Numéro de rôle : **18/2571/A**
Numéro de répertoire : 2180/20
Chambre : **2ème**
Parties en cause : **D** **BRUYERRE**
DEFINITIF

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du 9 mars 2020

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2571/A Jugement du 9 mars 2020

La 2ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Monsieur** D

partie demanderesse, représentée par son père, Monsieur D J , porteur d'une procuration.

Contre : **LA SA BRUYERRE** dont le siège social est sis à 6041 GOSSELIES, rue François Léon Bruyère, 34

Inscrite à la BCE sous le n°431.703.151

partie défenderesse représentée par Maître V. LAFONTAINE, Avocate remplaçant Maître TILLEMAN Filip, Avocat à 2000 Anvers, Meir 24 bte 6.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :
-la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 19 décembre 2018 et les pièces y annexées (numérotées par le Tribunal a° à j°)
-l'ordonnance rendue le 26 avril 2019 en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire,
-les premières conclusions et conclusions additionnelles des parties,
-les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse reçues au greffe le 12 novembre 2019,
-les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le 10 décembre 2019,
-l'ordonnance rendue le 7 janvier 2020 en application de l'article 748 §2 du Code judiciaire maintenant la date de l'audience de plaidoirie au 10 février 2020 ;

Vu les pièces complémentaires de la partie demanderesse reçues au greffe :
- le 17 janvier 2019 (une clé USB)
-le 2 septembre 2019 (7 pièces)
-le 12 novembre 2019 (pièces 8 à 10)

Vu le dossier de la partie défenderesse reçu au greffe le 12 décembre 2019.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire est demeurée sans résultat.

Entendu le représentant du demandeur et le conseil de la défenderesse en leurs explications lors de l'audience publique du 10 février 2020.

I.OBJET DE L'ACTION

La demande initiale tendait à obtenir la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable.

Dans ses premières conclusions déposées au greffe le 2 septembre 2019, le demandeur a maintenu ce premier chef de la demande et a étendu son action à 4 autres chefs de demandes.

La demande, telle qu'étendue et visée dans les dernières conclusions[1], a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur :

A titre principal:

- 6 mois estimés financièrement au salaire moyen et mensuel net de 1800 Euros net d'impôts pour le licenciement abusif comme le prévoit l'art 11 de la CCT 109, notamment: Sans préjudice de l'art 39,& 1 er de la Loi du 3 juillet 1978, l' employeur qui licencie abusivement un travailleur engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à ce travailleur une indemnité correspondant à six mois de rémunération, sauf si une autre indemnité est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi
- 24 semaines nettes d'impôts, pour l'abus de droit dont s'est rendu coupable la SA BRUYERRE (Droits des contrats) par madame D lors de la signature du deuxième contrat et par un article abusif dans ce contrat.
- 9 semaines nettes d'impôt, pour la spoliation d'un préavis rémunéré sur base d'un abus de droit manifeste relatif au Droit des Contrats.
- 6 mois nets d'impôt pour la communication de références erronées et vexatoires, amenant un obstacle insurmontable pour retrouver du travail dans la région de domicile et spoliation d'un Bonus non-récurrent, sur base de l'ajout abusif d'un article de la CCT 90 ;
- 1 semaine nette d'impôt pour le non-respect des prescriptions légales en matière de remise de C4 lors d'un licenciement (retard de 18 jours pour remise de document).
- 6 mois nets d'impôt pour abus de Droit gravissime, pour le transmis d'éléments faux au service contrôle de l'ONEM dans le but de priver le demandeur d'allocations de chômage pendant 6 mois.
- 6 semaines, nettes d'impôt pour ce qui est du motif invoqué lors du premier licenciement selon théorie de l'abus de Droit et non pas comme licenciement manifestement déraisonnable.

[1] Le Tribunal reprend les chefs de la demande exposés en page 12 des conclusions de synthèse et non le dispositif en page 61 qui reprend un montant global de 50.400 € net sans détailler les chefs de demande.

A titre subsidiaire :

- De contraindre, par astreintes significatives, la SA BRUYERRE et ses représentants à ne plus communiquer de renseignements sur le demandeur quels qu'ils soient, aux éventuels futurs employeurs ou leurs représentants et ce, même dans l 'hypothèse où les demandes soient déclarées non recevables et non fondées.
- De condamner la SA BRUYERRE aux dépens de l'instance.

II.LES FAITS

Monsieur D (ci -après le demandeur), né le 1988, a été engagé par la SA BRUYERRE, en qualité de monteur frigoriste, à partir du 12 septembre 2016 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, puis à durée indéterminée à partir du 10 octobre 2016.

Par courrier du 22 janvier 2018, le demandeur a été licencié moyennant la prestation d'un préavis devant se terminer le 25 mai 2018.

Dans le courant de la mi-mai 2018, la direction informe le demandeur de sa proposition de le réengager. Le demandeur qui aura un nouveau responsable, Monsieur DE , au lieu de Monsieur B accepte ce réengagement.

Selon le demandeur, la directrice du personnel de la société, Madame D , lui aurait dit qu'il fallait une interruption de 3 jours entre les contrats de travail pour le réengager de sorte qu'un nouveau contrat de travail a été proposé avec une date d'entrée en service du 30 mai 2018.

Le 30 mai 2018, les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein prenant cours le 30 mai 2018 avec la même fonction de technicien- frigoriste- monteur.[2]

Le 3 octobre 2018, le demandeur a été en incapacité de travail pour maladie pour 3 jours.

Par courrier du 3 octobre 2018, la société défenderesse a notifié au demandeur son congé moyennant la prestation d'un préavis prenant cours le 8 octobre 2018. Le Tribunal note qu'aucune des parties n'a produit la lettre de l'employeur notifiant ce congé mais il n'est pas contesté que ce congé n'était pas motivé.

Après avoir eu une conversation avec madame D sur les raisons de son licenciement, le demandeur a adressé, le 21 octobre 2018, un courriel à Monsieur C , directeur au sein de la défenderesse, dans lequel il donnait des explications sur certains incidents. Ce courriel se terminait en disant que le demandeur n'attendait pas de réponse de son employeur.

Le demandeur a encore envoyé deux courriels à son employeur le 13 novembre 2018 et le 22 novembre 2018.

---

[2] Ce contrat de travail ne prévoit pas le maintien de l'ancienneté acquise lors du premier contrat, voir pièce a) de la requête.

Le dernier jour des relations de travail étant le 19 novembre 2018, par mail du 3 décembre 2018, le demandeur a réclamé son C4 à Madame D' .

Le C4 a été remis au demandeur le vendredi 7 décembre 2018. Suivant ce C4,[3]

- Le motif du congé est « *manque de soin dans le travail et lenteur d'exécution* ».
- Le préavis couvre la période du 08/10/2018 au 26/10/2018 et ce délai a été suspendu et prolongé jusqu'au 19/11/2018 pour « compensation heures supplémentaires ».

Monsieur D estimant son licenciement abusif a déposé au greffe du Tribunal, le 19 décembre 2018, la requête introductive de l'instance.

III. DISCUSSION.

A) Remarques préalables sur le plan des principes généraux gouvernant l'instance.

Avant d'aborder le fond de l'affaire, deux observations sont émises brièvement pour rappeler, d'une part, le rôle du juge dans le procès civil et, d'autre part, les obligations qui incombent aux parties lorsqu'elles instruisent la cause et la portée de l'obligation de motivation des jugements.

Premièrement, le principe dispositif[4] est tempéré par le rôle actif du juge.
Suivant la Cour de cassation : « *Le juge est tenu de statuer sur la contestation conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit examiner la nature juridique des faits et actes invoqués par les parties et peut, quelle que soit la qualification juridique que les parties leur ont donnée, suppléer d'office aux motifs qu'elles ont proposés à condition de ne pas soulever une contestation dont les parties ont exclu l'existence dans leurs conclusions, de se fonder uniquement sur des éléments régulièrement soumis à son appréciation, de ne pas modifier l'objet de la demande et de ne pas violer les droits de défense des parties* ». Le seul fait que les parties n'ont pas invoqué l'application d'une disposition légale déterminée ne signifie pas qu'elles ont exclu cette possibilité dans leurs conclusions (Cass. 20 avril 2009 , n°S.08.0015.N).

Le droit reste à disposition du juge qui doit relever d'office les moyens de droit dont l'application est commandée par les faits spécialement invoqués par les parties (Cass. 4 avril 2005, C.03.0148F).

Deuxièmement, s'agissant de l'obligation de motivation des jugements, il convient de rappeler les dispositions du code judicaire quant à l'établissement des conclusions.

Art. 744 du Code judiciaire (tel que modifié par la loi du 15 octobre 2015 (intitulée loi pot- pourri I) :

Les conclusions contiennent également, successivement et expressément:

1° l'exposé des faits pertinents pour la solution du litige;

---

[3] Voir la 2 ème pièce de la requête numérotée pièce b° par le Tribunal.
[4] En vertu du principe dispositif, le juge ne peut statuer que dans les limites de l'objet de la demande et ne peut octroyer autre chose ou plus que ce qui est demandé : voir sur ces principes : VAN DROOGHENBROECK J. , syllabus de droit judiciaire 2018, pages 242 à 244).

2° les prétentions du concluant;

3° les moyens invoqués à l'appui de la demande ou de la défense, le cas échéant en numérotant les différents moyens et en indiquant leur caractère principal ou subsidiaire;

4° la demande quant au dispositif du jugement, le cas échéant en indiquant le caractère principal ou subsidiaire de ses différentes branches.

Les conclusions prises dans une autre cause ou à un autre degré de juridiction, auxquelles il est renvoyé ou fait référence, ne sont pas considérées comme des conclusions au sens de l'article 780, alinéa 1er, 3°.

Art. 748bis :

Sauf dans les cas où des conclusions peuvent être prises en-dehors des délais visés à l'article 747, les dernières conclusions d'une partie prennent la forme de conclusions de synthèse. Pour l'application de l'article 780, alinéa 1er, 3°, les conclusions de synthèse remplacent toutes les conclusions antérieures et, le cas échéant, l'acte introductif d'instance de la partie qui dépose les conclusions de synthèse.

Il résulte de ces dispositions que :

1° Les dernières conclusions doivent nécessairement prendre la forme de conclusions de synthèse et l'obligation de motivation du juge ne vaut qu'à l'égard des moyens soulevés dans ces dernières conclusions de synthèse (sauf exceptions);

2°Les conclusions doivent être dorénavant structurées, la loi dite pot-pourri I du 15 octobre 2015 ayant émis de nouvelles exigences en matière de rédaction des conclusions.

B) Analyse des chefs de la demande.

Dans ses conclusions de synthèse, le demandeur formule pas moins de sept chefs de demande qu'il convient d'examiner successivement.

1) **L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

La partie défenderesse soutient que la CCT 109 n'est pas applicable car le demandeur ne bénéficiait pas d'une ancienneté de 6 mois lorsqu'il a été licencié moyennant préavis prenant cours le 8 octobre 2018. Elle prétend que l'interruption de quelques jours entre le dernier jour du premier préavis presté, soit le 25 mai 2018 et la prise de cours du second contrat, soit le 30 mai 2018, fait perdre au demandeur son ancienneté.

A titre subsidiaire, la défenderesse fait valoir que le congé n'est pas manifestement déraisonnable et à titre plus subsidiaire, elle conteste le montant de l'indemnité et postule la réduction au minimum de 3 semaines.

Avant d'examiner si le licenciement du demandeur n'est pas manifestement déraisonnable, il faut vérifier si le demandeur rentre dans le champ d'application de la CCT 109.

1.1. Champ d'application de la CCT 109- condition d'ancienneté.

L'article 2 §2 de la CCT 109 dispose que :
« *La présente convention collective de travail ne s'applique pas toutefois aux travailleurs qui sont licenciés :*
-durant les 6 premiers mois d'occupation. Des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez un même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six 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 jurisprudence confirme que la notion d'occupation utilisée à l'article 2 §2 de la CCT 109 s'identifie à celle d'ancienneté, telle qu'utilisée pour le calcul de la durée du délai de préavis définie à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 de sorte que la jurisprudence relative à l'article 37/4 trouve à s'appliquer en l'espèce (voir : *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, Cinq années d'application de la CCT 109*, Ed. Jeune barreau de Charleroi, Anthémis 2020, p.43).

L'article 37/4 alinéa 2 dispose que : « *Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise* ».

En principe l'ancienneté de service doit être continue et on ne doit prendre en compte que la période durant laquelle le travailleur est resté au service de la même entreprise de manière ininterrompue. La jurisprudence tempère néanmoins ce principe en cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail auprès du même employeur faisant suite à la rupture d'un premier contrat auprès de cet employeur. Ainsi :
- la Cour du travail de Bruxelles considère qu'une interruption d'un jour (qui correspond à un jour férié entre le contrat de travail précédent et le nouveau contrat) n'est pas une interruption de fait de l'ancienneté (C.Trav. Bruxellles 26 juin 2009, J.T.T. 2009, p.389) ;
-la Cour du travail de Gand estime qu'une interruption de deux jours durant le week -end ne constitue pas une interruption réelle de l'occupation (CTrav.Gand 9 décembre 2002, Orientation 2003 n°6-7, 28)
-la Cour du travail de Liège a jugé qu'une brève interruption (en l'espèce 4 jours calendriers) n'interrompait pas la période d'occupation pour la prise de compte de l'ancienneté dès lors que cette interruption avait été imposée par l'employeur à dessein de faire échec à la règle légale sur le calcul de l'ancienneté (C.Trav. Liège 15 avril 2002, J.T.T. 2002, page 423).

D'une manière générale, la doctrine relève que la jurisprudence dresse un garde- fou contre la fraude à la loi, rejetant l'interruption quand il est établi qu'elle a été imposée par l'employeur en vue de faire échec à la règle légale sur le calcul de l'ancienneté (voir B.PATERNOSTRE, *L'ancienneté servant de base au calcul du délai de préavis,* Orientations 2016/9, p.2-29 et spécialement pages 13 et 14).

En l'espèce, avant l'expiration du premier préavis, le demandeur a été contacté par la responsable du personnel en vue de lui proposer un nouveau contrat de travail avec la même fonction de frigoriste. Le demandeur expose- sans être contredit sur ce fait - que madame D lui a

déclaré qu'il fallait 3 jours d'interruption entre deux contrats de travail et lui a fait signer le second contrat de travail le mercredi 30 mai 2018. Si l'on se réfère au premier C4 (qui n'a été complété cependant que le 18 juin 2018) le dernier jour d'occupation du premier contrat est le vendredi 25 mai 2018. Il n'y a donc eu que 3 jours ouvrables entre les deux contrats de travail.

Le Tribunal de céans considère que cette brève période de 3 jours ouvrables n'a pas pour effet de suspendre l'ancienneté du travailleur dès lors que cette brève interruption a été imposée par l'employeur et n'a nullement mis en cause la fidélité du travailleur à l'entreprise.

Surabondamment, le demandeur expose que son épouse a accouché le 22 mai 2018 de sorte que le préavis de son premier contrat aurait pu être suspendu et prolongé s'il avait demandé à bénéficier de son congé de paternité de 10 jours.

En conclusion, le demandeur peut se prévaloir d'une occupation prenant cours à partir du 12 septembre 2016, soit d'une occupation de plus de 6 mois, sans que la brève interruption de 3 jours ouvrables n'ait d'influence sur le calcul de son ancienneté. Partant la CCT 109 est d'application.

1.2. Notion de licenciement manifestement déraisonnable et charge de la preuve : CCT.109

1.2.1. En droit.

Le licenciement manifestement déraisonnable est défini par la C.C.T. n° 109 comme suit :

Art. 8. *Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, <u>et</u> qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* (c'est le tribunal qui souligne le « et »[5]).

Commentant cette disposition, les partenaires sociaux réunis au sein du C.N.T. indiquent que :

[5] Les deux exigences sont cumulatives : il faut que le licenciement soit en lien avec un des motifs visés à l'article 8 et qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable : voir sur cette interprétation de la notion de licenciement manifestement déraisonnable : Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la CCT 109 ; Anthémis 2020, la contribution de P. NILLES, plus sp.pages 101 à 108.

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.

A propos de l'indemnité due par l'employeur ayant licencié un travailleur de façon manifestement déraisonnable, l'article 9 de la C.C.T. dispose que :

Art. 9. § 1er. *En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

§ 2. *L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

§ 3. *L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.*

Les partenaires sociaux commentent cette disposition en précisant que :

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

En ce qui concerne la charge de la preuve l'article 10 de la CCT dispose que :

« *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 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. »

S'agissant de la charge de la preuve, c'est donc en l'espèce l'article 10 de la C.C.T. n° 109 qui s'applique, prévoyant que « la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ». D'après la doctrine[6] :

« *Cet alinéa semble n'être qu'une transposition des principes civilistes du droit de la preuve énoncés par l'article 870 du Code judiciaire disposant que « chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».*

(...) *Avec M. Van Eeckhoutte, nous pensons que 'le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue, sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations. C'est donc à lui qu'incombe, en premier lieu, la charge de la preuve'. A défaut d'une telle preuve, le travailleur ne pourra donc, à notre sens, revendiquer utilement l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable.*

M. Van Eeckhoutte ajoute : 'Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement. La nouvelle réglementation diffère donc fondamentalement du régime de la charge de la preuve qui est applicable en cas de prétendu 'licenciement abusif' et qui place les ouvriers dans une situation somme toute confortable dès lors qu'ils sont uniquement tenus de contester les motifs invoqués sans devoir fournir la moindre preuve. »

La doctrine [7]précise encore que :

« *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits - ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables - de les prouver.*

On suppose en lisant l'article l0, même si ce n'est pas clair, que l'employeur devra quand même apporter la preuve des faits qu'il avance dans la motivation; de manière globale, on se rend compte que si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, on se trouve dans le cadre classique du principe d'actori incumbit probatio ou de l'article 1315, alinéa 1er, du Code civil; la situation est

---

[6] M. STRONGYLOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés – Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, 2014, Limal, Anthemis, p. 131 et s.

[7] DEAR et GILSON, "L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable" in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p. 236-237

quand même modifiée par rapport au licenciement abusif des employés, puisque l'employeur a dû motiver le licenciement et doit apporter la preuve de ce motif.

Nous partageons l'opinion de S. Gérard, A.-V Michaux et E. Crabeels lorsqu'il écrivent qu'« On voit mal comment l'employeur échapperait à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier» ". Mais une fois établi, ce motif est présumé être manifestement raisonnable au sens de la C. C. T. Il appartient alors au travailleur d'apporter la preuve que ce motif est, au contraire, « manifestement déraisonnable» ou, le cas échéant, qu'il n'est pas la véritable cause de son licenciement et que le véritable motif, qu'il devra alors établir, est « manifestement déraisonnable ».
L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée: « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. ».

1.2.2. Application

Le demandeur n'a pas fait usage de l'article 4 de la CCT 109 car il n'a pas demandé formellement les motifs de son licenciement par recommandé.

Le demandeur a reçu des explications verbales sur son congé en novembre 2018 mais aucun écrit n'a été communiqué sur les motifs du congé avant le C4 transmis le 9 décembre 2018.

On peut considérer que les motifs du congé ont été communiqués spontanément sur le C4[8] dans le respect de l'article 6 de la CCT 109.

Cette communication « spontanée » des motifs est une communication très sommaire et n'empêche pas la société défenderesse d'établir que les motifs sont légitimes au sens de l'article 8 de la CCT 109 et de prouver que ces motifs sont la cause réelle du licenciement du demandeur.

Au niveau du contrôle du juge dans l'appréciation de la légitimé du congé, la Cour du travail de Mons [9]précise que :
« *Le juge doit contrôler deux éléments pour considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable :*
Il contrôle dans un premier temps que les motifs sont en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.
Il contrôle dans un second temps que l'exercice du droit de licencier de l'employeur équivaut à l'exercice de ce droit par un employeur normalement prudent et raisonnable »

---

[8] Pour rappel, le motif du congé sur le C4 est « *manque de soin dans le travail et lenteur d'exécution* ».

[9] C.trav. Mons 28 juin 2019, R.G. n°2018/AM/99 inédit et C.trav. Mons 4 juin 2019, RG n°2018/AM/794 cités dans l'ouvrage précité « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable.. » , Anthémis, 2020, page 110).

En l'espèce, la société défenderesse précise dans ses conclusions que les motifs du licenciement sont dus au fait que la société n'était plus satisfaite des prestations de travail du demandeur ; concrètement elle lui reprochait un manque de soin et le fait qu'il faisait preuve de lenteur.

Pour étayer ses motifs d'insatisfaction professionnelle -que l'on peut donc lier à l'aptitude professionnelle - la société invoque trois faits :

- La destruction d'une vitrine le 27 septembre 2018, chez le client « Point Mariage »
- Le bris d'un moteur compresseur en septembre 2018,
- Des traces sur des plaques du faux plafond lors du remplacement de ces plaques à la chocolaterie.

Le demandeur minimise ces 3 faits et fait valoir que ceux-ci ne sont pas à l'origine de son (second) licenciement.

Ces 3 faits sont examinés ci-dessous :

a) En ce qui concerne l'incident du 27 septembre 2018.

Monsieur D était chargé d'équiper une climatisation au sein des locaux du magasin Point Mariage. Il était occupé à placer les condenseurs sur des planches à roulette au niveau de la toiture ; alors qu'il était occupé à redescendre sur un des planchers par l'échelle, il a glissé[10] et a lâché le plancher à roulette qu'il tenait en main pour se rattraper à l'échelle. Il n'est pas contesté que cet incident a causé la destruction de la vitrine du magasin.

Le responsable du demandeur, Monsieur DE , a été avisé des faits et a répondu que la société était assurée pour ce genre d'accident et que le principal était que Monsieur D ne soit pas blessé.

La défenderesse invoque que la réouverture du magasin était prévue le 3 septembre (lire octobre) 2018 alors que la vitrine n'a pu être remplacée que le 4 octobre, soit le lendemain de la réouverture du magasin, ce qui a entrainé des inconvénients pour le client.

Le demandeur soutient que la réouverture du magasin était prévue le 4 octobre 2018 et que cet incident ne lui a pas été reproché. Il n'a reçu aucun avertissement pour cet incident totalement involontaire de sa part.

b) En ce qui concerne le bris d'un nouveau compresseur.

Il n'est pas contesté par la société que Monsieur M a été chargé de la pose d'un nouveau compresseur, fin septembre 2018. Monsieur D et un collègue (prénommé T) ont été chargés de lui apporter leur aide pour le placement d'une nouvelle machine à froid d'un certain poids. Le placement ayant été fait , lors de la mise en service du compresseur, Monsieur M a omis de vérifier qu'il y avait de l'huile dans le moteur du nouveau compresseur. Comme il n'y avait pas d'huile, après sa mise en service le compresseur a « rendu l'âme ».

[10] Le demandeur précise dans sa requête qu'il pleuvait fortement et son pied a glissé sur l'échelle.

La société reconnait[11] que c'est Monsieur M qui est responsable de la casse du compresseur et que le demandeur avait juste était appelé en soutien pour la mise en place.

La société tente d'impliquer le demandeur dans la responsabilité de cette casse en lui reprochant d'avoir ôté une étiquette indiquant qu'il n'y avait pas d'huile.

La société allègue que « *Monsieur D omet de mentionner la présence d'une étiquette indiquant qu'il n'y avait pas d'huile. Monsieur D a retiré cette étiquette et ce sans mentionner à Monsieur M que le plein d'huile n'avait pas été fait. Ne voyant plus l'étiquette, Monsieur M a ainsi cru que l'huile avait été remise.*
Si Monsieur M a bien été jugé comme le principal responsable de cet incident, Monsieur D en tant que frigoriste était censé être au courant comme l'atteste Monsieur B , responsable directe de ce dernier ».

Le demandeur conteste avoir enlevé une étiquette et précise avoir donné des explications à l'époque à Messieurs B et DE .

De nouveau, le Tribunal relève que cet incident n'a pas été reproché à l'époque au demandeur et que le responsable de cet accident (Monsieur M) n'a pas été licencié suite à cette casse du compresseur.

<u>c) Manque de soin dans son travail</u>

La société soutient avoir émis plusieurs remarques verbales au demandeur pour lui reprocher un manque de soin.

Deux exemples sont donnés par la société.

Le premier concerne un chantier réalisé au Funérarium de Charleroi. La société dépose une attestation d'un responsable de chantier, Monsieur DO , qui déclare que (voir pièce n°15 du dossier de la société) :
« *J'ai été envoyé au funérarium de Charleroi Nord pour exécuter des réparations suite à une clim mal montée.*
Problème de finitions, plancher abimé, nouvelle tapisserie de la cliente brûlée au chalumeau. De plus des crasses avaient été laissée dans la cour du voisin. »

Le Tribunal relève que cette attestation ne situe pas la date du chantier et ne précise pas quels sont les ouvriers qui avaient travaillé sur chantier avant l'intervention de Monsieur DO .
Cette déclaration ne permet donc ni d'imputer un manque de soin dans le chef du demandeur, ni de préciser si les travaux sur ce chantier n'auraient pas été réalisés dans le cours de l'exécution du premier contrat de travail du demandeur.

[11] Voir la déclaration de Monsieur B , pièce n°11 du dossier de la défenderesse.

Le second exemple pour illustrer un manque de soin est relaté en page 10 des conclusions de synthèse de la société. Le 2 octobre 2018, Monsieur DEL , qui loue la partie chocolaterie du bâtiment de la société Bruyerre, fait part de son mécontentement quant à l'installation du système d'air conditionné. La raison est qu'il y a des traces de souillure au plafond (voir pièce n°7 du dossier de la société).

Le demandeur fait valoir qu'il s'agissait de traces de doigts sur les plaques du plafond et que ce fait -qui ne concerne pas un client de la société- est anecdotique. Selon lui, ce reproche est véniel et il aurait pu y remédier en remplaçant les plaques. [12]

A l'instar du demandeur, le Tribunal estime que ce manque de soin semble invoqué pour les besoins de la cause et est un manquement très minime. [13]

Le Tribunal considère que, contrairement à ce que prétend la société défenderesse, il n'est pas démontré de nombreuses négligences flagrantes dans le chef du demandeur. Il y a eu, tout au plus, certains incidents pouvant démontrer dans le chef du demandeur un (relatif) manque de soin ou de précaution.

Les différents faits relatés ci-dessus sont des motifs légers que pour justifier un licenciement. Si ces faits sont liés à l'aptitude professionnelle et sont (en partie) établis [14], ces faits ne paraissent pas être de nature à légitimer un licenciement dans le chef d'un employeur normal et raisonnable.

Au niveau du contenu de la notion de licenciement manifestement déraisonnable, doctrine et jurisprudence sont, de manière majoritaire, d'avis de considérer que les deux conditions visées à l'article 8 de la CCT 109 sont cumulatives : si les motifs sont liés à l'attitude ou l'aptitude du travailleur, encore faut -il vérifier s'ils sont la cause réelle du congé et s'ils auraient amené un employeur prudent et raisonnable à procéder au licenciement, étant entendu que ce dernier contrôle par le juge s'effectue à la marge.

On relève que :

- le demandeur n'a reçu aucun avertissement écrit durant le cours de l'exécution de ses deux contrats de travail.
- Le premier congé n'est pas motivé par un manque de soin ou de la lenteur. Le premier C4 reprenait comme motif « *ne convient pas pour le poste sans une remise en question notoire.* » (voir pièce n°1 du dossier complémentaire du demandeur déposé le 02/09/2019).
- Si le manque de qualité des finitions a été invoqué verbalement par Monsieur B dans le cours de l'exécution du premier contrat de travail, suivant son attestation du 2

[12] En page 10 de sa requête, le demandeur dit qu'il a proposé à DE d'aller voir sur place et de remplacer les plaques avec celles de réserve laissées sur place mais Monsieur DE ne lui a pas laissé l'occasion et l'a envoyé sur un autre chantier.

[13] Voir la page 21 des conclusions de synthèse du demandeur : en comparaison, la mise hors service du compresseur par Monsieur Mi est sans commune mesure avec le prix de 3 plaques de faux plafonds d'autant plus que les plaquistes avaient laissé sur place des plaques de réserve.

[14] En tout cas sont établis le bris de la vitrine du magasin Point Mariage et les traces de doigts sur les plaques.

octobre 2019, ce « défaut » n'a pas empêché la conclusion d'un nouveau contrat de travail. A cet égard, la société invoque que si elle a proposé de réembaucher le demandeur c'est en raison d'une pénurie pour le métier de frigoriste. Cet argument ne convainc guère le Tribunal car d'une part c'est avant l'expiration de son premier préavis que le demandeur a été ré-approché par la société pour envisager la conclusion d'un nouveau contrat (sans maintien des conditions d'ancienneté) et parce que la société recourait à des sous -traitants indépendants ou pouvait recourir à des intérimaires. Si le demandeur ne donnait pas à ce point satisfaction, pourquoi la société l'a-t-elle réengagé ?

De son côté, le demandeur fait valoir que d'une manière générale les délais qui étaient impartis pour effectuer les chantiers étaient trop courts et que l'organisation au sein de la société laissait à désirer (manque de matériel ou matériel inadéquat occasionnant des pertes de temps). Il conteste le reproche de lenteur au travail et s'il faisait des heures supplémentaires, comme les autres monteurs, c'était pour satisfaire Monsieur DE qui avait des retards de chantiers.

Le demandeur produit un document interne à la société BRUYERRE, à savoir un compte rendu d'une réunion qui a eu lieu le 20 novembre 2018,[15] soit le lendemain de son dernier jour de préavis. Bien que ce document soit postérieur au congé du demandeur, il est révélateur d'un malaise au sein de l'équipe de frigoristes ; les frigoristes se plaignent d'un planning chargé, d'un temps de réalisation de chantiers mal évalué, d'un manque de collaboration entre les techniciens, vendeurs, architectes et responsables techniques qui se rejettent la balle en cas de retard ou d'erreur.

La société défenderesse ne s'explique pas sur le contenu de ce rapport.

Bien plus, le dossier de pièces produit par la société est peu fourni et n'étayent guère les prétendues « négligences flagrantes du demandeur », ce qui laisse planer un doute sur les raisons réelles du congé.[16]

Ce second congé du demandeur n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable agissant en « bon père de famille ». Ce licenciement opéré moins de 6 mois après la signature du nouveau contrat est d'autant plus vexatoire que le demandeur produit une offre d'emploi avec proposition salariale qui lui avait été faite le 9 mai 2018 par une autre entreprise.[17]

En conclusion, le licenciement du demandeur intervenu le 3 octobre 2018 est manifestement déraisonnable.

---

[15] Voir la 4 ème pièce en annexe de la requête : pièce numérotée d) par le Tribunal.

[16] Le Tribunal n'a pas pris en compte la clé USB déposée par le demandeur en date du 17 janvier 2019 et qui contiendrait l'enregistrement de deux conversations téléphoniques bien qu'une copie ait bien été transmise à la société. Le Tribunal, qui s'interroge sur l'admissibilité de cette preuve, n'a pas à répondre à des éléments de faits contenus dans les différents écrits de procédure ; l'obligation de motivation ne s'étendant qu'aux moyens contenus dans les dernières conclusions qui doivent prendre la forme de conclusions de synthèse, comme rappelés en début de discussion.

[17] Voir la pièce n°7 du dossier du demandeur : validation de la proposition de recrutement par ENGIE AXIMA. Le Tribunal note que le salaire horaire proposé est légèrement inférieur à celui prévu dans le contrat de travail du 30 mai, ce qui explique que le demandeur ait accepté de re-signer un second contrat.

Montant de l'indemnisation.

Au niveau de la fourchette de la sanction, on peut regretter que les partenaires sociaux n'aient pas davantage donné d'indication au juge, sur les critères à retenir. Le commentaire de l'article 9 par les partenaires sociaux mentionne juste que « le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

Le but de la CCT 109 est d'abord de sanctionner l'employeur qui ne se serait pas comporté comme un employeur normal et raisonnable. L'indemnité prévue par la CCT 109 vise aussi à réparer le dommage subi par le travailleur ; c'est la réparation du dommage moral qui est aussi implicitement visée dans la fourchette de 3 à 17 semaines.

Dans ses conclusions, la société soutient que la partie demanderesse ne justifie pas le montant maximal de 17 semaines qui est réclamé et à titre subsidiaire, la société demande la réduction au montant minimal de 3 semaines.

Pour apprécier la gradation du caractère manifestement déraisonnable, le Tribunal retient en défaveur du travailleur des motifs liés à son aptitude au travail pour partir de l'indemnité minimum de 3 semaines. Le demandeur ne bénéficiait pas non plus d'une grande ancienneté au sein de la défenderesse.

Par ailleurs, il faut tenir compte des circonstances aggravantes dans le chef de l'employeur qui a agi de manière légère. Il est admis qu'il y a abus de droit lorsque l'employeur use de son droit de licencier. Par contre, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de retenir comme critère des éléments de faits survenus après la rupture du contrat pour apprécier la gradation du caractère manifestement déraisonnable ; ainsi le comportement adopté par l'employeur auprès des futurs employeur potentiels fait l'objet d'une demande séparée de dommages et intérêts et ne sera pas retenu à ce stade (voir infra, le 4ème chef de la demande).

Compte tenu des éléments relevés ci-dessus, le Tribunal fixe à 6 semaines le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Quant à la demande d'un salaire de 6 mois pour abus de droit repris dans les conclusions de synthèse - demande formulée en réponse à l'argument de la défenderesse quant à la non application de la CCT 109 - le Tribunal estime cette demande non fondée.

En droit commun (articles 1382 et 1134 du Code civil), un abus de droit de licencier peut résulter :

- d'une intention de nuire,
- d'une légèreté coupable,
- d'un exercice du droit de licenciement qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- des circonstances qui entourent le licenciement.

La question du cumul d'une indemnité octroyée en application de la CCT 109 avec une demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est controversée en doctrine et en jurisprudence. [18]

Le demandeur ne s'est pas expliqué concrètement sur le cumul entre les deux demandes et sur les conditions d'application de l'abus de droit au regard du droit commun qui impliquent pour le demandeur d'établir une faute, un dommage distinct et un lien de causalité.

En tout état de cause, le demandeur ne fait pas état d'un préjudice distinct de celui couvert par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

2) 24 semaines nettes d'impôt pour abus de droit lors de la signature du deuxième contrat et par l'ajout d'un article abusif dans le contrat

Le Tribunal n'a pas à tenir compte de l'argumentation du demandeur figurant dans ses premières conclusions.

Le demandeur se contente dans ses conclusions de synthèse de renvoyer à ses premiers écrits et à soutenir que la clause figurant à l'article 15 de son contrat signé le 30 mai 2018 entraverait sa liberté d'expression, ce qui n'est nullement le cas, comme relevé par la société défenderesse.

L'article 15 dudit contrat est libellé comme suit:

« *Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'ouvrier s'abstiendra scrupuleusement de donner des renseignements relatifs aux affaires ou aux secrets de fabrication dont il aurait eu connaissance. Il veillera scrupuleusement à ne prendre aucune attitude qui puisse nuire à la réputation et aux intérêts de son employeur* ».

Il ne s'agit pas d'une clause abusive mais d'une clause de confidentialité et de loyauté à l'égard de l'employeur conforme à l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail qui prévoit que:

« Le travailleur a l'obligation :
3° [1 de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:

a) d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article XI. 332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article 1. 17/1, 1°, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;]

---

[18] Voir sur le cumul des deux demandes, Ariane FRY, « La CCT 109 : l'amende civile et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » dans l'ouvrage de la CUP « Actualités et innovations en droit social », vol. 182, Anthémis 2018, p.113-117 ; en jurisprudence voir : C.Trav. Liège div. Namur, 24 août 2018, R.G. n°2017/AN/164 ; C.Trav. Liège 8 février 2017, R.G. 2016/AL/328, J.T.T. 2017, p.153 ; T.Trav. Hainaut (div. Mons) 9 avril 2018, R.G. n°14/1-630/A.

(. . .) ».

L'article 15 du contrat de travail de Monsieur DE est uniquement une retranscription de l'article 17, 3°, a) et b) de la loi sur les contrats de travail qui n'aggrave nullement l'obligation de confidentialité que la loi met à charge des travailleurs ; il ne saurait donc être considéré comme constitutif d'une clause abusive (voir dans ce sens : C.Trav. Bruxelles (4 ème ch.) 11 mai 2016, RG. n°2014/AB/418 et sp. la page 11 de cet arrêt, voir pièce n°17 du dossier de la société).

Ce chef de la demande n'est pas fondé.

3) **9 semaines « pour la spoliation d'un préavis rémunéré ».**

Il résulte des explications du demandeur qu'il postule une indemnité complémentaire compensatoire de préavis en raison de l'insuffisance du préavis octroyé à l'occasion du second congé.

Contrairement à ce que soutient la société, cette demande est recevable car elle a été formée dans les premières conclusions déposées au greffe le 2 septembre 2019, soit dans le délai d'un an qui suit le congé notifié le 3 octobre 2018 (article 15 de la loi du 3 juillet 1978).

Sur le fond, le Tribunal a jugé au point 1.1. que le demandeur pouvait bénéficier d'une occupation continue remontant à son premier contrat de travail sans que l'interruption de 3 jours ouvrables imposées par la société soit prise en compte. Par identité de motifs, le demandeur peut invoquer une ancienneté de manière ininterrompue à partir du 12 septembre 2016.

Si on tient compte du fait que le demandeur avait une ancienneté de plus de 2 ans au moment du second congé (notifié le 3 octobre 2018) le demandeur aurait eu droit à un préavis de 12 semaines en application de l'article 37/2 de la loi sur les contrats de travail.

Le demandeur s'étant vu notifié un préavis de 3 semaines [19], il a droit à une indemnité complémentaire compensatoire de préavis de 9 semaines.

Ce chef de demande est fondé et il sera réservé à statuer sur le montant, faute d'explication quant au calcul.[20]

4) **6 mois pour la « communication de références erronées et vexatoires amenant un obstacle insurmontable pour retrouver du travail dans la région du domicile » et pour spoliation d'un bonus non récurrent.**

Le demandeur allègue que la société défenderesse a tenu des propos dénigrants à son égard auprès d'employeurs potentiels.

---

[19] Le préavis est de 3 semaines et non de 4 suivant le C4 et ce même s'il a été prolongé en raison de causes de suspension. Pour rappel, la lettre de congé du 3 octobre n'a pas été produite par les parties.
[20] Aucune indication n'a été fournie par les parties quant à la rémunération annuelle devant servir de base au calcul de l'indemnité de préavis.

Le demandeur dépose à son dossier un mail de l'agence d'intérim « Synergie interim » à Gosselies du 6 novembre 2018. Dans ce mail, l'agence d'intérim prévient Monsieur D qu'il risque d'être interrogé à l'occasion du second entretien d'embauche du 9 novembre 2018 chez l'entreprise VERDON, à propos de l'accident qu'il a eu avec l'échelle (voir pièce n°10 du dossier du demandeur). Cette pièce démontre que la société défenderesse a eu des contacts, à tout le moins, avec l'agence d'intérim et lui a révélé l'incident du bris de la vitrine survenu le 27 septembre 2018.

Ce comportement de l'employeur est incorrect et a causé un préjudice moral au demandeur qui n'a pas été engagé chez VERDON. Le demandeur précise en outre qu'il n'a plus été contacté par cet agence d'intérim et qu'il n'a retrouvé un travail que par l'intermédiaire du FOREM de Namur en novembre 2019.[21] Ce préjudice sera réparé par l'octroi d'une somme de 100 € à titre de dommages et intérêts.

Pour le surplus, il n'y a pas lieu de revenir sur le bonus qui a été octroyé même si le paiement est intervenu tardivement en raison d'une divergence d'interprétation d'un article contenu dans le CCT 90.

Le demandeur ne justifie pas la prétention à 6 mois de dommages et intérêts.

Ce chef de la demande est réduit à 100 € (préjudice moral).

5) <u>1 semaine pour remise tardive du C4</u>

Le C 4 a été transmis par courrier postal du 7 décembre 2018 et remis par le demandeur à l'ONEM le lundi 10 décembre 2018.

Le retard de quelques jours dans la communication du C4 par l'employeur n'a pas causé de préjudice au demandeur de sorte que ce chef de la demande est non fondé.

6) <u>6 mois pour communication d'éléments faux à l'ONEM</u>

La société a donné sa version des faits à l'ONEM sur les causes du congé (voir pièce n°8 du dossier de la société). Même si le demandeur n'est pas d'accord avec cette version des faits, il résulte des explications du père du demandeur que ce dernier n'a pas été sanctionné par l'ONEM (voir déclarations actées au P.V. de l'audience du 10 février 2020).

Le risque d'une éventuelle sanction suite à l'enquête menée par l'ONEM dans le cadre d'un licenciement ne peut donner lieu à des dommages et intérêts, à supposer même qu'il y aurait une faute dans le chef de la défenderesse, dès lors que le demandeur n'a subi aucune sanction d'exclusion des allocations de chômage. Le demandeur ne fait pas non plus état d'un préjudice moral.

---

[21] Alors que selon la société, le métier de frigoriste est en pénurie et que le demandeur dispose de qualifications intéressantes au vu de son CV.

Ce chef de la demande n'est pas fondé.

7) **6 semaines pour abus de droit pour ce qui est du motif invoqué lors du premier licenciement.**

Ce chef de la demande est irrecevable car il a été formé tardivement dans les conclusions de synthèse du 12 novembre 2019. Le demandeur ne peut plus remettre en cause le caractère (éventuellement) abusif de son premier congé.

Demande subsidiaire d'astreintes.

Cette demande ne sera pas abordée étant donné qu'elle est formulée à titre subsidiaire et étant donné que le demandeur a retrouvé un emploi. Au demeurant, même s'il est incontestable que madame D a donné des références négatives sur le demandeur à l'entreprise VERDON (voir le 4ème chef de la demande), il n'est pas établi à suffisance de droit que la société aurait mené une campagne de dénigrement auprès de plusieurs potentiels employeurs de la région.

Conclusion

Le Tribunal déclare partiellement fondés trois chefs de la demande et octroie :

- Une indemnité de 6 semaines sur base de la CCT 109
- Une indemnité complémentaire compensatoire de préavis de 9 semaines
- Une somme nette de 100 € à titre de dommage moral pour comportement déloyal de la société qui a adopté un comportement incorrect en révélant des informations à l'agence d'intérim.

Une réouverture des débats s'impose pour permettre aux parties de s'expliquer sur les calculs des deux indemnités (montants bruts). A cet égard, la société disposant d'un secrétariat social devra collaborer loyalement aux calculs de ces indemnités. Un nouveau calendrier sera fixé dans le dispositif du jugement.

Le Tribunal attire l'attention du père du demandeur sur le fait que la réouverture des débats sera exclusivement limitée aux calculs des deux indemnités sans qu'il soit question de remettre en cause ce qui a été tranché par le présent jugement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement ,

Dit les demandes, telle qu'étendues par conclusions, recevables sauf pour le 7ème chef de la demande qui est irrecevable ;

Dit partiellement fondées les demandes dans la mesure ci-après déterminée ;

Condamne la partie défenderesse, à payer à Monsieur D :

- Une indemnité de 6 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de la CCT 109,
- Une indemnité complémentaire compensatoire de préavis de 9 semaines ;
- 100 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;

Déboute le demandeur du surplus de sa demande ;

Ordonne d'office une réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur les montants (calculs) des deux indemnités allouées par le Tribunal ;

Dit pour droit que sous peine d'être écartées d'office des débats, les pièces et conclusions de la partie demanderesse devront être déposées au greffe et communiquées à la partie défenderesse au plus tard le 10 avril 2020 ;

Dit pour droit que sous peine d'être écartées d'office des débats, les pièces et conclusions de la société défenderesse devront être déposées au greffe et communiquées à la partie demanderesse au plus tard le 11 mai 2020 ;

Fixe date pour la réouverture des débats à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal de céans, du **8 juin 2020 à 15 heures**, la durée des débats étant limitée à 15 minutes ;

Dit que les parties et le cas échéant leurs conseils seront averties par le greffe en application de l'article 775 du Code judiciaire ;

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Ainsi rendu et signé par la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme	Vice-présidente au Tribunal du travail,
M	Juge social au titre d'employeur,
M.	Juge social suppléant au titre de travailleur ouvrier,
M.	Greffier.

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

Et prononcé à l'audience publique du **9 mars 2020** de **la deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme , Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. , Greffier.

Le Greffier, La Vice- Présidente,