Numéro de rôle : **18/1734/A**
Numéro de répertoire : 20/2254
Chambre : **3ième**
Parties en cause : **K** **c/ ENTREPRISES PAQUET SA**
Jugement contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :

Appel

Formé le :

Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du 09 mars 2020

La 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **Madame K**

PARTIE DEMANDERESSE,

Comparaissant par son conseil Maître

CONTRE : **ENTREPRISES PAQUET SA,**
[BCE 0401.607.318], dont le siège social est établi à 6120 NALINNES, rue de la Vallée, 87

PARTIE DEFENDERESSE,

Comparaissant par son conseil Maître

I Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- La requête introductive d'instance déposée au greffe du Tribunal du travail le 03 septembre 2018;
- l'ordonnance du 15 octobre 2018 prise en application de l'article 747, § 1 du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 13 janvier 2020 ;
- les convocations adressées aux parties pour l'audience du 13 janvier 2020, en application de l'article 747, § 2 al.4 du Code judiciaire;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse déposées au greffe du Tribunal du travail le 2 juillet 2019 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse déposées au greffe du Tribunal du travail le 26 septembre 2019 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Le Tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 13 janvier 2020.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

II. Objet de la demande

Dans le cadre de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Madame K postule la condamnation de la SA ENTREPRISES PAQUET à lui payer :

- la somme brute de 5.468,91 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis;
- la somme brute de 21.455,02 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable représentant 17 semaines de rémunération ;
- les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater du 9 septembre 2017 et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 20,00 € à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

Elle postule également la condamnation de la SA ENTREPRISES PAQUET à lui délivrer la fiche de paie afférente au paiement des montants précités et ce, sous peine d'une astreinte de 20,00 € par jour de retard et par document manquant à dater du 9ième jour suivant la date à laquelle le présent jugement « aura acquis force de chose jugée ».

Elle sollicite enfin l'exécution provisoire du présent jugement.

III. Les faits

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Madame K est entrée au service de la SA ENTREPRISES PAQUET dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée prenant cours le 23 janvier 2007 afin d'y exercer les fonctions de secrétaire ;

  Préalablement à cet engagement, Madame K précise avoir exercé des fonctions en qualité de travailleur intérimaire auprès de la SA ENTREPRISES PAQUET et ce, du 4 septembre 2006 au 22 janvier 2007 .

- A partir de 2013, Madame K a exercé les fonctions de « responsable commerciale » ;

- Par courrier recommandé du 14 juillet 2017, Madame K a écrit le courrier suivant à la SA ENTREPRISES PAQUET :

  « *Messieurs,*

  Ce jour, alors que nous participions à une réunion qui avait pour but le remplacement de Mademoiselle D , Monsieur G P a porté de graves accusations à mon encontre à la fin de celle-ci.

  En effet, celui-ci m'a ouvertement accusé de faire tout ce qui était en mon pouvoir pour faire chuter la société et ainsi pouvoir la racheter à moindre prix.

Il est effectif que j'ai rencontré Monsieur C F voici quelques mois afin de lui proposer de prendre la société en gérance. Proposition à laquelle j'ai reçu une réponse négative.

Je tiens cependant à préciser qu'il n'est nullement dans mon esprit de racheter celle-ci. Monsieur P m'a d'ailleurs fait savoir qu'il n'était pas dans ses intentions de la céder, ni de la mettre en gérance.

J'estime donc que ces propos à mon égard sont totalement faux et injurieux.

En effet, je travaille sans compter au sein de cette société depuis bientôt 11 ans.

J'y ai occupé le poste de secrétaire de direction et ensuite j'ai été « propulsée » au poste de Responsable Commerciale par vous deux, Messieurs P Poste que j'occupe actuellement depuis +/- 4 ans. J'ai toujours œuvré pour la réussite et j'ai toujours agi pour servir au mieux les intérêts de la société qui m'occupe, tant actuellement que dans les deux sociétés pour qui j'ai travaillé précédemment.

A aucun moment, je n'ai failli aux tâches qui m'ont été confiées, tant en ma qualité de secrétaire de direction qu'en ma qualité de responsable commerciale. J'ai toujours pris mon travail à cœur. J'ai toujours fait en sorte d'atteindre au mieux les objectifs fixés et je n'ai à aucun moment mis en péril la société, de quelque façon que ce soit.

Par contre, il m'est impossible de porter seule la responsabilité liée aux ventes et qui sont actuellement en baisse. Ce reproche m'a également été adressé ce jour par Monsieur G P .

Ce dernier m'a également fait part de doléances envers mon conjoint, M F , qui occupe le poste de responsable chantier. Vous m'avez également tous deux précisé que ce dernier ne s'occupait tout simplement pas des chantiers qui lui étaient confiés.

Ma santé se trouve très compromise du fait des propos qui sont tenus à mon égard et qui me touchent profondément et qui font atteinte à mon intégrité et ma loyauté, tant en ma qualité d'employée au sein de votre société qu'en tant que personne physique.

Monsieur G P m'a également signifié en fin d'entretien que mon état d'esprit ne convenait plus à la société.

Je ne sais donc pas ce qu'il convient de comprendre avec ce genre de sous-entendus.

J'attends donc votre retour à ce sujet. (...)».

- Le 14 août 2017, Madame K est tombée en incapacité de travail (laquelle a perduré jusqu'au terme du contrat de travail) ;

- Par courrier recommandé du 21 août 2017, la SA ENTREPRISES PAQUET a répondu à Madame K dans les termes suivants :

> « *Madame K*
>
> *Nous accusons bonne réception de votre courrier du 14 juillet 2017, reçu ce 16 août 2017 à la reprise des congés du bâtiment, ainsi que votre certificat médical daté du 14 août 2017 prenant cours le 16 août 2017 et se terminant le 15 septembre 2017 inclus.*
>
> *Nous souhaitons reprendre point par point les récriminations dont vous nous faites part dans ce courrier :*
>
> - *Lors de la réunion qui avait pour but le remplacement de Mlle D G P n'a pas porté de « graves » accusations à votre encontre mais a* ***émis l'hypothèse*** *que rien n'était fait pour améliorer les résultats de la société. Au vu des maigres chiffres réalisés, il se demandait si effectivement on n'essayait pas de faire chuter les résultats afin de diminuer la valeur de la société. Nous, G et C P étant à parts égales propriétaires et administrateurs délégués de la société, il n'était déjà pas normal que vous et votre conjoint rencontriez uniquement C afin de lui proposer de reprendre la gérance de la société, voire même le rachat avec* ***prix fixé dès la négociation****. Il était de votre devoir de demander à nous rencontrer tous les deux.*
> - *Vous avez de votre propre chef décidé de remplacer Mlle D alors que la charge de travail actuel ne nécessitait pas d'engager directement quelqu'un. Lors de cette même réunion, vous nous avez accusés d'avoir fait « fuir » plus d'une dizaine de secrétaires. Là encore, il serait intéressant de connaître les vraies raisons de leur départ. Il y en a qui sont parties car un mi-temps ne leur convenait pas ou tout simplement parce qu'elles ne convenaient pas au poste proposé, mais également à cause de votre comportement à leur égard.*
> - *Nous ne vous avons pas « propulsée » responsable commerciale, nous vous avons demandé si vous vous sentiez capable d'assumer cette responsabilité. Votre réponse étant affirmative, nous vous avons fait entièrement confiance pour reprendre ce poste, et vous avons mis à disposition les moyens nécessaires pour assumer cette responsabilité, en demandant à un conseil extérieur de vous épauler dans cette nouvelle tâche. Une fois encore ce fut un échec et de l'argent perdu puisqu'aucune proposition de ce consultant n'était suivie, et les résultats obtenus, maigres. De plus, vous nous avez informés à de multiples reprises, devant M. M et devant L , que les frais engendrés par la consultance de M. K étaient inutiles et que l'on aurait mieux fait de vous accorder ces coûts*

- *En tant que responsable commerciale, rémunération et avantages liés à ce poste, il est évident que la baisse des résultats vous incombe puisque c'est vous qui dirigez l'équipe commerciale.*
  Là encore, votre comportement en a fait fuir plus d'un, y compris ceux qui avaient un bon rendement et surtout un bon contact avec les clients. Il serait d'ailleurs plus qu'intéressant de demander à Mlle D quelles sont les vraies raisons de son départ. Même vos contacts avec les architectes qui accompagnaient les commerciaux étaient compliqués.

- *Votre rôle de responsable commerciale était clairement de gérer une équipe, de manager les commerciaux, de les soutenir dans leur démarche commerciale, et surtout de connaître les clients et de faire en sorte de mener à bien leur projet en les accompagnant tout au long de leur construction, jusqu'à la réception de leur bâtiment.*

- *En ce qui concerne la comptabilité, Monsieur M lui-même nous a fait part à plusieurs reprises de manque de rigueur sur la tenue de la comptabilité (entre autres des doubles paiements et de multiples erreurs d'encodage). Nous vous avons d'ailleurs proposé plusieurs fois depuis plus de 6 mois de vous décharger complètement de la comptabilité afin de vous consacrer pleinement à votre poste de responsable commerciale, proposition que vous avez refusée.*

- *A Chaque fois que nous vous avons fait part de notre mécontentement tant par rapport aux chiffres de la société que par rapport à votre comportement dans certaines situations, votre seule réponse a toujours été « si vous n'êtes pas contents, virez-moi ! ». Votre seul moyen de défense sont les pleurs et crises d'hystérie que vous avez eues que ce soit en ma présence, celle de M. M de Melle D et même de vendeurs. A cela nous répondrons, si vous n'êtes pas satisfaite, et puisque votre santé ne permet pas de supporter la pression d'un tel poste à responsabilités, rien ne vous empêche de donner votre démission et de chercher un poste qui conviendra mieux à vos compétences. De plus, votre lettre datée du 14 juillet semble nous annoncer un arrêt de travail pour raisons de santé, arrêt que nous avons d'ailleurs constaté ce 16 août 2017 par la réception d'un certificat de maladie !*

Il va de soi que nous attendons du personnel engagé par Paquet SA, de travailler « en bon père de famille », de faire en sorte que l'entente entre les différents membres du personnel soit synonyme de respect envers chacun et surtout envers leur hiérarchie, à savoir nous, G et C P et que l'état d'esprit de chacun soit celui correspondant aux valeurs de l'entreprise. »
(...). »

- Par courrier recommandé du 08 septembre 2017, la SA ENTREPRISES PAQUET a pris la décision de mettre un terme au contrat de travail qui la liait à Madame K avec effet

immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 mois et 13 semaines de rémunération.

Ce courrier précisait notamment que :

> « *La décision de rupture a été prise dans les suites de vos derniers mois de prestation et de la détérioration des relations entre les parties et notamment dans les suites de votre courrier du 14.07.2017 et sur la base de notre réponse du 21.08.2017.*
>
> *Après réflexion, il appert que l'absolue confiance qui doit exister entre les parties, compte tenu de vos fonctions, a désormais disparu.*
>
> *Il appert, en effet, que nous ne pouvons plus nous accorder avec vous sur les objectifs à atteindre, les résultats à obtenir et les méthodes à appliquer pour y parvenir.*
>
> *Il y a là, au sein de l'entreprise, une incompatibilité de vue hautement préjudiciable pour celle-ci et sa pérennité.*
>
> *(...).* »

- Le formulaire C4 communiqué à Madame K (signé le 08 septembre 2017) précise quant à lui comme motif précis du chômage « *détérioration des relations – problèmes relationnels avec la direction* » ;

- Par courrier recommandé du 25 septembre 2017, Madame K a invité la SA ENTREPRISES PAQUET à lui communiquer les motifs concrets de son licenciement en application de l'article 4 de la CCT n°109;

- Par courrier recommandé du 21 novembre 2017, la SA ENTREPRISES PAQUET a fait suite au courrier de Madame K dans les termes suivants :

> « *(...)*
> *<u>En premier lieu</u>, la CCT 109 à laquelle vous vous référez n'empêche pas l'employeur de communiquer de sa propre initiative au travailleur les motifs concrets du licenciement.*
>
> *Si malgré cette communication spontanée, le travailleur adresse quand même une demande formelle à l'employeur, celui-ci n'est pas tenu d'y répondre.*
>
> *La communication spontanée doit avoir été effectuée par écrit et c'est le cas manifestement en l'espèce, puisque les motifs concrets de votre licenciement sont exposés dans la lettre de licenciement du 08.09.2017.*
>
> *Ainsi, <u>en deuxième lieu</u> et en quelque sorte à titre subsidiaire, nous vous confirmons que la décision de rupture a été prise dans les suites de vos derniers mois de prestations et détérioration des relations entre les parties, et notamment dans les*

suites de votre courrier du 14.07.2017 et sur la base de la réponse qui vous a été faite le 21.08.2017.

A toutes fins utiles, nous joignons en annexe à la présente copie de ces deux courriers.

Vous les relirez attentivement et plus particulièrement notre courrier du 21.08.2017.

Vous pourrez y découvrir l'illustration correcte de ce que manifestement les relations entre les parties s'étaient gravement détériorées.

Pour autant que de besoin, les 7 points mis en exergue en notre courrier du 21.08.2017 sont expressément reproduits dans les présentes.

Dès lors en troisième lieu, nous avons dû faire la constatation – comme précisé dans la lettre de licenciement du 08.09.2017 – que l'absolue confiance qui devait exister entre les parties avait disparu.

Cette absolue confiance qui existe dans tout contrat de travail, était encore plus nécessaire compte tenu de vos fonctions que vous mettez en exergue, à savoir les fonctions de responsable commercial.

Il était ajouté que nous ne pouvions plus nous accorder avec vous sur les objectifs à atteindre, les résultats à obtenir, les méthodes appliquées pour y parvenir, ce qui manifestement était le cas.

Il s'agit là des motifs concrets de votre licenciement, lequel s'est assorti – non pas de prestation de préavis – mais bien du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ce qui s'imposait compte tenu de la détérioration des relations soulignées ci-dessus.

(...) ».

- D'autres courriers se sont encore échangés entre (le conseil de) la SA ENTREPRISES PAQUET et (l'organisation syndicale de) Madame K

2.-
Malgré l'échange de courriers, les parties ne sont pas parvenues à se mettre d'accord. La présente procédure a, par conséquent, été introduite.

IV. Recevabilité

Introduite dans les forme et délai légaux, la demande est recevable. Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

V. Discussion

1 Indemnité compensatoire de préavis

Madame K postule la condamnation de la SA ENTREPRISES PAQUET au paiement d'un montant brut de 5.468,91 € à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis.

Elle estime, dans ce cadre, que l'ancienneté qui a été prise en compte par la SA ENTREPRISES PAQUET (à savoir une entrée en service le 23 janvier 2007) est erronée et qu'elle aurait également dû tenir compte des prestations qu'elle a effectuées auprès de cette entreprise en qualité de travailleur intérimaire du 4 septembre 2006 au 22 janvier 2007 et ce, en application de l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La SA ENTREPRISES PAQUET considère, quant à elle, que l'indemnité a été correctement calculée. Elle fait notamment valoir que :

- L'ancienneté ne doit pas tenir compte des prestations effectuées en qualité de travailleur intérimaire ;
- En tout état de cause, à supposer qu'il faille tenir compte de l'ancienneté à dater du 4 septembre 2006, il conviendrait également de tenir compte du fait que 4 semaines de rémunération auraient dû être déduites de l'indemnité compensatoire de préavis en vertu des dispositions relatives au reclassement professionnel (*outplacement*).

Interrogées à l'audience quant à l'application de l'article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail au cas d'espèce (compte tenu de son entrée en vigueur), les parties s'en sont référées à la sagesse du Tribunal.

1.1 Principes relatifs à l'ancienneté

1.-
En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé légalement est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée de délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

2.-
En vertu des articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement (ci-après la « loi sur le statut unique ») :

> « *Le **délai de préavis à respecter en cas de licenciement** ou de démission de travailleurs dont **le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69*** (article 67) »
>
> « *La **première partie** est calculée en fonction de **l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.***

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les ***employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.***

(...). » (article 68)

« *La* ***seconde partie*** *est calculée en fonction de* ***l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014.***

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

(...) » (article 69).

Ainsi, en vertu des dispositions précitées, le délai de préavis à respecter en cas de rupture à compter du 1er janvier 2014, d'un contrat de travail conclu avant cette date est déterminé en additionnant deux délais :

1) Un **premier délai de préavis** calculé en fonction de l'ancienneté de service ininterrompu acquise au 31 décembre 2013 et ce sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles qui étaient applicables au travailleur au 31 décembre 2013.

   Toutefois, pour les employés dits « supérieurs » (c'est-à-dire les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254,00 €), le délai de préavis en cas de congé donné par l'employeur est fixé à un mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de trois mois ;

2) Un **second délai de préavis** calculé en fonction de l'ancienneté de service acquise à partir du 1er janvier 2014. Ce délai est déterminé sur la base des règles légales et règlementaires applicables au moment de la notification du congé (c'est-à-dire le nouveau régime de préavis applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique).

3.-
A côté de cela, la loi sur le statut unique – entrée en vigueur le 1er janvier 2014 – a introduit un article 37/4 prévoyant que :

« *Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.*

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

> *En outre, **lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.*** »

Les travaux préparatoires relatifs à cette disposition précisent notamment que l'alinéa 3 reprend la règle qui avait été introduite par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (ci-après la « loi AIP ») et font directement référence aux travaux préparatoires de cette loi[1].

4.-
En effet, l'article 86/2 de la loi relative aux contrats de travail inséré par la loi AIP (lequel a, ensuite, été abrogé par la loi sur le statut unique) disposait que :

> *« § 1er. Par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16.100 euros le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante : (...)*
>
> *§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.*
>
> *En outre, **lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'employé a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.***
>
> ***Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2***».

Parallèlement, l'article 86/1 de la loi relative aux contrats de travail inséré par la loi AIP (qui a également été abrogé par la loi sur le statut unique) précisait – s'agissant notamment de l'entrée en vigueur de l'article 86/2 précité – prévoyait que:

> *La présente section est **applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'employé, débute à partir du 1er janvier 2012.***

---

[1] Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement, Exposé des motifs, *Doc. Parl.*, Ch.repr., sess. 2013-2014, n°53-3144/001, p.16

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'employé a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1er, cette interruption ne dépasse pas sept jours».

Les travaux préparatoires de la loi AIP précisaient notamment que (le Tribunal met en évidence):

« *L'article 26* (introduisant l'article 86/1) *détermine le champ d'application de la section 2.* ***Sont visés par les dispositions de cette section, les nouveaux contrats de travail dans lesquels l'entrée en service se situe dans la période qui débute à partir du 1er janvier 2012****. La date de signature du contrat n'est pas déterminante pour savoir quelles dispositions régleront le préavis du contrat de travail. (...)*

L'article 27 insère dans la loi du 3 juillet 1978 un article 86/2 qui fixe les nouveaux délais de préavis pour les employés entrant dans le champ d'application de la section 2 et dont la rémunération dépasse 16.100 euros (montant de base à indexer conformément à l'article 131 de la même loi).

(...)

Le paragraphe 4 de l'article 86/2 prévoit que les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment de la prise de cours du préavis. ***Dorénavant il conviendra,*** *sous certaines conditions,* ***de prendre en considération l'ancienneté que l'employé aura acquise dans le cadre d'un travail intérimaire effectué auprès d'un utilisateur, avant d'être engagé par celui-ci dans les liens d'un contrat de travail.***

(...)[2]».

Ainsi, l'article 86/2 de la loi relative aux contrats de travail (inséré par la loi AIP) s'appliquait aux contrats de travail d'employé **ayant pris cours le 1er janvier 2012 et postérieurement**.

La prise en compte de la période effectuée en qualité de travailleur intérimaire (sous certaines conditions) dans l'ancienneté pour le calcul du délai de préavis s'appliquait uniquement aux contrats de travail dont l'exécution a débuté le 1er janvier 2012 et postérieurement.

Pour les contrats de travail d'employé ayant pris cours antérieurement, il convenait de se référer à la notion d'ancienneté visée par l'article 82§2 al. 2 de la loi relative aux contrats de travail telle qu'elle était interprétée par la jurisprudence avant la modification par la loi AIP.

5.-
A l'estime du Tribunal, **l'article 37/4 al.3** de la loi relative aux contrats de travail (inséré par la loi sur le statut unique), entré en vigueur le 1er janvier 2014, **ne s'applique pas** à la détermination de

---

[2] Projet de loi modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, Exposé des motifs, *Doc. Parl.*, Ch. Repr., sess. 2010-2011, n°53-1322/001, p.18, 20-21

la première partie du délai de préavis des travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014, seuls les articles 67 et 68 de la loi sur le statut unique s'appliquant.

En effet, comme expliqué ci-dessus, pour la détermination de cette première partie, il convient de tenir compte de « *l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013* » et d'appliquer « *les règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur 31 décembre 2013* », étant entendu que pour les employés supérieurs, le délai de préavis (en cas de congé donné par l'employeur) est fixé à un mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de trois mois.

C'est donc sur la base des règles légales en vigueur au 31 décembre 2013 que la première partie du délai de préavis doit être fixée et non celles entrées en vigueur postérieurement (lesquelles s'appliquent par contre à la deuxième partie du délai de préavis).

6.-
L'ancienneté prise en compte pour la détermination du délai de préavis variera donc en fonction de la date de prise de cours du contrat[3].

Ainsi, :

- si le contrat de travail a pris cours le 1er janvier 2014 ou ultérieurement, l'article 37/4 trouve à s'appliquer et il convient de tenir compte, dans les limites et conditions de cet article, de la période effectuée par l'employé comme travailleur intérimaire ;

- si le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 mais après le 31 décembre 2011, il convient d'appliquer l'article 86/2 de la loi sur les contrats de travail (tel qu'introduit par la loi AIP).

  En conséquence, la période effectuée en qualité de travailleur intérimaire est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, dans les conditions et les limites prévues par cet article ;

- si le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2012, il convient de se référer à la notion d'ancienneté visée par l'article 82§2 al. 2 de la loi relative aux contrats de travail telle qu'elle était interprétée par la jurisprudence (dans l'hypothèse d'un contrat de travail d'employé).

  Cet article faisait notamment référence aux années de service (/d'ancienneté) chez le « même employeur ».

[3] W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, commentaire pratique : calcul du délai de préavis en fonction de l'ancienneté acquise, https://socialeye.kluwer.be, réf.CO300196347, dernière mise à jour 15/05/2019

Comme le précise la Cour de cassation, la notion de « même employeur » vise « *l'unité technique d'exploitation que constitue l'entreprise, sans égard aux changements de direction ou à la modification de sa nature juridique*[4] ».

A titre d'exemple, tel n'est pas le cas du travailleur qui a été mis, en violation des dispositions applicables en matière de mise à disposition, à disposition d'un utilisateur[5].

Par ailleurs, l'absence de similarité des activités de deux employeurs successifs suffit à écarter la notion d'unité d'exploitation et donc de "même employeur[6].

1.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-
Madame K expose, sans être contredite par la SA ENTREPRISES PAQUET, qu'avant la prise de cours de son contrat de travail d'employé à durée indéterminée, elle a exercé des fonctions auprès de la SA ENTREPRISES PAQUET, en qualité de travailleur intérimaire, du 4 septembre 2006 au 22 janvier 2007.

Elle estime, par voie de conséquence, qu'il convenait de tenir compte, pour la détermination du délai de préavis applicable (notamment la première partie) de son ancienneté à dater du 4 septembre 2006 et, non à dater du 23 janvier 2007 (correspondant à la date de prise de cours de son contrat de travail.

Elle se base principalement pour ce faire sur l'article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail.

2.-
Or, comme expliqué au point 1.1 ci-dessus, le contrat de travail de Madame K ayant pris cours avant le 1er janvier 2014, l'article 37/4 de la loi relative aux contrats de travail ne trouve pas à s'appliquer.

Son contrat ayant également pris cours avant le 1er janvier 2012, il n'y a également pas lieu d'appliquer l'article 86/2 de la loi relative aux contrats de travail. En effet, cette disposition n'était pas applicable, au 31 décembre 2013, aux contrats de travail qui avaient pris cours avant le 1er janvier 2012.

3.-
Il convient dès lors de tenir compte de l'ancienneté auprès du « même employeur » telle qu'elle était visée par l'article 82§2 de la loi relative aux contrats de travail pour la détermination de la première partie du délai de préavis (prévue par l'article 68 de la loi sur le statut unique).

Or, il ne peut être considéré que les prestations effectuées par Madame K en qualité de travailleur intérimaire auprès de la SA ENTREPRISES PAQUET et celles effectuées en vertu du

---

[4] Cass., 8 oct. 2018, RG n°S.14.0006.N-S – 14.0059.N/6
[5] Cass. ; 8 oct. 2018, *op cit.*
[6] Cass., 13 janv. 2003, *J.T.T.*, 2003, p.268

contrat de travail conclu par entre la SA ENTREPRISES PAQUET et Madame K étaient des prestations effectuées auprès du « même employeur ».
D'une part, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire (en l'espèce la SA ENTREPRISES PAQUET) n'est pas l'employeur du travailleur intérimaire, ceux-ci n'étant pas lié par un contrat de travail.

D'autre part, il ne peut aucunement être considéré que la société intérimaire (avec laquelle Madame K avait conclu un contrat de travail intérimaire) et la SA ENTREPRISES PAQUET constituaient une « même unité technique d'exploitation ».

Il n'y a avait donc pas lieu de tenir compte de la période durant laquelle Madame K a exercé des prestations – auprès de la SA ENTREPRISES PAQUET (société utilisatrice) – en qualité de travailleur intérimaire, pour la détermination de la première partie du délai de préavis.

Il convenait de tenir compte, pour la détermination de ce délai, d'une ancienneté au 23 janvier 2007, date de prise de cours du contrat de travail entre Madame K et la SA ENTREPRISES PAQUET.

4.-
En conséquence, le délai de préavis couvert par l'indemnité compensatoire de préavis (à savoir 7 mois et 13 semaines) a été correctement calculé par la SA ENTREPRISES PAQUET.

La demande est non fondée.

2 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

2.1 Légalité de la CCT n°109

1.-
La SA ENTREPRISES PAQUET estime que la CCT n°109 (dont Madame K sollicite l'application) aurait été adoptée en application de l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (loi sur le statut unique), lequel serait contraire aux articles 36 et 37 de la Constitution.

A cet égard, le Tribunal fait siens les développements de la Cour du travail de Mons dans un arrêt du 20 novembre 2018 qui précise que :

> « *L'article 38 précité* (l'article 38 de la loi sur le statut unique) *ne constitue cependant qu'une disposition abrogatoire. Il prévoit notamment que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail cessera de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.*

(...), la convention collective de travail n°109 et l'arrêté royal qui la rend obligatoire n'ont pas été adoptés sur la base de l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 mais bien conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il n'y a donc pas lieu d'écarter l'application de la convention collective de travail n°109 – en particulier sur la base de l'article 159 de la Constitution – (...)[7] ».

Ainsi, la CCT n°109 a été adoptée conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et non, en vertu de l'article 38 de la loi sur le statut unique comme le prétend la partie défenderesse.

2.-
La SA ENTREPRISES PAQUET précise, par ailleurs, que : « *il convient à cet égard de s'interroger sur la conformité de l'article 38 dont question* (article 38 de la loi sur le statut unique) *par rapport à la Constitution, et partant sur la légalité de la CCT n°109 : (...) en ce que ces dispositions créent une discrimination entre les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 05.12.1968 et ceux qui ne le sont pas* ».

L'article 780 du code judiciaire impose au Tribunal de céans de répondre uniquement aux **moyens**, lesquels doivent être identifiés dans les conclusions (article 744 du code judiciaire).

Le moyen peut être défini comme étant [8] :

« l'énonciation d'un raisonnement juridique d'où la partie entend déduire le bien-fondé d'une demande ou d'une défense » ou, pour le dire autrement, « l'énonciation par une partie, d'un fait, d'un acte, d'un texte dont par un raisonnement juridique (démonstration), elle prétend déduire le bien-fondé d'une demande ou d'une défense.

Il s'agit, en d'autres termes, d'un syllogisme de nature juridique qui voit son auteur poser une figure juridique et démontrer, à l'aide des faits et actes intervenus en l'espèce, la mesure dans laquelle elle s'applique ou non au différend débattu ».

Or, en l'espèce, le Tribunal relève que, - outre le fait que la CCT n°109 n'a pas été adoptée sur la base de l'article 38 de la loi sur le statut unique mais bien conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (*cf. supra*) - à supposer que la SA ENTREPRISES PAQUET considèrerait qu'elle serait discriminée dès lors qu'elle relève du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 (tandis que d'autres employeurs, tels ceux relevant du secteur public, pas), elle ne détermine aucunement :

- Les raisons pour lesquelles il y aurait une discrimination ;

---

[7] C. trav. Mons, 20 nov. 2018, RG n°2017/AM/331, *inédit*
[8] J.-F. VAN DROOGHENBROECK et F. BALOT, "La concentration des écritures: rédactions des conclusions et extension de l'autorité de chose jugée" *In Le code judiciaire en pot-pourri, Promesses, réalités et perspectives,* Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 173-174, n° 48.

- A l'égard de qui elle serait discriminée (« l'ensemble des personnes exclues du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 » ?) ;
- Les conséquences juridiques qu'il conviendrait de tirer de cette prétendue « discrimination » (question préjudicielle à la Cour constitutionnelle quant à la constitutionnalité de l'article 2 de la loi du 5 décembre 1968 précitée ? écartement pur et simple de la CCT n°109 ? dans cette dernière hypothèse sur quelle base juridique ?, *etc.*).

Il ne s'agit dès lors aucunement d'un moyen auquel le Tribunal est tenu de répondre en vertu de l'article 780 du Code judiciaire.

2.2 Principes dégagés de la CCT n°109

1.-
L'article 8 de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

> « *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 partenaires sociaux ont commenté cet article de la manière suivante :

> « *Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*
>
> *En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*
>
> *Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.* »

Il en résulte que deux éléments doivent être contrôlés par le juge confronté à un travailleur qui invoque que son licenciement est manifestement déraisonnable:

1) les motifs du licenciement ont-ils un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ?

   Dans ce cadre, le juge peut être amené à examiner:
   - si les motifs avancés par l'employeur entrent bien dans l'une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT n°109 (aptitude, conduite, nécessités de fonctionnement de l'entreprise) ;
   - l'exactitude des motifs invoqués;
   - si les motifs invoqués constituent la réelle cause de la rupture[9].

2) un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances aurait-il pu opter pour le licenciement[10] ?

   A cet égard, le contrôle du juge est un contrôle marginal. Il ne peut s'immiscer dans la gestion de l'entreprise[11].

2.-
En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 précise à cet égard que :

> « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

3.-
S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n°109 précise que (le Tribunal met en évidence) :

> *« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*
>
> - ***Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.***
> - *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou*

---

[9] P. CRAHAY, « motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Or.*, 2014, liv. 4, p.9

[10] . VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social – droit du travail – 2016-2017*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2016, t.III, p.2466 ; S. GERARD, A.-V. MICHAUX, E. CRABEELS, « La CCT n°109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà – de nombreuses questions », *Chr. Dr. Soc.*, 2014 , p.146

[11] S. GERARD, A.-V. MICHAUX, E. CRABEELS, *op. cit.* , p.148; P. CRAHAY, *op cit.*, p. 9

de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.* »

Ainsi, lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement conformément aux articles 5 ou 6 de la CCT, la CCT 109 prévoit que chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

Comme le précisent A.-V. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX,

« *(...) il faut considérer que dans cette hypothèse, la charge de la preuve pèse sur chacune des parties comme suit :*

- *l'employeur, qui a allégué dans son courrier que tel(s) élément(s) a (ont) fondé sa décision de licenciement doit démontrer la réalité de ces éléments et leur lien causal avec la décision de licenciement ;*
- *le travailleur, qui entend porter l'affaire en justice et, donc, contester la décision prise par l'employeur doit démontrer :*
  - *soit que la décision prise est manifestement déraisonnable (et, donc, qu'elle n'entretient aucun lien avec sa conduite, son aptitude, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise/du service ou qu'elle n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable),*
  - *soit que la décision a en réalité été prise pour un autre motif que l'employeur entend masquer avec le(s) motif(s) exposé(s) dans le courrier de (motivation du) licenciement et dans ce cas, le travailleur doit démontrer la réalité de l'autre motif et son lien causal avec la décision de licenciement ;*
  - *soit encore que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement sont inexistants.*

L'avantage dont bénéficierait donc l'employeur suivant ce régime probatoire consisterait dans le fait qu'il bénéficie quelque part d'une « présomption (simple) de l'absence du caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il a été en mesure de démontrer la réalité des motifs invoqués à l'appui de sa décision et leur lien de causalité avec le licenciement [12]».

---

[12] S. GERARD, A.-V. MICHAUX, E. CRABEELS, *op. cit.* , p.346; dans le même sens Ch. MENIER, S. GILSON, « le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT n°109 : un *imbroglio* sans objet », *in* X, *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable – cinq année d'application de la CCT n°109*, Limal, Anthémis, 2020, p. 136 ; L. DEAR, S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable », *in* X, *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthémis, 2014, p.237 ; C. trav. Mons, 4 juin 2019, RG n°2018/AM/177, *inédit* ; C. trav. Mons, 28 juin 2019, RG n°2018/AM/99, *inédit* ; C. trav. Mons, 20 nov. 2018, RG n°2017/AM/331, *inédit*

2.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-
La SA ENTREPRISES PAQUET ayant communiqué les motifs du licenciement à Madame K (en application des articles 5 et 6 de la CCT n°109), il appartient à la SA ENTREPRISES PAQUET de démontrer la réalité des motifs invoqués et le lien causal avec la décision de licenciement.

La SA ENTREPRISES PAQUET justifie ce licenciement par une « détérioration des relations de travail » et la disparition de « l'absolue confiance qui doit exister entre les parties ».

Elle se base principalement pour ce faire sur la correspondance qui s'est tenue entre les parties le 14 juillet 2017 (date à laquelle Madame K a écrit à son employeur) et le 21 août 2017 (date à laquelle la partie défenderesse a répondu à ce courrier).

La SA ENTREPRISES PAQUET ajoute, par ailleurs, que l'ensemble des faits relevés dans le courrier du 21 août 2017 justifiaient également le licenciement de Madame K

2.-
Or, hormis l'échange de correspondance qui s'est tenu le 14 juillet 2017 et le 21 août 2017, la SA ENTREPRISES PAQUET n'apporte pas d'élément qui démontrerait une détérioration des relations de travail entre parties, ni une disparition du lien de confiance entre les parties.

A l'estime du Tribunal cet échange de courriers (à savoir un courrier dans le cadre duquel Madame K a contesté certaines accusations quant aux résultats (négatifs) de l'entreprise et la réponse de la partie défenderesse à ce courrier) ne suffit pas à démontrer la détérioration des relations de travail et la disparition du lien de confiance.

Il en est d'autant plus le cas que l'ensemble des reproches formulés par la SA ENTREPRISES PAQUET dans le cadre de son courrier de réponse ne sont pas étayés par des pièces probantes.

Ainsi, il ne ressort d'aucun élément que :
- les résultats négatifs de la société seraient dus à la mauvaise gestion de Madame K ;
- Madame K n'aurait pas suivi les conseils d'un consultant externe ;
- Madame K aurait prétendu que les frais de consultance étaient inutiles ;
- Madame K aurait fait fuir les membres de son équipe ;
- Madame K aurait commis des erreurs dans la tenue de la comptabilité ;
- La SA ENTREPRISES PAQUET aurait fait part de son mécontentement quant au comportement de Madame K et/ou les résultats de l'entreprise.

Les courriers et emails faisant partie du dossier de pièces de la SA ENTREPRISES PAQUET afin d'apporter des « exemples » des « points de discorde avec Madame K » ne suffisent pas à démontrer l'ensemble des reproches formulés à l'encontre de Madame K

Ainsi,

- Ils sont totalement sortis de leur contexte ;
- aucune explication n'est donnée quant à ces courriers / emails permettant d'en comprendre la teneur ;
- Si Madame D fait état dans le cadre de sa lettre de démission que cette dernière est due à l'ambiance générale dans son service, rien ne démontre que cela serait lié aux agissements de Madame K ;
- L'email de Madame K concernant la comptabilité ne démontre pas qu'elle aurait commis de quelconques erreurs ;
- *Etc.*

De surcroît, aucun avertissement ne semble avoir été donné par la SA ENTREPRISES PAQUET quant aux reproches actuellement formulés par celle-ci.

3.-
Il n'apparaît dès lors pas, à suffisance, que le licenciement de Madame K est basé sur un motif ayant un lien avec son aptitude ou sa conduite ou qui est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

4.-
En conséquence, la SA ENTREPRISES PAQUET est redevable à l'égard de Madame K de l'indemnité prévue par l'article 9 de la CCT n°109.

S'agissant du *quantum* de l'indemnité, le Tribunal estime devoir tenir compte des éléments suivants :

- Le fait que les motifs du licenciement invoqués par la SA ENTREPRISES PAQUET ne sont pas démontrés à suffisance ;
- L'absence de motifs (/circonstances) particulier(e)s invoqué(e)s par les parties pour justifier l'augmentation ou la diminution de l'indemnité.

Dans de telles circonstances, le Tribunal estime que l'indemnité est adéquatement fixée à l'équivalent de 10 semaines de rémunération, soit la somme brute de 12.620,57 € (65.626,95 €[13] x 10/52).

5.-
En ce qui concerne les intérêts sur cette indemnité, le Tribunal constate que la SA ENTPREPRISES PAQUET ne formule aucune contestation quant aux intérêts réclamés par Madame K et/ou la date de leur prise de cours.

Par conséquent, il y est fait droit.

---

[13] Le Tribunal constate à cet égard que la rémunération annuelle de référence prise en compte par Madame K n'est pas contestée par la SA ENTREPRISES PAQUET

3 Documents sociaux et astreinte

1.-
Madame K sollicite la condamnation de la SA ENTREPRISES PAQUET à lui délivrer la fiche de paie afférente au paiement des montants dus dans le cadre du présent jugement.

Il y est fait droit.
2.-
S'agissant de la demande d'astreinte, le Tribunal constate que Madame K ne démontre pas que la SA ENTREPRISES PAQUET pourrait faire « *feu de tout bois en vue de ne pas délivrer les documents sociaux* ».

Il n'y a par conséquent pas lieu de prévoir d'astreinte.

4 Dépens

1.-
La SA ENTREPRISES PAQUET succombant à la cause, elle doit être condamnée au paiement des frais et dépens.

Madame K liquide ses frais et dépens de la manière suivante :
- Indemnité de procédure (montant de base) : 2.400,00 € ;
- Contribution visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20,00 €.

2.-
En l'espèce, il n'existe aucune raison de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure. Il y est fait droit.

5 Exécution provisoire

Madame K sollicite l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant tout recours et sans caution et ni cantonnement.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est la règle.

Aucun élément justifiant que le Tribunal ne s'écarte de cette règle n'est, en l'espèce, invoqué.

Il y a donc lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande, la déclare partiellement fondée dans la mesure qui suit,

Par conséquent, condamne la SA ENTREPRISES PAQUET à payer à Madame K sous déduction des éventuelles retenues fiscales légalement applicables :

- La somme brute de 12.620,57 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, représentant 10 semaines de rémunération,
- Les intérêts au taux légal sur la somme précitée à dater du 09 septembre 2017 et ce, jusqu'à parfait paiement,

Condamne la SA ENTREPRISES PAQUET à délivrer à Madame K la fiche de paie afférente au paiement des montants susmentionnés.

Dit n'y avoir lieu de prévoir d'astreinte,

Déclare la demande de Madame K non fondée pour le surplus,

En application de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire, condamne la SA ENTREPRISES PAQUET à payer à Madame K les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base) et à 20,00 € à titre de contribution telle que visée par la loi du 19/03/2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie,

Ainsi rendu et jugé par la 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, composée de :

Mme	IS	Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre,
Mme		Juge social employeur,
Mr.		Juge social employé,
Mr.		Greffier.

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **09 mars 2020** de **la troisième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de Mr. , Greffier.

Le Greffier, La Présidente,