



Numéro de rôle <b>19/147/A</b>
Numéro de répertoire <b>2020/1187</b>
Chambre <b>2<sup>ème</sup> chambre</b>
Parties en cause <b>R. Anne-Sophie c/ DIAGAM SA</b>
Type de jugement <b>Jugement définitif</b>

**Expédition**

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

**Appel**

Formé le :
Par :

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

**Jugement**

**Audience publique du 20 mars 2020**

Rép. n° : 2020/1187

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT  
DIVISION DE TOURNAI**

**JUGEMENT  
AUDIENCE PUBLIQUE DU  
VINGT MARS DEUX MILLE VINGT**

En cause de :

R. Anne-Sophie, N.N.

partie demanderesse, comparissant en personne, assistée de Maître A. WATTIEZ  
loco Maître A. BEUSCART, avocat au barreau de Tournai ;

Contre :

DIAGAM SA, B.C.E. 0451.236.575,  
1050 IXELLES, avenue Louis Lepoutre, 70,

partie défenderesse, représentée par Maître L. MIDOL loco Maître P.  
VANHAVERBEKE, avocat au barreau de Bruxelles ;

---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 21 février 2020, 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 citation signifiée le 21 février 2019 par Maître O. VERCRUYSSSE, huissier de  
justice suppléant remplaçant Maître J. LAMBERT de résidence à Ixelles, pour  
l'audience publique du 15 mars 2019 ;

- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 15 mars 2019 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 21 février 2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse, entrées au greffe le 13 mai 2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, entrées au greffe le 15 juillet 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 16 septembre 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 20 novembre 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 28 novembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe en télécopie le 16 janvier 2020 et en original le 30 janvier 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 30 janvier 2020 ;
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

## II. Objet de la demande et position des parties :

Aux termes de sa citation introductive d'instance du 21 février 2019, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les sommes suivantes :

- 61.338,77 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 499,63 € à titre de prime de fin d'année 2018 ;
- 17.986,56 € à titre d'indemnité de protection de crédit-temps et/ou 11.760,43 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 1 € provisionnel pour toute autre somme due en vertu du contrat de travail ayant existé entre les parties, le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 22 février 2018 jusqu'à parfait paiement.

Elle sollicite également la délivrance des documents sociaux et fiscaux rectifiés, sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard et par document manquant, l'exécution provisoire du jugement et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

\*\*\*

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 20 novembre 2019 (pièce 8 du dossier de procédure), la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les sommes suivantes :

- 53.766,00 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 499,63 € à titre de prime de fin d'année 2018 ;
- 20.864,40 € à titre d'indemnité de protection de crédit-temps et/ou 13.642,16 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

- 1 € provisionnel pour toute autre somme due en vertu du contrat de travail ayant existé entre les parties, le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 22 février 2018 jusqu'à parfait paiement.

Elle sollicite également la délivrance des documents sociaux et fiscaux rectifiés, sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard et par document manquant, l'exécution provisoire du jugement et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure, évaluée à 3.840,45 €.

La partie demanderesse fait notamment valoir que :

- La relation des faits telle que reprise dans la lettre de rupture n'est pas établie ; elle conteste avoir fait preuve d'agressivité envers qui que ce soit même si elle admet un mécontentement en raison du refus de la DRH de lui permettre de faire valoir par écrit ses observations sur une cotation D sur le critère « respect des délais convenus » ; si elle était énervée de la tournure des événements, elle n'a jamais imité un oiseau qui s'envole ni crié sur la DRH qui s'est, par contre, emportée et précipitée dans le bureau de l'administrateur pour la saisir ; elle n'a d'ailleurs pas pu s'expliquer avant le licenciement pour motif grave ;
- Les attestations de Monsieur A. et Madame P. ne peuvent être retenues puisqu'il s'agit des personnes qui ont décidé de son licenciement ;
- Son sort était scellé depuis plusieurs semaines dès lors qu'une nouvelle recrue, prénommée Stéphanie, avait été engagée et qu'elle avait dû la former pour des tâches qu'elle réalisait auparavant ; elle avait en outre été informée qu'une autre partie de son travail était réattribuée à sa collègue Sandrine ; la DRH lui avait par ailleurs signalé, courant février 2018, que si, elle voulait quitter l'entreprise, elle ne devait pas avoir peur de changer de travail ;
- En presque 16 années de prestations, elle n'a jamais reçu le moindre avertissement ou la moindre remarque ;
- Le calcul de l'indemnité de rupture doit être effectué en prenant en compte la rémunération d'un travail à temps plein (en excluant la réduction en vertu du crédit-temps) ;
- Elle peut prétendre à une indemnité de protection de crédit-temps ; l'employeur entendait se débarrasser d'elle à moindre coût et lui avait retiré une grande partie de ses responsabilités avant son licenciement pour motif grave ;
- À supposer qu'il ne soit pas fait droit à la demande relative à l'indemnité de protection, le licenciement est manifestement déraisonnable ; une indemnité de 17 semaines est revendiquée ;
- Il n'y a pas lieu de s'écarter du principe repris à l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est de droit.

\*\*\*

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse entrées au greffe le 16 janvier 2020 (pièce 11 du dossier de procédure), la partie défenderesse sollicite, à titre principal, 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 3.600 €.

A titre subsidiaire, elle sollicite de :

- limiter le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis à 43.048,95 €,
- déclarer non fondée la demande en paiement de l'indemnité de protection prévue par la CCT n°103 considérant que le motif du licenciement est étranger à la réduction du temps de travail demandée dans le cadre du crédit-temps,
- déclarer non fondée la demande en paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ou à tout le moins, limiter son montant au minimum légal, soit 3 semaines de rémunération,
- refuser la demande d'exécution provisoire et autoriser, le cas échéant, le cantonnement des montants,
- compenser les dépenses (y compris l'indemnité de procédure) entre parties conformément à l'article 1017, §4 du Code judiciaire.

Elle fait notamment valoir que :

- la réalité des faits et paroles émises par la travailleuse ressort des attestations convergentes de trois témoins directs des faits soit Monsieur A, Madame P et Monsieur M ;
- les attestations déposées par la partie défenderesse sont non pertinentes dès lors qu'aucun des auteurs des attestations n'a assisté aux faits reprochés à titre de motif grave ;
- la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture est la rémunération en cours soit qu'il s'agit de la rémunération à temps partiel vu le crédit-temps ; l'indemnité de rupture éventuellement due s'élèverait à 43.048,95 € ;
- la prime de fin d'année n'est pas due vu le licenciement pour motif grave ;
- l'employeur peut licencier un travailleur en crédit-temps pour autant qu'il prouve qu'il a mis fin au contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangers à l'exercice du droit au crédit temps ; le tribunal doit uniquement vérifier la réalité du motif invoqué ;
- c'est la conduite de la travailleuse qui a motivé son licenciement ; il ne saurait donc être question de licenciement manifestement déraisonnable ;
- la demande relative à 1 € provisionnel pour toute autre somme due en vertu du contrat de travail ayant existé entre les parties n'est ni motivée ni documentée ;
- le tribunal dispose du pouvoir de refuser l'exécution provisoire en motivant sa décision ; il y a à tout le moins lieu d'autoriser le cantonnement.

### **III. Décision du tribunal :**

#### **1. Faits de la cause :**

Madame R a été engagée par la SA DIAGAM à dater du 16 mai 2002 en qualité de technologue de laboratoire dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, prestant sur le site de Ghislenghien (pièce 1 du dossier de la partie défenderesse).

La société DIAGAM est dirigée par son administrateur délégué, Monsieur Gilbert A.

Par courrier recommandé du jeudi 22 février 2018, la SA DIAGAM notifia à Madame R( son licenciement pour motif grave (pièce 2 du dossier de la partie défenderesse).

Par courrier recommandé du lundi 26 février 2018, la SA DIAGAM notifia à Madame R( s motifs graves en ces termes (pièce 3 de la partie défenderesse) :

*« ... Ce mardi 20 février 2018 vers 15h30, Madame P( est rentrée dans le bureau d'Aurélien avec qui j'étais en réunion, au bord de la crise de nerfs, suffoquant presque, en m'indiquant qu'elle ne pouvait plus continuer votre évaluation annuelle compte tenu de votre agressivité et de votre manque de respect. Vous êtes alors arrivée dans le bureau en martelant que vous ne lui aviez pas crié dessus et que vous n'aviez pas été agressive. C'était d'une violence inouïe, on aurait dit un boxeur s'acharnant sur sa victime.*

*Vous avez continué sur un ton très agressif et autoritaire à mon égard en me demandant « je fais quoi, je reste ou je pars, faut me dire ce que je fais ?! ». Vous avez alors quitté le bureau d'Aurélien en me crachant un « je reste jusque 5h », suivi d'un « Merci » glaçant et incongru.*

*Après votre départ, Madame P( votre DRH, m'a expliqué que dans le cadre de votre auto évaluation, vous vous étiez mis des « C » (répond aux attentes) à tous les critères. Vous n'avez pas accepté que Madame P( vous mette un « D » (ne répond pas à toutes les attentes) en ce qui concerne le critère du « respect des délais convenus » et ce, en raison du fait que vous ne répondiez pas toujours à temps aux mails des fournisseurs ou que certaines commandes ne sont pas enregistrées à temps. Vous vous êtes alors fortement énervée sur elle et avez refusé fermement ce D en exigeant de Madame P( u'elle le change et qu'elle vous remette une copie de toutes ses notes.*

*Très agressive, vous avez multiplié les provocations à son égard en lui disant qu'elle n'avait pas à vous mettre un D pour 3 mails envoyés en retard ; qu'elle n'était pas votre manager et qu'elle n'avait pas à vous noter - alors qu'elle est la DRH - et vous lui avez répété 3 fois « que nous n'avions qu'à vous virer si vous faisiez mal votre travail ». Lorsque Madame P( vous a demandé de vous calmer en vous disant « ça fait 20 minutes que tu me provoques, mais là ton agressivité, je n'en peux plus, tu t'imagines si je devenais agressive comme toi, où est ce qu'on s'en va ». Vous l'avez imité en faisant l'oiseau qui s'envole et en disant « ou est-ce qu'on s'en va, oh mon dieu j'ai peur, Kathleen P( dit ou est-ce qu'on s'en va ». Elle vous a alors demandé si vous vous moquiez d'elle et vous aviez répondu « oui, ben oui, on peut dire ça ».*

*Rien ne justifie une telle crise et de tels manquements de respect à l'égard des ressources humaines ou de la Direction au sein de notre société, ceci ne s'est d'ailleurs jamais produit et a choqué l'ensemble du personnel présent.  
(...) »*

Par courrier recommandé du 6 mars 2018 de son conseil, Madame R( contesta le licenciement pour motif grave (pièce 3 de la partie demanderesse).

Le formulaire C4 daté du 12 mars 2018 mentionne comme motif précis du chômage « rupture du contrat pour motif grave » (pièce 5 de la partie demanderesse).

Le 11 avril 2018, la SA DIAGAM, par l'intermédiaire de son conseil, refusa de revenir sur sa décision (pièce 4 de la partie défenderesse).

Citation fut signifiée le 21 février 2019.

## 2. Quant au licenciement pour motif grave :

### • La notification :

L'article 35, alinéas 5, 6 et 7, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que : « A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification ».*

En l'espèce, le congé a été notifié par lettre recommandée du 22 février 2018 et les motifs par courrier recommandé du 26 février 2018.

### • Le 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 se sont déroulés le mardi 20 février 2018 ;
- Le congé pour motif grave a été notifié à Madame Ri par courrier recommandé du jeudi 22 février 2018.

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 a été notifié par recommandé du jeudi 22 février 2018 et la notification des motifs a été faite par recommandé du lundi 26 février 2018 (dimanche 25 février 2018 non

comptabilisé).

- Précision des motifs invoqués :

La notification répond à l'exigence des juridictions du travail dès lors qu'elle permet à Madame ROOS 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.T. Mons (3<sup>e</sup> ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège (15<sup>e</sup> ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège (5<sup>e</sup> ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170; C.T. Bruxelles (4<sup>e</sup> ch.), 22.11.2005, J.T.T., 2006, p.218, point B.2; C.T. Bruxelles (2<sup>e</sup> 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; C.T. Liège (6<sup>e</sup> ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, [www.juridat.be](http://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 (Cas., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128; C.T. Bruxelles (4<sup>e</sup> ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, [www.juridat.be](http://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.T. Liège (section de Namur, 13<sup>e</sup> ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

Dès lors que l'article 35 alinéa 1, 8<sup>o</sup> de la loi du 3 juillet 1978 dispose que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier, il convient d'examiner si la partie défenderesse rapporte la preuve de ce que Madame ROOS :

- 1. lors de l'entretien en tête à tête avec Madame F... :
  - o s'est fortement énervée sur Madame P... et a refusé fermement la

- cotation D en exigeant de Madame P. qu'elle la change et qu'elle lui remette une copie de toutes ses notes ;
- très agressive, a multiplié les provocations à l'égard de Madame P. en lui disant qu'elle n'avait pas à lui mettre un D pour 3 mails envoyés en retard, qu'elle n'était pas son manager et qu'elle n'avait pas à la noter ;
  - a répété trois fois à Madame P. que « nous n'avions qu'à vous virer si vous faisiez mal votre travail » ;
  - a imité Madame P. en faisant l'oiseau qui s'envole et en disant « où est ce qu'on s'en va, oh mon dieu, j'ai peur, Kathleen P. dit où est ce qu'on s'en va » ;
  - a répondu « oui, ben oui, on peut dire ça » lorsque Madame P. lui a demandé si elle se moquait d'elle ;
- 2. dans le bureau d'Aurélien, en présence de Monsieur A. :
- a martelé qu'elle n'avait pas crié sur Madame P. et qu'elle n'avait pas été agressive avec une violence inouïe comme un boxeur s'acharnant sur sa victime ;
  - a continué, d'un ton très agressif et autoritaire à l'égard de l'administrateur délégué, en demandant « je fais quoi, je reste ou je pars, faut me dire ce que je fais ? » ;
  - a craché un « je reste jusqu'à 5 h » suivi d'un merci glaçant et incongru.

En l'espèce, l'employeur échoue dans la charge de la preuve de la réalité des griefs retenus à l'occasion de l'entretien en tête à tête entre Madame P. et Madame R. (point 1 susmentionné).

Seules deux personnes ont en effet assisté à l'entrevue : Madame R. et Madame P.

Si Madame R. ne conteste pas un certain mécontentement et énervement à l'encontre de Madame P. à l'occasion du second entretien d'évaluation du mardi 20 février 2018 dans l'après-midi, elle l'explique par la circonstance :

- d'une part que la directrice des ressources humaines avait retenu la mention D sur le critère « respect des délais convenus » alors qu'elle s'était auto-évaluée par une mention C et que la motivation de la cotation D par la DRH ne reposait que sur un retard concernant un même fournisseur sur toute une année de travail ;
- et d'autre part que la DRH lui avait refusé la possibilité de faire valoir ses observations par écrit au sujet de cette cotation divergente.

L'expression d'un certain mécontentement et/ou énervement par le travailleur n'est pas en soi fautif, celui-ci disposant du droit d'exprimer sa position et son sentiment pour autant que ses propos restent modérés et respectueux des convenances. Madame R. affirme d'ailleurs que cela a été le cas.

Madame R. conteste, pour le surplus, formellement une quelconque agressivité ou provocation à l'égard de Madame P. lors de l'entretien en tête à tête. De même, elle conteste avoir fait l'oiseau et avoir tenu les propos relatés par Madame P. qui repris dans le courrier de notification des motifs graves.

La directrice des ressources humaines n'est manifestement pas impartiale, semblant avoir décidé de mettre Madame R sur une voie de garage. Il ressort en effet de l'attestation produite en pièce 13 de la partie demanderesse qu'il avait été décidé, sans aviser Madame R de lui retirer une partie de son travail pour le confier à Madame Sandrine B. Il lui avait par ailleurs été demandé de former une collègue prénommée Stéphanie à l'enregistrement des commandes qu'elle était chargée de faire précédemment.

L'attestation de la DRH, à l'initiative des changements susvisés, ne saurait être retenue comme preuve de griefs qui sont totalement contestés par Madame R dès lors que :

- la description du comportement de Madame R et des propos qui lui sont prêtés est manifestement totalement exagérée par rapport à la personnalité de la travailleuse décrite par ses collègues (par exemple : respectueuse selon Madame W. - pièce 6 de la partie demanderesse, absence d'agressivité, de parole ou geste déplacé selon Madame S - pièce 7 de la partie demanderesse) ;
- Madame P. est décrite par Madame S. comme « une grande manipulatrice qui ne recule devant rien pour arriver à ses fins » (pièce 7 de la partie demanderesse) en précisant « il est facile pour Madame P. (connaissant sa personnalité et son habitude à tout exagérer) d'aller faire son cinéma devant le patron après, sans doute, avoir poussé à bout Madame R. » et que « il n'est pas de bon ton de contredire Madame P. » (pièce 8 de la partie demanderesse) ;
- Son analyse de l'attitude de Madame R apparaît exagérée à la lecture de l'attestation de Monsieur M. qui indique simplement « ...Madame R nous a ensuite rejoint dans mon bureau et a nié les faits en s'adressant à Madame P. .. Madame P. a ensuite commencé à expliquer ce qu'il s'était passé à Monsieur A. mais le ton est monté car Madame R. contredisait tous les propos... » (pièce 6 de la partie défenderesse) ; Monsieur M. n'indique ainsi pas que Madame R. aurait eu des propos déplacés ou serait seule responsable, à l'exclusion de Madame P. du fait que le ton est monté ; il relate simplement que Madame R. contredisait tous les propos de Madame P. ce qui relève de sa liberté d'expression du moment que les propos restent modérés et compatibles avec l'obligation de respect mutuel incombant à tout travailleur mais également à tout employeur.

Il en est de même de l'attestation de Monsieur A. En qualité d'administrateur délégué, il a un intérêt évident à la solution du litige et à ce que la rupture du contrat de travail de Madame R. soit la moins coûteuse possible pour l'entreprise.

Sa relation des faits est également à examiner avec circonspection à la lecture de l'attestation faite par Monsieur M. Même si Monsieur M. fait mention d'un ton agressif et énervé, il indique simplement qu'elle a demandé à Monsieur M. si elle devait partir ou rester. Il ne prétend pas que Madame R. aurait tenu des propos menaçants ou déplacés.

Le simple fait, pour Madame R, de demander, avec une agressivité toute relative et énervement qui peuvent toutefois s'expliquer par les circonstances décrites (mise sur une voie de garage, affirmation qu'elle ne devait pas avoir peur de quitter l'entreprise, confier une partie de ses tâches à une autre travailleuse sans l'en aviser préalablement ...), à l'administrateur délégué si elle devait quitter l'entreprise ou rester ne constitue pas une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute relation contractuelle, d'autant que l'administrateur délégué, contrairement à ce qu'il avait annoncé (attestation de Monsieur M, n'a pas pris la peine de l'entendre en ses explications, se contentant de la version de Madame F

Une indemnité de rupture est donc due.

Madame R sollicite une indemnité de rupture équivalente à la rémunération de 12 mois et 15 semaines, soit une somme brute de 53.766 € à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à compter du 22 février 2018.

La hauteur de l'indemnité est contestée par la partie défenderesse, celle-ci retenant une somme de 43.048,95 € aux motifs que la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité est la rémunération à 4/5<sup>ème</sup> vu le crédit-temps.

La Cour constitutionnelle, dans le cas du travailleur qui a réduit ses prestations de travail pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans dans le cadre de l'article 4 § 1<sup>er</sup>, 1°, a de la CCT 103 a jugé que « l'article 39 § 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lu en combinaison avec l'article 105 § 3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution dans l'interprétation selon laquelle, en cas de licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail, il convient de se baser sur la rémunération en cours correspondant aux activités réduites pour fixer le montant de l'indemnité de congé » (Cour Constitutionnelle, 172/2019, 7 novembre 2019 – pièce 10 de la partie défenderesse).

Il convient donc de prendre la rémunération réduite telle que suggérée par la partie défenderesse.

Cette dernière est condamnée à payer à Madame R une indemnité de rupture brute de 43.048,95 € à majorer des intérêts au taux légal à dater du 22 février 2018 jusqu'au parfait paiement.

### **3. Quant à la prime de fin d'année 2018 :**

L'article 6 de la CCT du 20 juin 2017 adoptée en CP 207 dispose que : « Les travailleurs dont le contrat de travail est résilié pendant l'exercice considéré, (...) à l'exclusion de ceux qui ont été licenciés par leur employeur pour motif grave, bénéficient de la prime au prorata du nombre de mois de prestations effectives de travail pendant cet exercice pour autant qu'ils comptent six mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification du préavis. ».

Dès lors que le tribunal estime le licenciement pour motif grave non justifié, la prime de fin d'année 2018 est due.

La dernière rémunération mensuelle était de 2.398,21 € (2.997,76 € /5x4).

La prime de fin d'année prorata temporis s'élève donc à la somme brute de 399,70 € à majorer des intérêts au taux légal à dater du 22 février 2018 jusqu'au parfait paiement.

#### 4. Quant à l'indemnité de protection en raison du crédit-temps :

L'article 21 § 2 de la CCT n°103 dispose que :

*« L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations ».*

La Cour de cassation a indiqué, aux termes d'un arrêt du 14/1/2008, que :

*« Il se déduit de l'article 20, § 2, 3 et 4, alinéa 1er, de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 qu'il incombe à l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licenciement prévue à l'article 20, § 2, précité, a mis fin unilatéralement à l'occupation d'un travailleur qui a exercé son droit au crédit-temps, de prouver, si le travailleur réclame l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 20, § 4, précité, qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps » (Cass., 14/1/2008, JTT, 2008, 243).*

La charge de la preuve du motif étranger à la demande de crédit-temps repose donc sur l'employeur, en cas de contestation.

La preuve de ce motif étranger doit être examinée de manière rigoureuse sous peine de vider la protection de sa substance. Cette rigueur s'impose non seulement quant à la réalité des motifs invoqués, mais aussi quant au lien de causalité reliant ces motifs à la décision de licenciement.

En l'espèce, la partie demanderesse a été licenciée pour motif grave le 22 février 2018.

Les motifs, notifiés le 26 février 2018, visaient des comportements du travailleur que l'employeur considérait comme fautifs.

Même si le tribunal n'a pas retenu le motif grave, reste que la partie défenderesse rapporte la preuve de l'existence d'un motif étranger au crédit temps.

La demande d'indemnité de protection est par conséquent non fondée.

**5. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :**

La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit en 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* »...

Le licenciement du travailleur doit donc reposer sur l'un des trois motifs évoqués par le texte : l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Mais, il faut encore qu'un employeur normal et raisonnable ait pu décider du licenciement dans les mêmes circonstances.

Les juridictions amenées à appliquer les principes de la C.C.T. n° 109 ont décidé que les licenciements étaient manifestement déraisonnables dans les cas suivants : le motif non valable, le motif non établi, le motif évoqué de manière sommaire.

Il faut ainsi éviter de confondre les concepts de motif valable et de motif raisonnable. Le licenciement qui ne repose pas sur un motif valable est, en soi, illégal. Il est déraisonnable si le motif évoqué entre dans les 3 catégories dudit article 8 mais que le licenciement n'aurait jamais été notifié par un employeur raisonnable.

Les nécessités de l'entreprise peuvent provenir de l'entreprise ou d'éléments liés à la personne du travailleur qui ont une incidence sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Toutefois, pour être valables, les motifs liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent rendre le licenciement nécessaire et non procurer une simple utilité ou commodité à l'employeur.

En l'espèce, l'employeur rapporte la preuve que le licenciement est en lien avec la conduite – même si elle n'est pas gravement fautive – de Madame R. et de sa divergence avec Madame P.

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

**6. Quant à la demande d'1 € provisionnel pour toute somme due en vertu du contrat de travail ayant existé entre les parties :**

Madame R. sollicite la somme d'1 € provisionnel à titre de toute somme due en vertu du contrat de travail ayant existé entre les parties.

Il s'agit d'une pure clause de style non étayée.

La demande est non fondée.

**7. Quant à la délivrance des documents sociaux et fiscaux rectifiés :**

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.

Par contre, il appartient à l'employeur de délivrer, dans le mois de la signification du présent jugement, une fiche de paie mentionnant les montants qu'il est condamné à payer au titre d'indemnité de rupture et de prime de fin d'année prorata temporis.

**8. Quant à l'exécution provisoire :**

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

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

L'exécution provisoire est donc de droit sauf décision spécialement motivée.

Les travaux préparatoires évoquent, comme critères et raisons justifiant le refus de l'exécution provisoire, les conséquences irréversibles de l'exécution provisoire, comme dans le cas de la destruction d'une habitation, au titre de motif de maintien de l'effet suspensif (Projet de loi modifiant le droit de la procédure civile et portant des dispositions diverses en matière de justice, Discussion des articles, *Doc. parl. Ch. repr., ses. ord., 2014-2015, n° 54-1219/005, p. 112*).

Il paraît nécessaire de voir les magistrats procéder systématiquement à la mise en balance des intérêts en présence. Ils se doivent d'avoir égard, dans chaque cause, aux conséquences que l'octroi ou le refus de l'exécution provisionnelle pourraient avoir sur l'intérêt du créancier ou sur celui du débiteur.

Si, antérieurement, le préjudice grave pour le créancier fondait l'octroi de l'exécution provisoire, désormais, le préjudice grave pour le débiteur doit fonder son refus. La preuve d'un tel préjudice reposera sur la partie débitrice de l'obligation.

Le professeur Frédéric GEORGES rappelle, cependant, que la faveur donnée par le législateur à l'exécution provisoire implique que les exceptions interdisant celle-ci soient particulièrement limitées (F. GEORGES, « La réforme de l'exécution provisoire », *in Pot-pourri I et autres actualités de droit judiciaire* (sous la dir. de H. BOULARBAH et J.-Fr. VAN DROOGHENBROECK), Bruxelles, Larcier, 2016, (note n° 67), p. 369).

La partie défenderesse ne rapporte la preuve d'aucun préjudice grave.

**9. Quant aux dépens :**

Chacune des parties succombant partiellement, les dépens sont compensés.

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

Dit la demande recevable ;

Condamne la SA DIAGAM à payer à Madame R<sup>l</sup> les sommes brutes de 43.048,95 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 399,70 € à titre de prime de fin d'année 2018 prorata temporis à majorer des intérêts aux taux légal à dater du 22 février 2018 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la partie défenderesse à communiquer les documents fiscaux mentionnant le paiement de l'indemnité de rupture et de la prime de fin d'année dans le mois de la signification du présent jugement ;

A défaut de ce faire, condamne la partie défenderesse à une astreinte de 15 € par jour et par document manquant ;

Dit non fondées les autres demandes ;

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 ;  
Carine LIGOT, juge social au titre d'employé ;  
Virginie SCHUDDINCK, greffier ;

V. SCHUDDINCK

C. LIGOT

M. GILLIEAUX



G. PIETTE

*Monsieur Marc GILLIEUX, juge social au titre d'employeur et Madame Carine LIGOT, juge social au titre d'employé, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel ils ont participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.*

*Le président de la chambre a, conformément à l'article 785, alinéa 2 du Code judiciaire, signé et constaté sur la minute du jugement l'impossibilité de signer du greffier Virginie SCHUDDINCK qui a concouru à ce jugement.*

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 20 mars 2020, par Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.



M. PICRON



G. PIETTE