TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – Division Marche-en-Famenne
JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 AOUT 2022

R.G.n° 21/135/A R.A.J. n° 22/ 781

Exp. du à JTT n° Coût : €

DE V(

Partie demanderesse représentée par Me Lesceux, avocat

CONTRE

GITONIC CORPORATION SRL, BCE: 0723.816.572, Rue de l'Eglise, 19 à 6980 LA ROCHE-EN-ARDENNE

Partie défenderesse représentée par Me Defraire loco Me Palate, avocats

****

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du Code judiciaire ;

Vu la requête introductive d'instance reçue au greffe le 27.07.2021 ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure prise en date du 28.10.2021 ;

Vu les conclusions principales et de synthèse, ainsi que le dossier inventorié de la partie demanderesse ;

Vu les conclusions principales et de synthèse, ainsi que le dossier inventorié de la partie défenderesse ;

Entendu les parties à l'audience publique du 23.06.2022.

****

I. Objet de la demande

La partie demanderesse sollicite la condamnation de son ancien employeur, la SRL GITONIC CORPORTATION à :
- lui payer la somme de 2.460.-€ brute à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- lui payer la somme de 7.480.-€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109 ou, à titre subsidiaire, à titre de licenciement abusif;
- lui délivrer les documents sociaux sous peine d'une astreinte de 25 € par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du présent jugement ;

- lui payer les intérêts moratoires et judiciaires sur les sommes dues ;
- supporter les entiers frais et dépens de la procédure, liquidée dans son chef à la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Elle demande enfin l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours et sans caution.

Pour sa part, la partie défenderesse postule que Madame DE V soit déboutée de ses prétentions et qu'elle soit condamnée à supporter les entiers frais et dépens de l'instance, liquidées à 2.600.-€ (ou subsidiairement 1.170.-€) à titre d'indemnité de procédure.

II. La recevabilité

La recevabilité ne fait pas l'objet de contestations. Le recours est recevable.

III. Les faits

Madame DE V a été engagée par la partie défenderesse en qualité d'ouvrière polyvalente dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée entre le 10 février 2020 et le 9 mai 2020 inclus. A partir du 15 mai 2020, elle preste dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.
Selon le C4, son employeur lui aurait notifié la rupture de son contrat de travail le 22 juillet 2020 moyennant la prestation d'un préavis couvrant la période allant du 27 juillet 2020 au 31 juillet 2020, date de la fin de son occupation.
Par courrier du 10 juin 2021, Madame DE V demande à son ancien employeur de lui indiquer les motifs concrets de son licenciement, conformément à la C.C.T. n°109.
La SRL GITONIC CORPORATION lui répond par lettre recommandée du 15 juin 2021.

IV. Discussion

A. La rupture du contrat, la nullité du préavis et la durée du préavis

1) Principes

En vertu de l'article 32, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée prend fin, notamment, par la volonté d'une des parties.

Le congé est un acte juridique unilatéral par lequel une partie notifie à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Il ne doit revêtir aucune forme particulière et peut être donné oralement.

La volonté de rompre le contrat doit être non équivoque et définitive. Le congé donné clairement et sans vice de volonté met fin au contrat de travail[1].

Il s'agit d'un acte irrévocable. Une fois le congé notifié, la partie qui l'a donné ne peut plus le retirer ni le modifier, sauf avec le consentement de l'autre partie[2].

[1] Cass., 19 février 1990, *Pas.*, p. 437
[2] Cass, 12 septembre 1988, *Pas.* 89, p. 41

La charge de la preuve de la rupture du contrat repose sur celui qui l'invoque (article 870 du Code judiciaire).

Enfin, selon l'article 37 de la loi relative aux contrats de travail, lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis. A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis. En outre, s'il est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

A cet égard, dans un arrêt du 3 juin 2020[3], la Cour du travail de Bruxelles a rappelé la jurisprudence de la Cour de cassation en cette matière :

« La nullité du préavis n'affecte toutefois pas la validité du congé.
Aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé au respect de certaines formalités.
(...) Lorsque le préavis est nul, le congé est donné sans préavis valable, de sorte qu'il est en principe mis fin immédiatement au contrat de travail, même si la lettre de congé mentionne un date ultérieure.
L'attitude adoptée par l'employeur et le travailleur postérieurement à la notification d'un préavis irrégulier en vertu de l'article 37, § 1er, alinéa 4, de la loi relative aux contrats de travail, par laquelle ils donnent à penser que le congé n'est pas immédiat, permet au juge de considérer qu'après un délai raisonnable, ils ont renoncé à leur droit de se prévaloir du congé immédiat.
Le contrat de travail subsiste jusqu'à ce qu'il y soit mis fin autrement. Il appartient à la partie à la partie à laquelle un congé immédiat a été donné par un préavis nul d'invoquer ou non la résiliation immédiate du contrat.
La renonciation à l'invocation du congé immédiat n'implique pas qu'il soit renoncé à la nullité absolue du préavis prévue à l'article 37, § 1er, alinéa 4, ou au droit d'invoquer celle-ci ».

Enfin, l'article 37/2 de la loi relative au contrats de travail prévoit :
« § 1er. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :
- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté ;
- (...) ;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté ;
- (...) ».

L'article 37/4 stipule, quant à lui :
« 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 effectué 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 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 ».

[3] C.T. Bruxelles, 3 juin 2020, R.G. n°2017/AB/472, disponible sur www.terralaboris.be

2) En l'espèce

Par e-mail du 23 juillet 2020, la partie défenderesse écrit à Madame DE VOS :
« *Syndy,*
Comme convenu voici ta lettre de licenciement, avec nos plus profondes excuses.
Tu recevras copie de ce courrier par recommandé.
Comme discuté précédemment, nous sommes disposés à t'aider dans ta démarche de recherche d'un nouvel emploi.
Nous te remercions vivement pour ton implication et tes valeurs qui ont été précieuses à notre entreprise.
Nous aurions souhaité qu'il en advienne autrement.
Nous te souhaitons tout le meilleur pour la suite.
Bon courage ».

Est jointe la lettre de licenciement en question, datée du 22 juillet 2020 :

« *Copie envoyée par recommandé*

Madame De V
Syndy,

CONCERNE : Notification de la rupture du contrat de travail moyennant préavis.

Par la présente, nous vous notifions la rupture de votre contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de 5 semaines qui prendra cours le 27/07/2020.
Il est bien entendu que jusqu'à la fin de ce préavis, vous restez tenu d'effectuer vos prestations.
(...) ».

Cependant, la partie demanderesse conteste avoir reçu le recommandé annoncé et la SRL GITONIC CORPORATION reste en défaut de prouver qu'elle a bien notifié le licenciement par recommandé, tel que prévu à l'article 37, §1er alinéa 4 de la loi relative aux contrats de travail.

Le préavis donné est donc nul, de nullité absolue. La rupture du contrat de travail intervient par conséquent, en principe, le 23 juillet 2020, date de l'e-mail auquel était jointe la lettre de congé.

La partie défenderesse soutient qu'il peut être déduit de l'attitude de la partie demanderesse qu'elle a renoncé à se prévaloir de la nullité du préavis. Elle précise que les parties se sont accordées sur les modalités de la rupture du contrat, à savoir une durée de préavis d'une semaine.

Elle verse copies des messages échangés par les parties à partir du 24 juillet 2020. En substance, la parties discutent de savoir si l'ancienneté de Madame DE V commence à partir du 10 février 2020 ou du 15 mai 2020, la partie demanderesse indiquant qu'elle essaye de se renseigner auprès de son syndicat et l'employeur expliquant qu'il va faire de même auprès de son secrétariat social. La question du raccourcissement du délai de préavis est abordée par les protagonistes, Madame DE V marquant son accord à condition qu'elle ne

perde pas ses droits au chômage. Elle précise qu'elle se renseigne auprès de son organisation syndicale dès lundi et qu'elle tient la partie défenderesse au courant. Le lundi 27, la partie demanderesse relance la partie défenderesse sur ce qu'il en est concernant son délai de préavis car elle a rendez-vous avec un éventuel nouvel employeur l'après-midi. Le 28 juillet 2020, un problème se pose pour le vendredi 31 juillet 2020, Madame DE V(indiquant avoir un entretien d'embauche à 10 h et ne pas savoir combien de temps celui-ci durera et son employeur insistant pour qu'elle soit présente à son poste à 12h, quoi qu'il arrive. La partie défenderesse finit par lui dire que si elle ne peut pas lui garantir qu'elle sera là à 12 h vendredi, elle n'a plus besoin de venir.

Par courrier recommandé du 5 août 2020, Madame DE V(s'inquiète de savoir ce qu'il en est de sa durée de préavis et si elle est toujours sous contrat de travail avec la partie défenderesse, étant donné qu'elle n'a pas reçu le recommandé lui notifiant la rupture de son contrat de travail.

Par e-mail du 5 août 2020, la SRL GITONIC CORPORATION lui confirme que le contrat a pris fin.

Un échange de message a encore lieu entre les parties en date du 11 août 2020 et porte sur les mentions reprises au C4.

Par requête reçue au greffe le 27 juillet 2021, la partie demanderesse invoque la nullité du préavis et réclame une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 semaines de rémunération, soit 2.640.-€ brute (11 €/h x 40 h/sem x 6 sem).

En tout état de cause, s'agissant d'une nullité absolue[4] (puisque l'article 37, § 1er, alinéa 4 n'a pas été respecté), Madame DE \ ne pouvait renoncer à son droit d'invoquer la nullité du préavis.

Surabondamment, la période comprise entre le 24 juillet et le 31 juillet 2020, pendant laquelle la relation de travail s'est poursuivie, est particulièrement courte. En outre, dans les messages échangés, la partie demanderesse a clairement conditionné son accord sur la durée d'une semaine de préavis à la condition qu'elle ne perde pas ses droits au chômage, ce qu'elle devait encore vérifier auprès de son syndicat. Il ne peut être déduit de ces circonstances que Madame DE V(a renoncé à se prévaloir de la nullité du préavis, ni qu'elle a marqué son accord sur un délai de préavis réduit à une semaine.

La partie défenderesse est redevable d'une indemnité de rupture à la partie demanderesse.

Concernant la durée de l'indemnité compensatoire de préavis, la partie demanderesse comportait, au maximum, une ancienneté d'un peu plus de 5 mois, ce qui justifie une indemnité de rupture de 5 semaines, conformément à l'article 37/2, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail.

La SRL GITONIC CORPORATION, pour sa part, retient une ancienneté depuis le 15 mai 2020, soit depuis le début du contrat à durée indéterminée : avec une ancienneté de moins de 3 mois, la partie demanderesse n'aurait droit qu'à une indemnité compensatoire de préavis d'une semaine.

[4] C.T. Bruxelles, 3 juin 2020, R.G. n°2017/AB/472, disponible sur www.terralaboris.be

En effet, la partie défenderesse considère qu'il ne faut pas tenir compte de l'ancienneté acquise durant le contrat à durée déterminée (qui, pour rappel, a couvert la période du 10 février 2020 au 9 mai 2020 inclus) en raison d'une interruption de plusieurs jours intervenue entre la fin de ce contrat à durée déterminée et le début du contrat à durée indéterminée (le 15 mai 2020).

Cependant, cette interruption est de moins de 7 jours. Il n'est pas contesté que la partie demanderesse occupait les mêmes fonctions. Si Madame DE VC avait presté cette première période dans les liens d'un contrat intérimaire, l'article 37/4 s'appliquerait et son ancienneté serait prise en compte depuis le 10 février 2020.

En outre, il convient de constater que le 10 mai 2020 était un dimanche. Par conséquent, le délai entre les deux contrats est en réalité de 4 jours ouvrables.

Enfin, l'employeur n'avance aucune explication justifiant ce délai et n'invoque pas que celui-ci serait imputable au travailleur (cfr. article 10 de la loi relatives aux contrats de travail concernant les contrats de travail à durée déterminée successifs).

Il y a donc lieu de retenir une ancienneté dans l'entreprise au 10 février 2020.

La SRL GITONIC CORPORATION est, par conséquent, redevable à la partie demanderesse d'une indemnité compensatoire de préavis de 2.200.-€ brute (5 sem x 11 €/h x 40 h/sem).

Dans cette mesure, la demande est fondée.

B. Le champs d'application de la C.C.T. n°109 et son éventuel caractère discriminatoire

1) Principes

La C.C.T. n°109 oblige un employeur à justifier, auprès d'un ancien travailleur qui en fait la demande, les raisons (liées à sa conduite ou à son aptitude ou encore aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise) qui sont à l'origine de son licenciement.

Si le travailleur estime que ces motifs ne sont pas établis ou qu'ils n'ont pu provoquer son licenciement, il peut demander une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. La C.C.T. n°109 prévoit, à cet égard, des règles de preuves qui sont plus favorables au travailleur que les règles habituelles régissant la répartition de la charge de la preuve.

L'article 2 de la C.C.T. n°109 prévoit :
§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.
§. 2. La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés :
- durant les six premiers mois d'occupation. Des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation. La définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

(...) ».

La partie demanderesse considère qu'est discriminatoire cette condition de 6 mois d'ancienneté nécessaire pour pouvoir bénéficier de l'application de la C.C.T. n°109.

Or, l'application d'un même traitement à des catégories de personnes se trouvant dans des situations essentiellement différentes ou l'application d'un traitement différent à des personnes se trouvant dans des situations qui, sans être identiques, sont en tous cas comparables peut aboutir à un constat de discrimination au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

A cet égard, *« Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories comparables de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée, ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé »*[5].

Par ailleurs, selon l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires :
« *Sont nulles les dispositions d'une convention :*

1. contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique ;
(...) ».

Enfin, l'article 159 de la Constitution prévoit que « *Les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois* ».

2) En l'espèce

Au moment du licenciement, Madame DE V comptait une ancienneté dans l'entreprise de moins de 5 mois et demi. N'atteignant pas le minimum de 6 mois d'occupation requis, elle n'entre en principe pas dans le champ d'application de la C.C.T. n°109.

Cependant, elle considère que cette condition est discriminatoire.

Elle estime se trouver dans une situation comparable aux travailleurs ayant une ancienneté de plus de 6 mois et considère que la différence de traitement ainsi créée ne repose pas sur un critère objectif qui soit raisonnablement justifié. Par conséquent, elle demande au tribunal de céans d'écarter, sur base de l'article 159 de la Constitution, l'article 2, § 2 de la C.C.T. n°109 qui contient le critère litigieux d'une occupation de minimum 6 mois au sein de l'entreprise.

A ce titre, elle réclame la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de 7.480.-€, correspondant à 17 semaines de rémunération.

---

[5] C.T. Liège, 9 juin 2008, R.G. n°35.401/08, www.juridat.be

Cependant, le tribunal de céans ne partage pas cette analyse.

En effet, la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail concernant le licenciement adoptée le 22 juin 1982, qui prévoit à son article 4 qu' « *un travailleur ne devrait pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » n'a pas été ratifié par la Belgique.

En outre, la possibilité d'exclure de son champs d'application les travailleurs n'ayant pas la période d'ancienneté requise à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable est explicitement prévue par l'article 2.2 de cette Convention n°158.

Par ailleurs, si l'article 24 de la Charte sociale européenne reconnaît le droit pour les travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, l'Etat belge a formulé, lors de la ratification de la Charte, une réserve expresse sur cette disposition.

De plus, l'article 30 de la Charte sur les droits fondamentaux de l'Union européenne, qui prévoit certes que « *Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales* » n'impose pas pour autant une obligation de motivation du licenciement.

En tout état de cause, le principe d'une exception durant une période déterminée en début de contrat est admise par ces instruments internationaux, pour autant qu'elle soit raisonnable et fixée à l'avance.

Se pose alors la question de la justification du délai de 6 mois. Déterminer un délai comporte, en soi, une part d'arbitraire.

Or, lors de l'adoption de la C.C.T. n°109, les partenaires sociaux n'ont pas justifié leur choix de fixer la période d'occupation minimum à 6 mois.

Cela étant, avant l'adoption de la C.C.T. n°109, il n'existait en Belgique, à quelques rares exceptions près (dont le licenciement pour motif grave), aucune obligation pour un employeur de motiver a priori ou à la première demande du travailleur le licenciement décidé. L'obligation de motivation intervenait, le cas échéant, dans le cadre d'une procédure judiciaire, le congé étant assimilé à un acte unilatéral qui n'était soumis à aucune règle de motivation particulière[6].

Il semble donc manifeste qu'en fixant le délai requis à un minimum de 6 mois d'occupation, les partenaires sociaux qui ont conclu la C.C.T. n°109 sont arrivés ainsi à un compromis entre le principe fondamental de la liberté du travail et le contexte international et européen qui avaient, au fil du temps, développés des instruments juridiques visant à garantir au travailleur, d'une part, le droit de connaître les motifs de son licenciement et, et d'autre part, le droit à être protégé contre un licenciement manifestement déraisonnable[7].

---

[6] A. Hachez, L. Midol et P. Vanhaverbeke, « Le champs d'application de la C.C.T. n°109 : un champs de mine ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable,* Cinq années d'application de la C.C.T. n° 109, Anthémis, 2020, p 19.

[7] Cfr. le préambule de la C.C.T. n°109

Il ressort de l'ensemble de ces considérations que le délai de minimum 6 mois d'occupation fixé par la C.C.T. n°109 ne saurait être qualifié de déraisonnable.

Dès lors, la partie demanderesse n'établit pas que le délai de 6 mois critiqué est disproportionné par rapport à l'objectif qui consiste, a fortiori au début de la relation de travail, à garantir un équilibre entre d'une part, le principe de la liberté du travail et d'autre part, le droit à connaître les motifs de son licenciement et à être protégé contre un licenciement manifestement déraisonnable.

La discrimination dénoncée n'est donc pas démontrée.

Par conséquent, il n'y a pas lieu de faire application de la C.C.T. n°109 puisque au moment de son licenciement, Madame DE V comptait une ancienneté de moins de 5 mois et demi au sein de la partie défenderesse.

La demande d'indemnisation fondée sur la C.C.T. n°109 est non fondée.

C. A titre subsidiaire, l'abus de droit de licencier

1) Principes

Le licenciement abusif, en matière de contrat de travail, est basé sur les articles 1134 et 1382 du Code civil.
Par ailleurs, *« L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat »*[8].

En outre,
« ... 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 sur l'absence de motif, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qui constitue la rupture est concrètement constitutif d'un 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 que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire (C.T. Mons, 14.5.92 JLMB 92, 1213 ; C.T. Mons 21.4.94, JLMB 94, 1409)».[9]

Dans un arrêt du 23 avril 2021[10], la Cour du travail Liège rappelle :
« Il est admis de jurisprudence constante que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).
Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-

[8] Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 410, note C. WANTIEZ
[9] C.T. Mons, 4 novembre 1999, R.G. n°15374, disponible sur www.juridat.be
[10] C.T. Liège, 23 avril 2021, R.G. n°2020/AL/147, disponible sur www.terralaboris.be

même. En effet, la Cour de cassation (Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 410) *enseigne de manière constante que l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat. Le dommage invoqué doit donc découler des circonstances qui ont accompagné le licenciement* (Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., 2005, 494) ».

Il appartient donc au travailleur qui invoque le caractère abusif de son licenciement d'établir :
- une faute dans le chef de l'employeur, faute distincte du non-respect des règles relative à la résiliation du contrat de travail ;
- l'existence et l'étendue d'un dommage distinct de celui réparé forfaitairement par l'indemnité de rupture ;
- l'existence d'un lien causal entre la faute et le dommage.

2) En l'espèce

Madame DE V considère que les circonstances entourant son licenciement sont constitutives d'abus de droit et sollicite, à ce titre, la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 7.480.-€. Elle dénonce le fait d'avoir été licenciée sur le champ par message du 28 juillet 2020 alors qu'elle était en préavis et venait d'indiquer à son employeur qu'elle avait un entretien auprès d'un éventuel nouvel employeur le vendredi 31 juillet à 10 h, ce qui pouvait impliquer qu'elle arrive en retard à son poste ce jour-là. En outre, elle indique que les motifs invoqués à l'appui de son licenciement (à savoir la cessation de la branche d'activité dans laquelle la partie demanderesse effectuait ses prestations) sont faux.

Pour rappel, quand il s'agit d'apprécier l'existence éventuelle d'un abus de droit de licencier, l'indemnité compensatoire de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat.

Madame C n'établit pas que son ancien employeur aurait commis une faute au regard des motifs invoqués à l'appui de son licenciement ni que celle-ci serait constitutive d'un dommage dans son chef.

De même, la partie demanderesse n'établit nullement que le message du 28 juillet 2020 lui a causé un quelconque dommage qui ne serait pas réparé par l'indemnité de rupture.

La demande est non fondée.

V. Les intérêts

La partie demanderesse demande la condamnation de la partie défenderesse aux intérêt moratoires légaux et judiciaires sur les sommes dues.
En vertu des articles 2 et 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, les intérêts courent de plein droit à dater de la fin du contrat de travail.

VI. L'astreinte

La partie demanderesse sollicite, sur base de l'article 1385 bis du Code judiciaire, que la partie défenderesse soit condamnée à lui délivrer les documents sociaux sous peine d'une astreinte

de 25 € par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du présent jugement.

La partie défenderesse s'y oppose au motif qu'il n'existe, en l'espèce, aucun élément permettant de douter de l'exécution du jugement à intervenir.

En effet, la partie demanderesse n'invoque aucune circonstance qui justifierait sa crainte de ne pas voir la SRL GITONIC CORPORATION lui délivrer les documents sociaux adéquats, ceux-ci n'étant par ailleurs pas précisés.

La demande est non fondée.

VII. Les dépens

Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, compenser les dépens, par exemple, si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

La partie demanderesse liquide ses dépens à la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

La partie défenderesse liquide ses dépens à la somme de 2.600.-€ (soit le montant maximale de l'indemnité de procédure eu égard à la valeur du litige) en raison du caractère manifestement déraisonnable de la demande et, à titre subsidiaire 1.170.-€ (soit le montant de base de l'indemnité de procédure, eu égard à la valeur du litige).

La partie demanderesse obtenant gain de cause sur une de ses deux demandes principales, son recours ne saurait être considéré comme manifestement déraisonnable et il y a lieu de compenser les dépens, chacune des partie devant supporter les siens.

VII. L'exécution provisoire

L'exécution provisoire étant de droit s'agissant des jugements définitifs prononcés contradictoirement en vertu de l'article 1397 du Code judiciaire, il n'y a pas lieu de l'accorder par le présent jugement dès lors que c'est la loi elle-même qui l'accorde.

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Dit la demande recevable et partiellement fondée ;

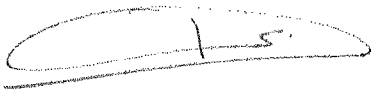
Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 2.200.-€ brute à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires ;

Déboute la partie demanderesse pour le surplus ;

Compense les dépens, chaque partie devant supporter les siens.

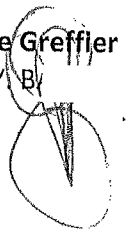
Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la chambre de vacations du Tribunal du travail de Liège division Marche-en-Famenne composée de :
L. D , Juge présidant la chambre,
A. D , juge social employeur,
V. D juge social ouvrier,
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de P. S , greffier

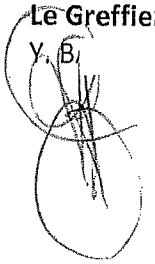
Le greffier **Les juges sociaux** **Le Juge**
P. SI A. DI V. D. L. DI



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la chambre de vacations du Tribunal du travail de Liège Division Marche-en-Famenne, le **10 août 2022** au Tribunal du Travail sis à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, rue Victor Libert, 9, par Mme L. DI , juge présidant la chambre, assistée de Y. Balzat, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier **Le Juge**
Y. B L. DI



Madame Vincianne D , Juge social ouvrier, est légitimement empêchée de signer le présent jugement au délibéré duquel elle a participé (art. 785 CJ).

Le Greffier
Y. B