

Numéro de rôle 21/502/A
Numéro de répertoire 2023/454
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause V c/ SAMUEL TONNEAU SRL
Type de Jugement Jugement définitif

Expédition	
Délivrée à : <i>M^e Défenseur</i> Le : <i>31/03/2023</i>	Délivrée à : Le :

Appel
Formé le :
Par :

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

Jugement

Audience publique du 17 février 2023

Rép. n° : 2023/ 454

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

**JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX-SEPT FEVRIER DEUX MILLE VINGT-TROIS**

En cause de :

Madame V (N.N.) , domiciliée à

partie demanderesse comparissant en personne, assistée par Maître

Contre :

La SRL Samuel TONNEAU, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0668.375.233 et dont le siège social est sis à 7904 Tourpes, rue de la Station, 16B ;

partie défenderesse représentée par Maître L.

====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.

N'ayant pu concilier les parties en application de l'article 734 du Code judiciaire, le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 9 décembre 2022.

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

- la requête reçue au greffe le 7 septembre 2021 ;
- les convocations envoyées aux parties par pli judiciaire sur base de l'article 1034 du Code judiciaire pour l'audience du 15 octobre 2021 ;
- l'ordonnance sur base de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire prononcée le 15 octobre 2021 confirmant les délais pour le dépôt des conclusions et fixant l'audience pour les plaidoiries au 9 décembre 2022 ;
- les conclusions principales pour la partie défenderesse reçues au greffe le 15 décembre 2021 ;
- les conclusions principales pour la partie demanderesse reçues au greffe le 11 février 2022 ;
- les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse reçues au greffe le 14 avril 2022 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 13 juin 2022 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 15 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 22 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 6 décembre 2022 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

II. Objet de la demande et position des parties

Par requête reçue au greffe le 7 septembre 2021 et aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 13 juin 2022 (pièce 9 du dossier de procédure), la partie demanderesse demande au tribunal de :

- dire la demande recevable et fondée ;
- condamner la SRL SAMUEL TONNEAU à payer à la partie demanderesse la somme de 14.001,90 € augmentée des intérêts au taux légal à dater du 23 février 2021 jusqu'au jour du paiement effectif ;
- condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidée à la somme de 284,23 € ;
- dire le jugement à intervenir exécutoire nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Madame V invoque notamment que :

- elle se prévaut de la loi relative au contrat de travail qui stipule, qu'en cas de licenciement abusif, l'employeur est tenu de payer des indemnités complémentaires qui s'élèvent à 6 mois de salaire ;
- le motif invoqué (changement d'orientation de la société) dans le C4 est purement fictif ; par courrier du 2 juillet 2021, le conseil de l'employeur invoque que la cause de la décision est une mésentente avec l'épouse de l'administrateur délégué ;
- elle est blessée dans son honneur puisqu'on l'accuse à tort de mettre en péril les relations dans l'entreprise sans aucune preuve à l'appui ; son licenciement ne repose sur rien si ce n'est sur un soi-disant litige l'opposant à l'épouse de

l'administrateur délégué dont elle cherche vainement l'objet et avec laquelle elle n'a aucun contact, ne l'ayant rencontrée qu'à deux reprises ;

- si elle n'avait pas répondu aux attentes, son employeur le lui aurait fait remarquer ; il n'a jamais été question de ses compétences avant l'envoi des deuxièmes conclusions de la partie défenderesse ;
- elle venait d'abandonner un emploi stable qu'elle n'aurait jamais quitté si elle avait su qu'elle allait être licenciée après quelques semaines.

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 15 septembre (pièce 11 du dossier de procédure), la SRL SAMUEL TONNEAU sollicite de déclarer la demande de Madame V recevable mais non fondée et, en conséquence, de la condamner aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure évaluée à la somme de 1.430,00 €.

La SRL Samuel TONNEAU invoque notamment que :

- la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement repose sur l'employeur ;
- les raisons qui ont conduit au licenciement ont trait d'une part à une mésentente avec l'épouse de l'administrateur délégué et d'autre part au changement d'orientation de la société qui impliquait des compétences que Madame V n'avaient pas ; la rupture du contrat se fonde donc tant sur le comportement de la travailleuse que sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ; un motif de licenciement n'en exclut pas un autre ;
- Madame V ne démontre aucune faute dans le chef de l'employeur et ne rapporte la preuve d'aucun préjudice distinct non réparé par le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

III. Décision du tribunal

1. Faits pertinents de la cause

La SRL SAMUEL TONNEAU est une entreprise spécialisée dans l'aménagement de parcs et jardins.

Ensuite d'un entretien du 5 novembre 2020, Madame V y est engagée en qualité d'employée à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 12 janvier 2021 (pièce 1 de la partie demanderesse).

Par courrier du 23 février 2021, Madame V est licenciée avec effet immédiat moyennant une indemnité de préavis équivalente à 1 semaine de rémunération.

Ce courrier est libellé en ces termes :

« Madame, Monsieur,

Le soussigné t. dûment mandaté par l'employeur :

tonneau samuel srl
rue de la station, 16b
7904 Tourpes

A le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de résilier votre contrat de travail, avec effet immédiat, en date du 23 février 2021.

À partir de cette date, vous ne faites donc plus partie du personnel de l'entreprise et vous êtes dès lors libéré de toute prestation.

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis égal à 0 mois 1 semaine 0 jours calendrier vous sera payée.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Fait à tourpes, le 23 février 2021. ».

Le premier C4 ne mentionne aucun motif de rupture.

La SRL Samuel Tonneau délivre ensuite un nouveau C4 avec comme motif « *Changement d'orientation de la société* » (pièce 5 de la partie demanderesse).

Madame V. conteste, par courrier recommandé du 11 juin 2021, le motif de son licenciement estimant avoir été licenciée de façon totalement abusive (pièce 7 de la partie demanderesse).

Par courrier du 2 juillet 2021 (pièce 8 de la partie demanderesse), le conseil de la SRL Samuel Tonneau indique que, en vertu de l'article 2, § 2 de la CCT 109, l'obligation de motivation d'un licenciement n'est pas applicable en cas de licenciement pendant les six premiers mois d'occupation.

Il précise, cependant, que sur insistance de Madame V., un nouveau C4 a été délivré en mentionnant un motif à l'attention de l'ONEM mais que, sur le fond, les raisons du licenciement sont parfaitement connues de Madame V. : il s'agit d'une mésentente avec l'épouse de l'administrateur-délégué de la SRL Samuel Tonneau.

D'autres échanges ont eu lieu entre les parties.

Madame V., maintenant sa position, dépose la requête introductive d'instance entre au greffe le 7 septembre 2021.

2. Quant au caractère abusif du licenciement

L'abus de droit requiert donc la réunion de deux conditions. D'une part, il faut qu'il y ait une faute distincte du fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail (Trib. trav. Verviers, 19 décembre 1973, J.T.T. 1974, 108). D'autre part, le préjudice matériel ou moral qu'est censé couvrir l'indemnité de licenciement abusif doit être un préjudice « *distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer* » (Cass., 19 février 1975, Pas., 1975, I, 622).

Il faut rappeler en effet que :

- 1° l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410, note C. WANTIER).
- 2° le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne pourrait être déterminé par un élément ultérieur (Cass., 1^{er} mars 1982, Chron. Dr. Soc., 1982, 170).

Dans l'appréciation d'un éventuel abus de droit, le tribunal ne peut par conséquent tenir compte que des motifs qui ont fondé le congé ainsi que des circonstances qui l'entourent. Selon les juridictions du travail, « *Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude des motifs invoqués* » (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, 82) mais « *des circonstances dans lesquelles il intervient* » (C.T. Liège, 3 novembre, 1994, inédit RG 21484).

Il en résulte que « *l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui qui répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis* » (C.T. Mons, 28 mai 1998, 3^{ème} Ch., RG 12918).

Il revient donc à la partie qui exige une indemnité supplémentaire pour abus de droit de licencier de prouver :

- que la partie qui a donné congé, a commis une faute particulière et causé un préjudice ;
- qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le préjudice ;
- l'étendue dudit préjudice.

En l'espèce, même si la décision de licencier semble avoir été prise uniquement en raison d'une inimitié (non partagée et inexplicable selon Madame V) de l'épouse de l'administrateur délégué envers la travailleuse, elle ne révèle pas pour autant ipso facto une intention de nuire à Madame V , qui avait

spontanément postulé auprès de la partie défenderesse (et n'a pas été débauchée), ou encore un comportement anormal et disproportionné de l'employeur dès lors que le maintien du contrat de travail était visiblement de nature à causer des difficultés dans le couple de l'administrateur délégué.

En cela, le licenciement peut être rattaché aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, même s'il trouve sa cause dans la sphère privée.

Indépendamment de la preuve d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, la partie demanderesse reste en défaut de rapporter la preuve de l'existence d'un préjudice non réparé forfaitairement par le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

Le motif mentionné dans le formulaire C4 qui a dû être communiqué à l'ONEM ne met nullement en cause le comportement ou l'aptitude de Madame V puisqu'il est question de « changement d'orientation de la société ».

Même si elle prétend avoir été indemnisée tardivement par l'ONEM, Madame V ne dépose aucun document. Elle ne démontre à fortiori pas que ce retard serait en lien quelconque avec le motif mentionné par la partie défenderesse dans le C4.

La demande de dommages et intérêts pour abus de droit fondée sur l'article 1382 du Code civil est par conséquent non fondée.

3. Quant au dépens

Dès lors que la partie demanderesse succombe, les frais et dépens de l'instance sont à sa charge. La demande étant évaluable en argent, l'indemnité de procédure de base s'élève à 1.650,00 €.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL.

STATUANT CONTRADICTOIREMENT.

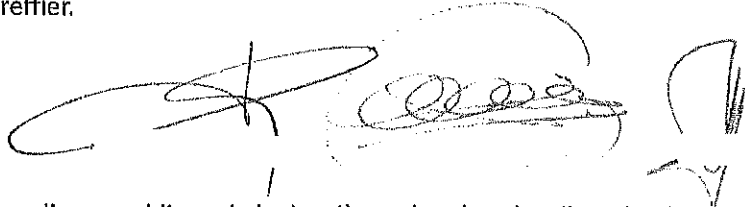
Dit la demande recevable mais non fondée ;

Condamne la partie demanderesse aux frais et dépens de l'instance taxé à 1.650,00 € ;

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 :

, juge président la deuxième chambre ;
juge social au titre d'employeur ;
juge social au titre d'employé ;
greffier.



Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le dix-sept février deux mille vingt-trois, par
chambre, avec l'assistance de

greffier,

