

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division Charleroi

JUGEMENT

Copie adressée au vu de l'art. 701 du Code judiciaire, exempté du droit de timbre par l'art. 280-2° du code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de créance.

prononcé en audience publique de la deuxième chambre

EN CAUSE DE : Monsieur W [REDACTED]

Partie demanderesse, comparissant par son conseil, Maître Alexandre HACHEZ, Avocat à 1000 BRUXELLES, avenue des Arts, 46.

CONTRE : SPRL A [REDACTED],
Dont le siège social est sis [REDACTED]

Partie défenderesse, comparissant par son conseil, Maître Thibault SWENNEN, Avocat à 1060 BRUXELLES, rue Defacqz, 78 bte 6.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :

I. Procédure

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 et notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance, adressée au greffe par courrier recommandé du 14 mai 2014 ;
- la convocation des parties à l'audience du 17 novembre 2014 sur pied de l'article 1034sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue le 24 décembre 2014 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 16 novembre 2015 ;
- la convocation des parties à l'audience du 16 novembre 2015 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire ;
- les conclusions pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 15 janvier 2015 ;
- les conclusions pour la partie demanderesse, reçues au greffe le 13 mars 2015 ;

- les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 15 mai 2015 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse, reçues au greffe le 15 juillet 2015 ;
- l'ordonnance rendue le 22 janvier 2016 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 18 avril 2016 ;
- la convocation des parties à l'audience du 18 avril 2016 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire ;
- les dossiers de pièces des parties.

Entendu les parties en leurs explications lors de l'audience publique du 18 avril 2016 ;

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

II. Objet de la demande

1.

La demande, telle que reprise dans la requête contradictoire introductive d'instance, tendait à la condamnation de la partie défenderesse à payer au demandeur :

- 35 jours à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 1,00 euro provisionnel à titre de pécule de sortie ;
- 6 mois de rémunération brute à titre d'indemnité de licenciement abusif ;
- 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts en raison du dommage lié à la perte de son permis de travail B, les menaces proférées par M. PO [REDACTED] et M. PI [REDACTED] à son encontre et le préjudice moral d'être sous le coup d'une expulsion immédiate de son pays ;
- les intérêts moratoires et judiciaires sur les montants précités,
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

La demande tendait également à la condamnation de la partie défenderesse à délivrer à la partie demanderesse les fiches de salaire relatives aux chefs de demande, sous peine d'une astreinte de 20,00 euros par jour de retard et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir.

2.

La partie demanderesse a adapté sa demande en cours de procédure. Elle précise notamment, dans ses conclusions reçues au greffe le 15 juillet 2015, que l'indemnité compensatoire de préavis initialement réclamée a été versée le 07 mai 2014. Par ailleurs, elle a précisé à l'audience que la demande relative au pécule de sortie est entretemps devenue sans objet (ledit pécule ayant été versé par la caisse de vacances annuelles de l'employeur).

La demande, telle que reprise dans les conclusions précitées, tend désormais à la condamnation de la partie défenderesse à payer au demandeur :

- la somme de 13,06 euros à titre d'intérêts moratoires sur le complément d'indemnité compensatoire de préavis versé le 07 mai 2014,
- la somme de 9.010,95 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif en application de l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978,
- la somme de 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif au sens des articles 1134 et 1382 du Code civil ;
- les intérêts de retard sur les montants précités à dater du 27 janvier 2014 (date du congé) ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 1.210,00 euros.

La partie demanderesse sollicite, enfin, que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution et à l'exclusion du cantonnement.

III. Les faits

1.

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

- le demandeur a été engagé par la partie défenderesse, dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée le 05 décembre 2013, en qualité d'homme à tout faire ;
- il n'est pas contesté que le demandeur a bénéficié de congés sans solde du 12 au 27 décembre 2013 ;
- par courrier recommandé du 04 février 2014, la partie défenderesse a mis fin au contrat de travail du demandeur, dans les termes suivants :

*« Madame,
Monsieur,*

Résiliation de votre contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de rupture

Le contrat de travail (...) prend fin à la demande de l'employeur.

Le contrat de travail prend immédiatement fin le 27 janvier 2014 moyennant paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de (voir avec le secrétariat social) (...) »

- à la même date, l'employeur a signé les attestations suivantes :
 - « (...) Par la présente, je soussigné [REDACTÉ] Po [REDACTÉ] gérant de la société A [REDACTÉ] [REDACTÉ] que le licenciement de Mr W [REDACTÉ] ne fait nullement suite à un manquement ou à une faute quelconque qu'il aurait pu commettre dans l'exercice de son emploi. Et je précise que son travail et sa conduite ont été exemplaire durant cette période. (...) » ;
 - « (...) Par la présente, je soussigné [REDACTÉ] Po [REDACTÉ] gérant de la société A [REDACTÉ] [REDACTÉ], avoir décidé, de commun accord avec Mr W [REDACTÉ] de lui accorder un congé sans solde allant du 12 au 27 Décembre 2013. Et cela pour lui donner la possibilité de rendre visite à ses parents en Tunisie, chose qu'il n'a pas pu faire depuis plus de 13 ans et demi. Cela ne me posait pas de problème vu que cette période correspond chaque année à une baisse de l'activité au sein de ma société due aux fêtes de fin d'année. (...) » ;
- par courrier recommandé du 14 février 2014, le conseil du demandeur, faisant référence aux attestations précitées, a – notamment – fait valoir que le licenciement du demandeur était abusif et sollicité le paiement d'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération ; il a également réclamé 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts « suite au licenciement » ;
- par courrier du 28 février 2014, le conseil de la partie défenderesse a justifié le licenciement comme suit :

« Ma cliente a effectivement mis fin au contrat l'unissant à votre client, mais cette rupture n'a rien d'abusive, que du contraire. En effet, ma cliente s'est rapidement rendue à l'évidence qu'elle ne disposait pas d'assez de travail pour employer votre client et que ses revenus espérés ne s'étaient pas concrétiser. (...) »

Je pense qu'il est important de rappeler les éléments suivants à votre attention. Votre client est sur le territoire belge depuis plus de 10 ans de manière illégale. Il a fait la rencontre du gérant de ma cliente par le biais d'une connaissance commune.

Il a introduit un dossier de régularisation de sa situation qui a abouti à une décision par laquelle il a obtenu un droit de séjour temporaire sous condition d'obtenir un travail. Il est alors venu supplier ma cliente de l'engager pour lui permettre d'obtenir sa régularisation. Il avait alors promis d'accomplir son travail au service de ma cliente avec le maximum de dévouement.

Le gérant de ma cliente, n'écoutant que son bon cœur a accepté de l'engager sur base de ses déclarations et des opportunités professionnelles qui se dessinaient dans le cadre de son activité. (...) Le 12 décembre 2013, votre client partait en vacances pour une durée d'un mois. Vous conviendrez qu'en termes de dévouement, on a rarement vu pire. (...) »

Par ailleurs, ma cliente a dû se résoudre à constater qu'elle ne disposait pas d'assez de travail pour occuper votre client et que, par tant, pour des raisons économiques, il convenait de mettre fin à la relation de travail. Je ne vois pas en quoi semblable décision qui repose sur un motif légitime de caractère économique pourrait être qualifiée d'abusive.

Votre client s'est alors tourné une nouvelle fois vers le gérant de ma cliente pour lui demander une attestation sur la qualité de son travail.

Le gérant de ma cliente était réticent à lui donner.

C'est suite à l'insistance de votre client et le fait que ce dernier lui a fait part des risques que ce licenciement pouvait avoir sur la légalité de son séjour sur le territoire belge, que le gérant de ma cliente s'est résigné à établir cette attestation. (...) »

- divers courriers furent encore échangés.

2.

Les parties ne parvenant pas à se mettre d'accord, la présente procédure a été introduite.

IV. Recevabilité

Introduite dans les formes et délais légaux, la demande est recevable.

Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

V. Discussion

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis et aux intérêts de retard

1.

La partie demanderesse précise, dans ses conclusions reçues au greffe le 15 juillet 2015, que le complément d'indemnité compensatoire de préavis initialement réclamée a été versée le 07 mai 2014.

Il y a par conséquent lieu de constater que ce chef de demande est devenu sans objet.

2.

Cette indemnité ayant été payée avec retard, la partie demanderesse sollicite toutefois le paiement d'une somme de 13,06 euros à titre d'intérêts.

A l'audience du 18 avril 2016, la partie défenderesse a précisé ne pas s'opposer au paiement desdits intérêts.

Il y a par conséquent lieu de condamner la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 13,06 euros à titre d'intérêts relatifs à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire payée le 07 mai 2014.

2. Quant au pécule de sortie

La partie demanderesse a précisé à l'audience que la demande relative au pécule de sortie était entretemps devenue sans objet (ledit pécule ayant été versé par la caisse de vacances annuelles de l'employeur).

Il y a par conséquent lieu de constater que ce chef de demande est devenu sans objet.

3. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif

3.1. Rappel des principes

1.

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Est considéré comme licenciement abusif (...), le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis (...) »

En ce qui concerne le licenciement lié à l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier, la Cour de Cassation a considéré que n'est pas abusif, le licenciement effectué pour des motifs qui concernent le comportement même non fautif de l'ouvrier. ¹ De même, n'est pas abusif le licenciement d'un ouvrier dont le juge constate qu'il est motivé par sa conduite, même s'il décide que celle-ci n'est ni constitutive de faute grave ni critiquable. ²

¹ Cass., 6 juin 1994, *Pas.*, I, 1994, p. 562.

² Cass., 22 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 236.

Néanmoins, dans des décisions récentes, la Cour de cassation a estimé que le juge du fond peut exercer un pouvoir d'appréciation sur le caractère (non) légitime du motif de licenciement lié à la conduite.³

La Cour du travail de Mons⁴ a eu l'occasion de circonscrire clairement le rôle des juridictions du travail, dans le cadre de cette disposition:

« Si l'article 63 précité ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement, il permet néanmoins aux juridictions saisies d'une telle demande d'indemnité de vérifier la réalité du motif invoqué et bien entendu, du lien de causalité nécessaire entre celui-ci et le licenciement et par delà, de souscrire pleinement au but poursuivi par le législateur, en l'occurrence sanctionner l'usage anormal du droit de licencier »

Enfin, il importe encore de souligner le renversement de la charge de la preuve prévu par cette disposition légale : c'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer les motifs du licenciement qu'il invoque.

2.

S'agissant des licenciements fondés sur « les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service », doctrine et jurisprudence ont eu l'occasion de préciser que (le Tribunal met en évidence) :

- *« L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement. »* (Cass., 16 février 2015, R.G. S.13.0085.F, www.juridat.be)
- *« Il résulte des pièces du dossier de la SA F. RESOURCE que :*
 - *par convention du 10 janvier 2005, la SA CARREFOUR BELGIUM lui a confié la gestion des livraisons et du merchandising tabac dans les meubles prévus à cet effet dans les magasins Carrefour Belgium et Super GB désignés par Carrefour Belgium ; à l'époque, 55 magasins étaient concernés ; il était prévu que le montant des factures serait fonction du nombre de magasins à couvrir ainsi que de la nature et du nombre des éventuels seconds passages tels que souhaités par CARREFOUR BELGIUM;*
 - *le nombre de magasins CARREFOUR faisant l'objet du merchandising est passé en un mois de 54 à 47 (comparaison des factures de juillet et d'août 2010) ;*

³ Cass., 22 novembre 2010, RG S.09.0092.N, www.juridat.be; Cass., 27 septembre 2010, RG S.09.0088.F, www.juridat.be.

⁴ C.T. Mons, 28 juin 2006, *Chron.D.S.*, 2008, p. 255.

- *le chiffre d'affaire produit par le client CARREFOUR dans le merchandising tabac a subi une baisse moyenne de 11,21% après la fermeture des magasins ; la SA F. RESSOURCE souligne en particulier que le chiffre d'affaire est passé de 80.243,65 euro en juillet 2010 à 67.122,85 euro en octobre 2010.*

Dans ces conditions la SA F. RESSOURCE invoque à jus te titre la nécessité de réduire le personnel affecté à la mise en rayon.

La SA F. RESSOURCE contredit par ailleurs utilement, pièces de son dossier à l'appui, l'affirmation de Mme Nicole B. selon laquelle elle aurait été remplacée par Mme France L. (notamment pièces 17 et 18).

(...) Des mesures de restriction relèvent des nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou, en d'autres termes, une politique et une gestion financière efficaces et convenables sont nécessairement liées au bon fonctionnement et à l'intérêt de l'entreprise. Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ne se limitent pas aux difficultés économiques.

Dès lors que, comme en l'espèce, est à suffisance établie la nécessité pour l'entreprise de réduire son personnel, il n'appartient pas au juge, qui n'a par ailleurs aucune compétence pour ce faire, de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et d'apprécier l'opportunité de sa stratégie, de ses objectifs commerciaux et des moyens pour les atteindre.

L'employeur est seul juge des mesures de gestion de l'entreprise, lesquelles ne donnent pas lieu à un contrôle d'opportunité, et garde le pouvoir d'opérer des choix, au mieux des intérêts de l'entreprise, notamment quant aux ouvriers à licencier. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 vise à lutter contre des abus, des licenciements effectués par malice, désinvolture, brimade, sans le moindre rapport avec une activité bien comprise. » (C.T. Mons, 25 février 2014, R.G. 2012/AM/270, www.juridat.be)

- *« La situation économique de l'entreprise, les difficultés conjoncturelles, structurelles ou de marché constituent des motifs valables de congé.*

Il en est ainsi, notamment, de la perte d'un marché, de la baisse du chiffre d'affaire, du manque de travail, de la restructuration ou de la fermeture de l'entreprise.

(...) Les difficultés financières qui affectent l'entreprise peuvent être le résultat d'erreurs manifestes de gestion ou de prise de décisions inopportunes de l'employeur. Elles ne rendent pas, nécessairement, le licenciement abusif.

La Cour du travail de Bruxelles a ainsi décidé que 'Le mauvaise santé d'une entreprise peut être le résultat d'erreurs de gestion. Le juge n'est cependant pas compétent pour entrer dans ce débat ; son rôle se limite à l'examen de la réalisation ou de l'absence des conditions prévues à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978'.

(...) Le manque de travail ou la baisse du chiffre d'affaire entraînant le licenciement de l'ouvrier sont des motifs valables de congé.

*(...) En revanche, le manque de travail dû au fait de l'employeur qui a procédé au remplacement de l'ouvrier peut être abusif. Il en est de même du licenciement d'un ouvrier suivi immédiatement d'un nouvel engagement. (...) » (V. VANNES et L. DEAR, *La rupture abusive du contrat de travail – Théorie et applications*, 2010, Bruxelles, Bruylant, p. 273 et s.)*

3.2. Application en l'espèce

La partie défenderesse souligne qu'elle n'avait jamais engagé de travailleur salarié avant d'engager le demandeur (passant jusqu'alors par des sous-traitants).

Elle précise avoir engagé le demandeur à sa demande (ce qui n'est pas contesté), dans la mesure où cet engagement devait lui permettre de bénéficier d'un titre de séjour.

Elle ajoute toutefois qu'elle a rapidement dû constater que le chiffre d'affaires qu'elle entendait réaliser (censé, à tout le moins, compenser le surcoût découlant de l'occupation du demandeur), n'a pu être atteint, le chiffre d'affaire de l'entreprise diminuant d'ailleurs de 30 % au cours du trimestre qui a suivi son licenciement.

Elle dépose, en soutien de ses affirmations, l'attestation d'un expert-comptable, représentant de la société FIDULEX SPRL, agréée auprès de l'Institut des Experts-Comptables et Conseils Fiscaux, dont il ressort que la moyenne trimestrielle du chiffre d'affaires (déclaré par la société à l'administration de la TVA), pour les années 2008 à 2013, était de 88.695,18 euros, tandis que le chiffre d'affaires déclaré pour le second trimestre de l'année 2014, est de 59.429,40 euros.

A l'estime du Tribunal, rien ne justifie d'écarter cette attestation, qui émane d'une société d'experts comptables et qui se borne à faire référence à des données objectives en termes de chiffre d'affaires.

Il découle de cette attestation que le chiffre d'affaires de la partie défenderesse a connu une diminution significative au cours du second trimestre de l'année 2014 (par rapport au chiffre d'affaire de l'année 2013, se situant à peu près dans la moyenne trimestrielle précitée de 88.695,18 euros). L'explication de l'employeur, selon laquelle il a procédé au licenciement du demandeur pour pouvoir faire face à cette réduction du chiffre d'affaires, paraît plausible.

Elle paraît confortée par le fait que le demandeur n'a pas été remplacé.

Les comptes annuels relatifs aux revenus de l'année 2013, tendant d'après le demandeur à démontrer la bonne santé financière de la société, ne permettent pas de contredire les explications de la partie défenderesse ; les résultats de l'année 2013 (non encore intégralement connus au moment de l'engagement du demandeur) ont le cas échéant pu conforter la société dans son projet d'engager un travailleur, étant entendu que de moins bons résultats anticipés pour les mois suivants ont également pu modifier cette décision.

La thèse du demandeur, selon laquelle il aurait été licencié pour avoir refusé de supporter lui-même les charges patronales liées à son occupation de travailleur salarié, outre qu'elle n'est pas prouvée (le demandeur ne déposant que deux déclarations, faites par ses soins et postérieurement au licenciement) paraît difficilement conciliable avec les deux attestations délivrées par l'employeur au moment de son licenciement : pareilles attestations laissent en effet à penser que les parties se sont quittées en bons termes (l'employeur ne supposant pas qu'elles puissent être retournées contre lui et souhaitant favoriser le reclassement du demandeur auprès d'un autre employeur). Il paraît peu probable que les mêmes attestations eurent été délivrées dans un contexte de licenciement « représailles » où le travailleur aurait refusé d'obtempérer à des propositions illicites de l'employeur.

Le licenciement abusif ne paraît pas démontré.

La demande d'indemnité apparaît dès lors non fondée.

4. Quant aux dommages et intérêts

4.1. Rappel des principes

Parallèlement au licenciement abusif visé à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la théorie plus générale de l'abus de droit (de licencier) permet à un travailleur – licencié dans des conditions qui dépassent manifestement les limites de l'exercice normal du droit de licencier par un employeur normalement prudent et diligent – de réclamer des dommages et intérêts à charge de son employeur.⁵

L'abus de droit de licencier suppose toutefois que la réunion de plusieurs éléments soit démontrée (la charge de la preuve reposant cette fois sur la partie qui l'invoque)⁶ :

- une faute, distincte du seul non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;
- un dommage distinct de celui causé par le licenciement lui-même ;
- un lien causal entre la faute reprochée et le dommage.

⁵ Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social '12-'13*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2364.

⁶ Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social '12-'13*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2367 et s.

Il est communément admis que l'existence de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'empêche pas un ouvrier d'invoquer la théorie plus générale de l'abus de droit de licenciement.⁷

4.2. Application en l'espèce

1.

Le demandeur réclame le paiement d'une somme de 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts en invoquant les motifs suivants :

- il aurait été licencié en représailles dans la mesure où il aurait refusé de supporter lui-même les charges patronales liées à son occupation de travailleur salarié ;
- une plainte aurait été déposée par la partie défenderesse à son encontre pour « menaces verbales » en vue de le déstabiliser ;
- la partie défenderesse a tenu des propos calomnieux et diffamatoires à son égard, dans le cadre des échanges de correspondance faisant suite au licenciement (référence, notamment, à l'existence d'antécédents judiciaires et à des faits d'escroquerie dans le chef du demandeur) ;
- à la suite de son licenciement, le demandeur n'a perçu aucune rémunération pendant un an (soit le temps nécessaire pour trouver un nouvel employeur).

2.

Le Tribunal a déjà eu l'occasion de relever que la thèse du licenciement « représailles » paraissait peu conciliable avec les attestations délivrées, au moment du licenciement, en faveur du demandeur (soulignant ses mérites).

S'agissant du grief lié à la plainte déposée à l'encontre du demandeur, le Tribunal relève, avec la partie défenderesse :

- que celle-ci a été déposée postérieurement (près de trois mois) au licenciement ;
- rien ne permet d'établir que cette plainte aurait été déposée pour compte de la partie défenderesse, ni même par son gérant.

Par ailleurs, si la partie défenderesse semble effectivement avoir fait état, dans son premier courrier, d'informations qui se sont révélées inexactes par la suite (référence, notamment, à l'existence d'antécédents judiciaires et à des faits d'escroquerie dans le chef du demandeur), le Tribunal relève que ces propos n'ont connu aucune forme de publicité (étant adressés au conseil du demandeur), de sorte que l'existence d'un préjudice ne paraît en l'espèce pas démontré.

⁷ W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social '12-'13*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2329, citant notamment Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART.

Enfin, le fait que le demandeur se soit retrouvé sans ressources après son licenciement, outre que cela n'est pas formellement démontré, a été forfaitairement compensé par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, rien ne permettant pour le surplus de considérer que la situation précaire du demandeur (titre de séjour lié à une occupation effective) soit imputable à la partie défenderesse.

La demande de dommages et intérêts apparaît, également, non fondée.

5. Quant à l'exécution provisoire

La partie demanderesse sollicite, dans ses conclusions déposées au greffe le 03 avril 2015, l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution et à l'exclusion du cantonnement.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire (tel qu'applicable au présent litige):

« sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice de la règle énoncée à l'article 1414, l'opposition formée contre le jugement définitif et l'appel de celui-ci en suspendent l'exécution. »

L'exécution provisoire n'est donc pas de droit. Une telle demande doit être motivée.

En l'espèce, la partie demanderesse n'apporte pas d'éléments suffisants à l'appui de sa demande d'exécution provisoire.

Il n'y a pas lieu d'y faire droit.

6. Quant aux frais et dépens de l'instance

La demande étant déclarée (très) partiellement fondée, partiellement sans objet et partiellement non fondée, le Tribunal estime devoir compenser les dépens (art. 1017, al. 4 du Code judiciaire).

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

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande ;

Dit les chefs de demande initiaux relatifs à l'indemnité compensatoire de préavis et au pécule de sortie, devenus sans objet ;

Dit pour le surplus la demande très partiellement fondée dans la mesure qui suit :

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 13,06 euros à titre d'intérêts de retard relatifs au complément d'indemnité compensatoire de préavis versé le 07 mai 2014 ;

Dit la demande non fondée pour le surplus et en déboute la partie demanderesse ;

En application de l'article 1017, al. 4 du Code judiciaire, compense les dépens ;

Dit n'y avoir lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement.

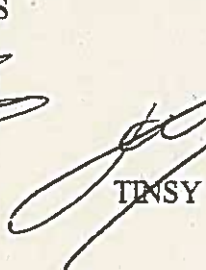
Ainsi rendu et signé par la **deuxième chambre** du Tribunal du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme BORLEE
M. TINSY
M. NOWAKOWSKI
Mme FOBELETS

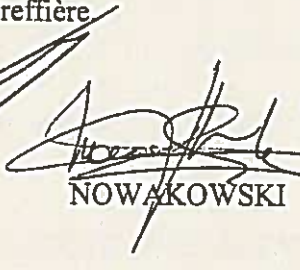
Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre,
Juge social suppléant au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffière



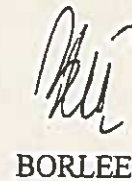
FOBELETS



TINSY



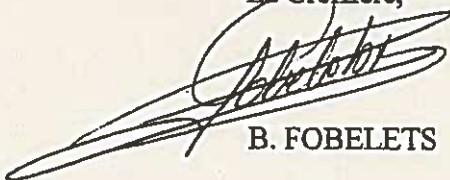
NOWAKOWSKI



BORLEE

Et prononcé à l'audience publique du 20 juin 2016 de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme BORLEE, Juge au Tribunal du travail, président la chambre, assistée de Mme FOBELETS, Greffier.

La Greffière,



B. FOBELETS

La Présidente,



M-N. BORLEE