a été également respecté puisque le congé est intervenu le 16 mai 2018 et la notification des motifs le 18 mai 2018.

• Précision des motifs invoqués :

Les faits reprochés peuvent être synthétisés comme suit : avoir envoyé un email à son collègue, Monsieur B indiquant que son collègue, Monsieur D « puait ».

Cette notification répond à l'exigence des juridictions du travail dès lors qu'elle permet à Madame A de connaître clairement ce qui lui est reproché sans aucune équivoque et au tribunal de cerner parfaitement les fautes reprochées et ce pour éviter de se méprendre sur l'objet et la gravité de la faute invoquée. En effet, les motifs notifiés avec précision au cocontractant circonscrivent impérativement le débat judiciaire.

• Preuve des faits reprochés et qualification de faute grave :

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail décrit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du Juge du fond (C. trav. Mons (3^e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be ; C. trav. Liège (15^e ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C. trav. Liège (5^e ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 22.11.2005, J.T. T., 2006, p.218, point B.2 ; C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, Chr. D. S., 2006, p.135) :

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23.10.1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432. Dans le même sens : C. trav. Liège (6^e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » (Cass., 06.03.1995, J.T. T., 1995, p.281, note C. WANTIEZ).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du Juge du fond (Cass., 28.04.1997, Pas., 1997, 1, p.514 ; C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, www.juridat.be).

En l'espèce, l'utilisation du verbe 'puer' par Madame A ; dans l'email adressé à Monsieur B , est totalement inapproprié. Même si le verbe 'puer' est actuellement fortement utilisé et ne revêt probablement plus un caractère aussi injurieux que par le passé, Madame A disposait clairement d'autres termes et d'autres voies pour faire savoir qu'elle était incommodée par l'odeur dégagée par Monsieur D : utilisation d'un autre verbe moins péjoratif ou plus modéré, s'ouvrir de ce désagrément à sa supérieure hiérarchique pour que les mesures adéquates puissent être prises, saisine du médecin du travail, conversation civilisée avec Monsieur D .. Madame A conteste en tous les cas toute intention de moquerie.

Il eut en outre été de bon ton que Madame A confrontée à l'envoi de cet email, fasse profil bas et présente ses excuses quant au verbe et aux moyens utilisés pour se plaindre du désagrément subi. Si elle admet avoir maintenu ses propos, elle conteste toutefois toute intention de blesser Monsieur D et les justifie par le souhait que Monsieur D soit plus attentif à son hygiène corporelle.

Toutefois, l'envoi de cet email et la réitération de ses propos lors de la réunion du 16 mai à 9 heures ne justifie pas un licenciement sur pied de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dès lors qu'il semble y avoir deux poids deux mesures au sein de la partie défenderesse quand il s'agit d'apprécier le caractère gravement fautif du comportement d'un travailleur.

En effet, il apparaît que Monsieur B en novembre 2017, avait également tenu des propos inappropriés au sujet du surpoids de Madame C mais qu'il n'a pas reçu la moindre remarque, à tout le moins écrite.

La partie défenderesse ne conteste pas avoir été informée des propos tenus par Monsieur B dans son email du 22 novembre 2017 dont il apparaît qu'il a été remis par Madame C elle-même dans le courant du mois de janvier (pièce 7 du dossier de la partie défenderesse).

La partie défenderesse invoque, en page 13 de ses dernières conclusions, que Monsieur B aurait fait l'objet d'un rappel à l'ordre à ce sujet.

Il faut toutefois relever que l'avertissement mentionné par la partie défenderesse est daté du 6 mars 2018 et qu'il ne vise nullement, à tout le moins de manière explicite, les propos inappropriés tenus à l'égard de Madame C (pièce 31 de son dossier)

L'email de Monsieur B indiquant que Madame C n'était pas invitée en raison de son surpoids, parce qu'elle coûterait trop cher à nourrir, est tout aussi inapproprié que celui de Madame A

Seule Madame A a toutefois fait l'objet de la sanction la plus lourde, Monsieur B n'ayant reçu aucun avertissement circonstancié à cet égard. En outre, alors que la partie défenderesse connaissait l'épisode de l'email du 22 novembre 2017, lors de la survenance de nouveaux incidents au sein de l'équipe imputables à Monsieur B, la partie défenderesse lui a adressé uniquement un avertissement par recommandé sans qu'il soit question de rupture, et à fortiori pour motif grave.

La jurisprudence produite par la partie défenderesse n'est pas comparable au cas d'espèce dès lors que les propos jugés injurieux étaient accompagnés d'une photographie, prise à son insu, du postérieur de la personne visée.

Une indemnité de rupture est donc due.

Madame A sollicite une indemnité de rupture équivalente à la rémunération de 15 semaines, soit une somme brute provisionnelle de 15.444,32 € à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à compter du 16 mai 2018.

La hauteur de l'indemnité n'est pas contestée par la partie défenderesse.

Il est fait droit à cette demande mais de manière définitive. Il n'y a pas lieu de retenir un montant provisionnel.

3. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit, en son article 8, que : *«Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »* .

Les circonstances du licenciement n'entrent pas en ligne de compte pour le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Il est uniquement vérifié si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou le comportement ou les nécessités relatives au fonctionnement.

Cette première caractéristique est déjà bien connue : c'est celle qui prévalait déjà en cas de licenciement abusif de l'ouvrier (article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Dans le passé, la Cour de cassation considérait de manière très générale que n'était pas abusif au sens de l'article 63 le licenciement d'un ouvrier qui, aux yeux du juge, semblait avoir été motivé par la conduite de l'ouvrier, même si celle-ci n'était pas punissable ni critiquable. Dès l'instant où l'employeur était en mesure d'apporter la preuve de motifs qui, dans son esprit, pouvaient justifier un sentiment de déception vis-à-vis de la conduite de l'ouvrier, il ne s'agissait pas d'un licenciement abusif.

En l'espèce, même si le tribunal a considéré que le licenciement pour motif grave de Madame A n'était pas fondé, cela ne rend pas ipso facto le licenciement manifestement déraisonnable.

Son licenciement se base sur des motifs liés à sa conduite inappropriée.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est en conséquence non fondée.

4. Quant à la délivrance des documents sociaux :

La partie demanderesse ne précise pas quels documents sociaux elle vise. Le tribunal suppose qu'il s'agit du formulaire C4.

Selon la Cour du travail de Liège (C. trav. Liège, 23 juin 2009, R.G. 8.670/2008), l'employeur ne peut se voir imposer de modifier le C4 délivré. C'est au travailleur qu'il incombe, lorsqu'il va solliciter le bénéfice des allocations de chômage, sur la base du C4 délivré, de signaler l'existence d'une erreur ou encore l'introduction par lui d'une action en vue d'obtenir une indemnisation de l'employeur (indemnité compensatoire de préavis ou indemnité pour abus de droit de licencier).

Dès lors, il ne s'impose nullement de condamner l'employeur à délivrer un nouveau C4 si une ou plusieurs indications y figurant n'est (ne sont) pas conforme(s). C'est à la juridiction du travail, dans son jugement, de fixer les droits du travailleur, la décision

Judiciaire tenant lieu de rectificatif.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande de rectification du C4, le présent jugement tenant lieu de rectificatif.

5. Quant aux dépens :

Les dépens sont compensés, chacune des parties conservant les siens.

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

Dit la demande recevable ;

Dit non fondée la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Dit fondée la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne la SA TECH-HOLDING à payer à Madame A la somme brute de 15.444,32 € à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à compter du 16 mai 2018 jusqu'à parfait paiement ;

Compense les dépens, chacune des parties conservant les siens ;

Dit qu'il n'y a pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

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

Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;
Pierre DEJARDIN, juge social au titre d'employé ;
Virginie SCHUDDINCK, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 17 janvier 2020, par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



P. DEJARDIN



M. GILLIEAUX



G. PIETTE