

Numéro de rôle : 21/90/A
Numéro de répertoire: 22/ 8157
Chambre : 9ème
Parties en cause : M. c/ ASSOCIATION DE VALORISATION HUMAINE ASBL
JUGEMENT CONTRADICTOIRE DEFINITIF

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de La Louvière

JUGEMENT

Audience publique du
23 décembre 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

La 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame M. [RN], domiciliée à

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Maître Cédric NAUD, avocat à Ottignies.

CONTRE : ASSOCIATION DE VALORISATION HUMAINE ASBL (en abrégé « l'ASBL SOVALUE »), [BCE 0446.105.275], dont le siège social est établi à 5030 Gembloux, Chaussée de Tirlemont, 75,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître Delphine CASTERMANS loco Maître Laurent DEAR, avocat à Mont-Saint-Guibert.

1. Procédure

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué comprend, notamment, les pièces suivantes :

- la requête reçue au greffe le 27 janvier 2021 ;
- l'ordonnance 747, §1^{er} du Code judiciaire du 28 mai 2021, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 25 novembre 2022 ;
- les conclusions principales de l'ASBL SOVALUE reçues au greffe via e-deposit le 15 août 2021 ;
- les conclusions principales de Madame MARLOYE reçues au greffe le 8 novembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles de l'ASBL SOVALUE entrées au greffe via e-deposit le 22 décembre 2021 ;
- le dossier de pièces de Madame MARLOYE reçu au greffe le 21 novembre 2022 ;
- le dossier de pièces de l'ASBL SOVALUE entré au greffe via e-deposit le 25 novembre 2022.

A l'audience publique du 25 novembre 2022, les parties ont été entendues, le tribunal n'ayant pu les concilier avant l'ouverture des débats tel que le prévoit l'article 734 du Code judiciaire.

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

2. Objet de la demande

2.1. Demande principale

Aux termes de ses conclusions principales, Madame M poursuit la condamnation de l'ASBL SOVALUE à lui payer la somme de 1.255,53 €¹ à titre de dommages et intérêts pour perte de rémunération, à majorer des intérêts à dater du 1^{er} décembre 2020.

Madame M sollicite également la condamnation de l'ASBL SOVALUE aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire nonobstant tout recours et sans caution.

2.2. Demande reconventionnelle

Par ses conclusions principales, l'ASBL SOVALUE formule une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de Madame M à la somme de 1 € brut provisionnel à titre de remboursement des heures non prestées résultant de la fraude au pointage réalisée, correspondant à 25 heures de travail, à majorer des intérêts de retard au taux légal, moratoires puis judiciaires, à dater du 15 septembre 2021.

Dans ces conclusions additionnelles, l'ASBL SOVALUE chiffre cette demande à la somme de 432,49 € provisionnels.

3. Les faits pertinents

Le 14 juillet 2014, Madame M entre au service de l'ASBL SOVALUE dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel (30,24 heures par semaine).

Le contrat fixe l'horaire de travail comme suit :

Lundi de 8h15 à 12h et de 13h à 17h

Mardi de 8h15 à 12h et de 13h à 17h

Mercredi de 8h15 à 12h et de 13h à 17h

Vendredi de 8h15 à 12h et de 13h à 16h15²

Au début de l'année 2020, un système de pointage est mis en place au sein de l'ASBL SOVALUE.

Le 26 octobre 2020, Madame M reçoit un avertissement libellé comme suit :

« Je tiens à te faire part d'une collaboration très tendue et à la limite de l'impossible liée à ton attitude. »

¹ Dans sa requête, Madame M chiffrait sa demande à un montant de 941,65 €.

² Pièce 1 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

En effet, je t'avais déjà fait part, de vive voix il y a quelques mois, que lors d'un entretien que tu avais eu avec O ; tu avais eu un comportement très déplacé, agressif et tu t'étais permise, entre autre, de lui tenir des propos calomnieux : Je cite « ça vous arrange bien qu'on soit au chômage, vous faites de l'argent sur notre dos » !

Autre attitude impertinente : Je cite « vous allez avoir des surprises ... ».

O a fini par mettre un terme à votre entretien tellement il était improductif et que tu faisais preuve d'agressivité.

De plus, tu t'insurges contre l'autorité.

La crise sanitaire Covid nous amène à devoir nous adapter et modifier certaines de nos habitudes, chose que tu n'apprécies pas beaucoup et que tu ne manques pas de nous le faire savoir et/ou comprendre.

Par exemple, tu ne cesses de te plaindre du nombre de stagiaires à prendre en charge (max 7) alors que tu es installée dans un local tout à fait adapté en fonction des règles sanitaires en vigueur (distanciation, aération, ...), pauses, gel, masques, ... Toutes les mesures sont respectées.

O avait demandé à utiliser Teams pour prendre les devants au cas où il y aurait reconfinement et/ou formation(s) à distance. Tu as fait de la résistance pendant plusieurs semaines avant de t'y mettre, tu n'as cessé de critiquer l'application mais jamais tu ne nous donnais un retour malgré maintes demandes tant orales qu'écrites. Lorsque tu as bien voulu t'y atteler, j'ai dû insister à tel point que j'ai imposé que tu me remettes tes impressions pour un vendredi fin de journée. Tu ne t'es pas retenue non plus à ce moment de dire que je faisais, je cite: « de l'autoritarisme » !

Tu revendiques le télétravail or tu as une fonction qui ne le permet pas. Mais tu te braques et te heurtes à toutes nos demandes d'investissement. Sans compter que tu as refusé de travailler sur des outils (Teams) qui auraient permis une partie des formations à distance.

Tu t'es plainte du manque de collègues dû à l'absentéisme. Nous avons procédé au remplacement d'un ETPL et tu es parvenue, après seulement quelques jours, à lui parler de manière tout à fait déplacée en lui faisant remarquer qu'elle avait pris des effets personnels à ta collègue. Tu t'es également permise de lui souffler qu'un Prof ce n'était pas un Formateur. Cette réflexion est tout à fait déplacée et manque de respect, c'est de l'intimidation et de la manipulation de collègues.

A tout ce qui précède s'ajoutant les petites remarques basses et mesquines faites en sourdines.

Au niveau organisationnel, c'est très compliqué. Les absences des uns et des autres font que les plannings sont sans cesse modifiés ; à ce niveau-là aussi tu te permets d'ajouter ton grain de sel parce que tu n'es pas d'accord de travailler là où on te le demande ou de travailler 4 jours sur la semaine, ... Pire, en l'absence de S , tu te permets de modifier ce qui était prévu (pendant les vacances) au niveau des locaux, or seule S change les plannings car ils sont réalisés en collaboration avec moi selon les mesures sanitaires en vigueur.

Jusqu'à présent, S et moi nous sommes contentées de te faire les remarques oralement pour éviter l'avertissement mais tu ne cesses de surenchérir au point d'impacter ton professionnalisme en faisant des allusions aux stagiaires et en leur faisant subir, en module, certaines remarques et échanges qui ne les concernent nullement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

J'ai entendu tes requêtes. Vous avez eu des chèques-repas pendant 6 mois pour compenser la perte financière liée au chômage économique (sans aucune reconnaissance), nous avons remplacé du personnel (tu intimides et manipules la remplaçante), nous essayons de nous adapter pour éviter le chômage (tu refuses de t'y atteler), tout est mis en œuvre pour permettre la continuité des modules (tu te plains de l'organisation et te mets constamment en opposition). D'ailleurs, je te rappelle que tu es formatrice et qu'à de très nombreuses reprises tu outrepasses ta fonction et te permets d'intervenir et de t'immiscer dans des tâches et décisions qui n'incombent pas à tes attributions. A cet égard, je te demande aussi de garder ta place.

Il devient très difficile de dialoguer de manière constructive. Quoi que l'on dise quoi que l'on fasse tu te rebelles et tu critiques.

Tu te comportes de manière agressive, ton attitude est destructrice.

Au fond, je me demande ce que tu cherches ?

De plus, j'ai constaté que tu ne respectes pas le règlement au niveau pointage. Tu n'es pourtant pas sans savoir que toutes les pauses doivent être pointées et que le non pointage de celles-ci est considéré comme fraude au pointage et relève de la faute grave selon notre règlement.

Toujours selon notre règlement, il y avait une petite flexibilité de 15' le matin et le soir. Là encore, tu n'as pas respecté les conditions. Par ailleurs, le temps de midi est obligatoirement de 60 minutes et tu triches là aussi. Tout avait pourtant été clairement expliqué par O. en janvier 2020. Réunion à laquelle tu étais présente, car une fois encore tu lui as lancé une attaque en lui disant qu'en faisant pointer les pauses cigarettes il pénaliserait les fumeurs.

Je m'occuperai du calcul dans les prochains jours, et comme le stipule le règlement, les prestations non effectuées seront déduites du salaire.

Je réévaluerai la situation dans un mois avec Si ; nous attendons de toi un changement radical d'attitude et de comportement afin que tout le monde puisse travailler en toute sérénité et s'axer et se concentrer sur l'objet social de l'asbl. » (sic)

Cet avertissement est signé par Madame M. avec la mention « lu et non approuvé ».³

Le 27 octobre 2020, l'ASBL SOVALUE notifie à Madame M. une mise à pied disciplinaire par un courrier rédigé en ces termes :

« Attendu votre attitude déplacée lors de l'entretien de ce 26 octobre 2020 à l'égard de l'Administratrice déléguée en présence de la Coordinatrice pédagogique ;

Attendu plusieurs comportements d'insubordination et de rébellion à l'égard de la Coordinatrice pédagogique ;

Attendu plusieurs comportements inappropriés engendrant malaises au sein de l'institution;

Attendu les critiques excessives et incessantes ;

³ Pièce 1 du dossier de Madame M. et pièce 4 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

Attendu votre insolence à l'égard de l'Administratrice déléguée lors de la remise de votre avertissement ;

Attendu vos manquements graves à vos obligations relatives au bon ordre et à la discipline de l'entreprise ;

Attendu votre fraude au pointage constaté ce lundi 26 octobre et s'étalant sur plusieurs mois.

Nous avons décidé de vous appliquer la mise à pied disciplinaire et ce pour une période de 12 jours calendriers qui commence dès ce 28 octobre 2020. »⁴

Par courrier recommandé du 30 octobre 2020, Madame M. conteste l'avertissement du 26 octobre 2020 et introduit un recours à l'encontre de la mise à pied disciplinaire du 27 octobre 2020 ; Madame M. demande le retrait de cette mise à pied⁵.

Par courrier du 2 novembre 2020 adressé à Madame M. l'ASBL SOVALUE maintient sa position et précise que son recours « sera examiné par le C.A. après les congés d'automne »⁶.

Le 6 novembre 2020, Madame M. tombe en incapacité de travail.

Par courrier du 19 novembre 2020, l'ASBL SOVALUE communique à Madame M. la décision de la Commission de recours ; exposant :

« Notre Conseil d'Administration s'est réuni ce 16 novembre suite à ton recours contre la mise à pied disciplinaire ; une Commission de recours a été désignée afin d'examiner ton recours. Ni O ni moi ne faisons partie de cette commission ; elle était composée d'autres membres du Conseil d'Administration.

La Commission de recours me charge de te notifier leur décision : elle rejette à l'unanimité ton recours.

D'abord, la Commission est interpellée par l'ampleur de la fraude, il s'agit de plus de 1500 minutes (1510) pour la période du 1er juin 2020 au 27 octobre 2020, ce qui correspond à plus de 25h à récupérer. En conséquence, la Commission demande que tu lui fasses une proposition de récupération (heures à récupérer, heures à rembourser ou heures retenues sur le salaire).

De plus, la Commission demande un contrôle journalier des pointages pendant 1 mois, à dater de la notification de la présente. En cas d'absence (congés, maladie, ...), la période sera prolongée d'autant de jours d'absence. Elle souhaite également que des contrôles réguliers soient opérés.

De ce fait, la Commission précise qu'en cas de récidive, il sera mis fin immédiatement à nos relations contractuelles et ce, pour faute grave.

⁴ Pièce 2 du dossier de Madame M. et pièce 7 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

⁵ Pièce 8 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

⁶ Pièce 4 du dossier de Madame M. et pièce 9 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

Aussi, la Commission insiste sur le respect de tes obligations et sur le respect de ta place en tant que formatrice et non gestionnaire et/ou coordinatrice.

Enfin, la Commission a demandé, par l'intermédiaire du Président, à interpellier la Coordinatrice pédagogique sur le fait de ne plus accepter le moindre écart comportemental de ta part. »⁷

Par courrier du 3 décembre 2020, Madame M. a contesté cette décision⁸.

La présente procédure est initiée par une requête reçue au greffe le 27 janvier 2021.

4. Position des parties

4.1. Position de Madame MARLOYE

-Quant à la demande principale-

Madame M. soutient que la sanction de 12 jours de mise à pied doit être annulée.

Madame M. cite les articles 16 et 17 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Elle relève que le seul manquement connu depuis moins d'un jour ouvrable est le fait d'avoir pointé son temps de midi à 11h54 au lieu de 12h. Madame M. estime que ce fait n'est pas constitutif d'une fraude au pointage. Elle précise également qu'il existe une certaine flexibilité quant à l'horaire de travail, cette flexibilité étant confirmée par les attestations qu'elle produit ainsi que par l'attestation de Monsieur D. déposée par l'ASBL SOVALUE.

Selon Madame M. l'ASBL SOVALUE ne prouve pas que cette flexibilité était exclue sur le temps de midi, le témoignage de Monsieur D. à cet égard étant dépourvu de force probante. Madame M. estime que les autres attestations déposées par l'ASBL SOVALUE ne sont pas plus pertinentes.

En outre, Madame M. relève que les relevés de pointage sont unilatéraux et facilement modifiables. Elle rappelle que des dysfonctionnements de la pointeuse ont été constatés.

Madame M. relève que :

- Il n'est pas invoqué que les autres manquements aient été commis dans le délai d'un jour avant la sanction de mise à pied.
- la date de prise de connaissance des prétendues fraudes au pointage commises avant le 26 octobre 2020 n'est pas précisée ;
- elle a contesté par écrit et de manière circonstanciée tous les manquements reprochés ;
- ces manquements ne sont pas établis

⁷ Pièce 5 du dossier de Madame M. et pièce 11 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

⁸ Pièce 13 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A – Jugement du 23 décembre 2022

- en tout état de cause, ils ne peuvent être sanctionnés deux fois.

A titre subsidiaire, Madame M. soutient que cette sanction de mise à pied de 12 jours est disproportionnée.

Partant, Madame M. sollicite des dommages et intérêts correspondant à la rémunération perdue pendant ces 12 jours de mise à pied.

-Quant à la demande reconventionnelle-

Madame M. conteste la demande reconventionnelle, estimant qu'elle ne repose sur aucun élément probant.

4.2. Position de l'ASBL SOVALUE

-Quant à la demande principale-

L'ASBL SOVALUE soutient n'avoir commis aucune faute en infligeant une sanction disciplinaire de mise à pied de 12 jours à Madame M.

Elle estime que cette sanction est légale dès lors que :

- elle est conforme au règlement de travail ; l'ASBL SOVALUE renvoie à l'article 31 du règlement de travail et relève que ce régime disciplinaire remplit les conditions prévues à l'article 6, 6° de la loi du 8 avril 1965 ;
- elle a été notifiée dans le délai prévu à l'article 17 de la loi du 8 avril 1965 ; l'ASBL SOVALUE précise que la mise à pied se réfère à la récidive de fraude au pointage découverte le 26 octobre 2020 et à l'attitude rebelle et agressive adoptée par Madame M. lors de la notification de l'avertissement du 26 octobre 2020.

L'ASBL SOVALUE considère que Madame M. n'est pas sanctionnée deux fois pour les mêmes faits puisqu'il s'agit d'une récidive. Elle estime que les manquements reprochés sont établis par :

- la capture d'écran des pointages réalisés par Madame M. les 26 et 27 octobre 2020 ;
- les déclarations de Madame M. contenues dans son courrier de contestation du 30 octobre 2020, Madame M. : reconnaissant son comportement problématique.

En outre, l'ASBL SOVALUE soutient que la sanction de mise à pied est justifiée et proportionnée à la gravité de la faute commise, à savoir une insubordination caractérisée dans l'exercice de ses fonctions et une fraude au pointage.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

L'ASBL SOVALUE considère qu'un refus d'exécuter un ordre donné légitimement par l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir d'autorité, constitue une insubordination, le travailleur ne pouvant jugeant de l'opportunité ou de l'utilité de cet ordre. Elle cite l'article 23 du règlement de travail. L'ASBL SOVALUE précise que, lors du l'entretien du 26 octobre 2020, Madame M. a adopté un comportement insolent et irrespectueux à l'égard de son employeur, aggravé par le contexte d'insubordination dont Madame M. était coutumière.

Concernant la fraude au pointage, l'ASBL SOVALUE renvoie à l'article 24 du règlement de travail. Elle explique que le système de pointage a été installé à partir de mi-mars 2020 et qu'une note relative aux perspectives 2020 a été communiquée au personnel ; il est notamment indiqué dans cette note que :

- chaque pause doit être pointée ;
- la fraude au pointage est interdite.

L'ASBL SOVALUE se fonde sur ses attestations, produites en pièce 14 à 16, pour démontrer que les règles relatives au pointage ont été rappelées à Madame M.

L'ASBL SOVALUE relève que Madame M. a refusé de se conformer à ces instructions :

- en prenant des pauses le matin et l'après-midi sans pointer ;
- en ne respectant pas les conditions applicables à la petite flexibilité de 15 minutes le matin et le soir ;
- en ne respectant pas la durée obligatoire de 60 minutes du temps de midi, la flexibilité étant exclue pour le temps de midi.

L'ASBL SOVALUE précise que Madame M. a récidivé le 27 octobre 2020 en pointant son temps de midi avant l'heure prévue par l'horaire de travail, alors que l'avertissement notifié le 26 octobre 2020 lui reprochait une fraude au pointage. L'ASBL SOVALUE estime que le nouveau constat de non-respect des horaires de travail et de fraude au pointage, le lendemain de la réception d'un avertissement constatant ce manquement, est constitutif d'une faute.

L'ASBL SOVALUE estime que Madame M. a fait preuve d'insubordination, a manqué à son devoir de respect et égards mutuels ainsi qu'à l'obligation d'exécution de bonne foi des conventions. Sur base du courrier établi par Madame M. le 30 octobre 2020, l'ASBL SOVALUE considère que Madame M. ne conteste pas le comportement qui lui est reproché et le reconnaît en des termes explicites dans son courrier du 30 octobre 2020.

L'ASBL SOVALUE souligne que les attestations produites par Madame M. ne respectent pas le prescrit de l'article 961/1 du Code judiciaire. Elle ajoute que ces attestations portent sur les pauses effectuées en matinée et en soirée mais n'invoquent pas de flexibilité sur le temps de midi.

L'ASBL SOVALUE relève qu'en vertu de l'article 37 du règlement de travail, un manquement grave aux obligations du travailleur relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise et à l'exécution du contrat, peut être constitutif d'un motif grave.

Par ailleurs, l'ASBL SOVALUE conteste les tentatives de justification de Madame M. concernant les dysfonctionnement des pointeuses.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

Enfin, l'ASBL SOVALUE considère que le tribunal doit ordonner une mesure d'instruction sur pied de l'article 916 du Code judiciaire s'il ne s'estime pas suffisamment informé quant au fait que Madame M. fraudait le système de pointage. L'ASBL SOVALUE cite les témoins suivants : Monsieur B (assistant logistique), Madame S. (coordinatrice pédagogique) et Madame D (auxiliaire administrative et technicienne de surface).

Par conséquent, l'ASBL SOVALUE soutient que les deux fautes professionnelles commises par Madame M. présentent une gravité certaine et peuvent légitimement faire l'objet d'une sanction disciplinaire de mise à pied de 12 jours ; la sanction est proportionnelle à la gravité des manquements commis par Madame M.

-Quant à la demande reconventionnelle-

L'ASBL SOVALUE soutient que Madame M. lui est redevable du remboursement des heures de travail non prestées résultant de la fraude au pointage, représentant 25 heures de travail.

5. Décision du tribunal

5.1. Demande principale : sanction disciplinaire de mise à pied

5.1.1. Les principes

-Les sanctions disciplinaires-

Le droit disciplinaire du travail dans le secteur privé est régi par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

En vertu de l'article 6, 6° de cette loi, « le règlement de travail doit indiquer [...] les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent ».

Les articles 16 et 17 de la loi du 8 avril 1965 précitée disposent :

- « Seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées. »
- « A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci, s'il s'agit d'une amende.

Le registre doit être produit à toute réquisition des fonctionnaires et agents compétents. »

-Le principe non bis in idem-

Dans un arrêt du 2 mars 2016, la Cour de cassation a rappelé ce qui suit :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A – Jugement du 23 décembre 2022

« [...] L'article 14.7 du Pacte International dispose que nul ne peut être poursuivi ou puni en raison d'une infraction pour laquelle il a déjà été acquitté ou condamné par un jugement définitif conformément à la loi et à la procédure pénale de chaque pays.

En droit interne, la règle ne bis in idem est consacrée comme principe général de droit, dont l'existence a été reconnue tant par la Cour constitutionnelle(19) que par la Cour(20) et qui est fondé sur le respect nécessaire des décisions judiciaires(21).

Le principe général du droit ne bis in idem consacré par l'article 14.7 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques tend à éviter que deux sanctions de même nature puissent être infligées à une même personne pour s'être rendue coupable d'un même comportement(22).

Suivant la Cour européenne des droits de l'homme, la garantie offerte par la règle ne bis in idem doit être comprise comme interdisant de poursuivre ou de juger une personne pour une seconde 'infraction', pour autant que celle-ci a pour origine des faits identiques ou des faits qui sont en substance les mêmes. Elle entre en jeu lorsque de nouvelles poursuites sont engagées et que la décision antérieure d'acquittement ou de condamnation est déjà passée en force de chose jugée(23).

[...]

Ainsi, la Cour a jugé que l'interdiction en vertu de l'article 14.7 du Pacte International et du principe général du droit ne bis in idem suivant lequel nul ne peut être jugé ou sanctionné une seconde fois du chef d'un fait punissable pour lequel il a déjà été définitivement condamné ou acquitté en vertu de la loi ou du droit procédural national, suppose notamment que les deux jugements ou sanctions concernent une même personne qui est jugée ou sanctionnée une seconde fois du chef des mêmes faits; le juge apprécie souverainement en fait s'il est question des mêmes faits, c'est-à-dire si les faits matériels qui sont successivement soumis au juge, constituent un ensemble indissociable en raison de leur connexité dans le temps et l'espace et de leur objet et la Cour se borne à examiner s'il ne déduit pas de ses constatations des conséquences qui y sont étrangères ou qui ne peuvent être admises sur ces bases(26). »⁹

5.1.2. Application au cas d'espèce

Le tribunal doit examiner la légalité de la sanction disciplinaire, la matérialité des faits sanctionnés et la proportionnalité de cette sanction.

En l'espèce, Madame M. a fait l'objet d'une mise à pied de 12 jours. Le tribunal relève que, en vertu de l'article 31 du règlement de travail¹⁰, peuvent être sanctionnés d'une mise à pied :

- le harcèlement moral ou sexuel, le temps de l'enquête si nécessaire ;
- tout manquement au présent règlement pour un maximum de 30 jours.

La sanction appliquée par l'ASBL SOVALUE est donc expressément prévue par le règlement de travail.

⁹ Cass., 2 mars 2016, R.G. n°P.15.0929.F, www.luportal.be.

¹⁰ Pièce 7 du dossier de Madame M. et pièce 6 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

La mise à pied a été notifiée par un écrit du 27 octobre 2020 contresigné par Madame M, conformément à l'article 31 du règlement de travail. Elle se rapporte à certains faits qui se sont déroulés ou qui ont été constatés le 26 octobre 2020. L'ASBL SOVALUE a donc respecté le délai d'un jour ouvrable suivant la constatation du manquement pour notifier la sanction.

Dès lors, l'ASBL SOVALUE a légalement appliqué la sanction de mise à pied de 12 jours à l'égard de Madame M,

Pour apprécier les faits sanctionnés, il y a lieu d'avoir égard au courrier qui notifie la sanction de mise à pied, lequel invoque :

- une attitude déplacée lors de l'entretien de ce 26 octobre 2020 à l'égard de l'administratrice déléguée en présence de la coordinatrice pédagogique ;
- plusieurs comportements d'insubordination et de rébellion à l'égard de la coordinatrice pédagogique ;
- plusieurs comportements inappropriés engendrant malaise au sein de l'institution ;
- des critiques excessives et incessantes ;
- une insolence à l'égard de l'administratrice déléguée lors de la remise de votre avertissement ;
- des manquements graves aux obligations relatives au bon ordre et à la discipline de l'entreprise ;
- une fraude au pointage constatée le lundi 26 octobre et s'étalant sur plusieurs mois.

Le tribunal rappelle que Madame M. : a fait l'objet d'un avertissement notifié le 26 octobre 2020, cet avertissement étant notamment motivé par les faits suivants :

- comportements déplacés et agressifs, intimidation et manipulation de collègues ;
- remarques et critiques incessantes ;
- Insurrection contre l'autorité, Intervention et immixtion dans des tâches et décisions qui n'incombent pas aux attributions de Madame M/ ;
- non-respect du règlement au niveau du pointage.

Force est de constater que certains faits invoqués dans le courrier de mise à pied du 27 octobre sont déjà invoqués dans le courrier d'avertissement du 26 octobre 2020. Parmi ces faits, le tribunal relève : les comportements inappropriés engendrant un malaise au sein de l'institution, les critiques excessives et incessantes, les manquements graves relatives au bon ordre et à la discipline de l'entreprise ainsi que la fraude au pointage (constatée le lundi 26 octobre et s'étalant sur plusieurs mois).

En raison du principe non bis in idem, ces faits ne peuvent justifier la sanction de mise à pied dès lors qu'ils ont déjà été sanctionnés par l'avertissement du 26 octobre 2020. Dans le cadre de son examen portant sur la sanction de mise à pied de 12 jours, le tribunal prend uniquement en considération les faits qui ne sont pas visés dans cet avertissement du 26 octobre 2020, à savoir :

- une attitude déplacée et insolente à l'égard de l'administratrice déléguée lors de l'entretien du 26 octobre 2020 et de la remise de l'avertissement,
- des comportements de rébellion et d'insubordination à l'égard de la coordinatrice

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

pédagogique.

Or, l'ASBL SOVALUE ne produit aucune pièce permettant de préciser et d'établir, dans le chef de Madame M^r, l'attitude déplacée et insolente qu'elle aurait adoptée à l'égard de l'administratrice déléguée en date du 26 octobre 2020, ni la rébellion ou l'insubordination dont elle aurait fait preuve à l'égard de la coordinatrice pédagogique. Les courriers de Madame M^r, dans lesquels celle-ci admet avoir du caractère et une personnalité affirmée, ne suffisent pas à démontrer un tel comportement. Ainsi, les faits reprochés à Madame M^r, qui n'ont pas encore fait l'objet d'une sanction, ne sont pas prouvés par l'ASBL SOVALUE.

Par ailleurs, l'ASBL SOVALUE invoque, en termes de conclusions, une fraude au pointage sur le temps de midi du 27 octobre 2020, constituant une récidive fautive. Toutefois, le constat de cette récidive n'est pas mentionné dans le courrier ayant pour objet la mise à pied disciplinaire, lequel vise uniquement la fraude au pointage constatée le 26 octobre 2020 et s'étalant sur plusieurs mois (déjà sanctionnée par l'avertissement du 26 octobre 2020). L'ASBL SOVALUE ne peut invoquer, *a posteriori*, que cette sanction de mise à pied est également motivée par le constat, en date du 27 octobre 2020, de cette nouvelle fraude au pointage.

Le tribunal relève que dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu d'ordonner la tenue d'enquêtes ; l'ASBL SOVALUE n'identifie aucun fait précis relatif aux comportements inadéquats adoptés par Madame M^r à l'égard de l'administratrice déléguée et de la coordinatrice pédagogique, et constatés le 26 octobre 2020. D'ailleurs, l'ASBL SOVALUE suggère au tribunal d'entendre des témoins uniquement sur la fraude au système de pointage.

Partant, le tribunal considère que la sanction de mise à pied de 12 jours, notifiée à Madame M^r par un écrit du 27 octobre 2020, n'est pas justifiée.

Madame M^r est fondée à réclamer des dommages et intérêts correspondant à la rémunération perdue pendant ces 12 jours de mise à pied. Le tribunal fait droit au montant – non contesté – de 1.255,53 €, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 1^{er} décembre 2020.

5.2. Demande reconventionnelle : remboursement des heures de travail non prestées

5.2.1. Les principes

En vertu de l'article 20, §1^{er}, 3°, l'employeur a l'obligation de payer la rémunération du travailleur aux conditions, au temps et au lieu convenus.

Ainsi que l'a relevé la Cour du travail de Mons, dans un arrêt du 12 juin 2018, « La loi du 3 juillet 1978 ne contient pas de définition de la notion de rémunération. Dans le cadre de l'application de cette loi, la jurisprudence constante de la Cour de cassation définit la rémunération comme étant « la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail ».

La rémunération que la loi impose à l'employeur de payer au travailleur consiste en la contrepartie des prestations effectuées par ce dernier. Le rapport synallagmatique de travail repose sur une

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

conception d'interdépendance entre l'obligation du salarié de fournir sa force de travail et celle de l'employeur de le rémunérer.

Il en découle que, en l'absence de prestations, l'obligation patronale de paiement de la rémunération n'existe plus, sauf dérogations expressément prévues par dispositions légales ou stipulations conventionnelles.

4. Il résulte de ce qui précède que le paiement d'une rémunération sans contrepartie de prestations de travail est indu, parce que sans cause. »¹¹

Aux termes de l'article 1235 du Code civil, « tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû, est sujet à répétition ».

En vertu des articles 1376 et 1377 de l'Ancien Code civil :

- « Celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu. »
- « Lorsqu'une personne qui, par erreur, se croyait débitrice, a acquitté une dette, elle a le droit de répétition contre le créancier. [...] »
- « S'il y a eu mauvaise foi de la part de celui qui a reçu, il est tenu de restituer, tant le capital que les intérêts ou les fruits, du jour du payement. »

5.2.2. Application au cas d'espèce

L'ASBL SOVALUE sollicite le remboursement des heures non prestées par Madame M. correspondant à 25 heures de travail. L'ASBL SOVALUE se fonde sur un tableau relevant les pointages effectués par Madame M. qui s'étale sur la période du 1^{er} juin 2020 au 26 octobre 2020¹².

Madame M. invoque le caractère unilatéral de ce tableau sans autre contestation précise sur la réalité des pointages réalisés.

Les explications fournies par Madame M. dans ses courriers de contestation du 30 octobre 2020 et du 3 décembre 2020¹³, concernant les dysfonctionnements de la pointeuse et les oublis (qui peuvent être clarifiés par les plannings, les caméras, les encodages à l'accueil et les heures déclarées au Forem, selon Madame M. :) ainsi que les départs anticipés autorisés, ne sont nullement étayées dans le cadre de la présente procédure.

Le tribunal relève que le contrat de travail de Madame M. prévoit l'horaire de travail suivant : Lundi de 8h15 à 12h et de 13h à 17h - Mardi de 8h15 à 12h et de 13h à 17h - Mercredi de 8h15 à 12h et de 13h à 17h - Vendredi de 8h15 à 12h et de 13h à 16h15. En outre, la note au personnel du 4 décembre 2019, relative aux perspectives de 2020¹⁴, accorde une flexibilité de 15 minutes par rapport à l'heure d'arrivée et à l'heure de départ. Contrairement à ce que prétend Madame M., rien n'indique que cette flexibilité était également admise pour le temps de

¹¹ C. trav. Mons, 12 juin 2018, *Chr. D.S.*, 2020, p. 30.

¹² Pièce 12 du dossier de l'ASBL SOVALUF.

¹³ Pièce 3 du dossier de Madame M. et pièces 8 et 13 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

¹⁴ Pièce 2 du dossier de l'ASBL SOVALUE.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

midi. Outre que les attestations déposées par Madame M. ne sont pas conformes aux exigences prescrites par l'article 961/2 du Code judiciaire, ces attestations n'apportent aucune précision concernant la prétendue flexibilité accordée pour le temps de midi.

Par ailleurs, les développements consacrés aux pauses réalisées en matinée et après-midi ne sont pas pertinents dans le cadre de l'examen de la demande reconventionnelle de l'ASBL SOVALUE dès lors que le décompte des heures de travail, pour lesquelles le remboursement de la rémunération est réclamé, a été établi uniquement sur base des heures d'arrivée et de départ et des temps de midi. L'ASBL SOVALUE ne formule aucune demande concernant des pauses qui n'auraient pas été pointées.

Le tribunal estime que le tableau produit par l'ASBL SOVALUE démontre à suffisance que les 25 heures de travail, dont le remboursement est réclamé par l'ASBL SOVALUE, n'ont pas été prestées par Madame M.

Or, Madame M. ne conteste pas avoir perçu une rémunération pour ces 25 heures de travail non prestées. Le paiement de cette rémunération constitue donc un indu.

Partant, l'ASBL SOVALUE est fondée à solliciter le remboursement de cette rémunération versée indûment pour la période du 1^{er} juin 2020 au 26 octobre 2020. Le tribunal fait droit au montant – non contesté – de 432,49 € brut, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 15 septembre 2021. Ce montant peut être considéré comme étant définitif.

5.4. Les dépens

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

[...]

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et soeurs ou alliés au même degré. [...]»

En l'espèce, l'ASBL SOVALUE succombe à la demande principale tandis que Madame M/ succombe à la demande reconventionnelle. Il y a donc lieu de compenser les dépens, de sorte que chacune des parties supporte ses propres dépens.

Dès lors, la contribution de 20 € prévue par loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne reste à charge de Madame M/.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022

5.5. L'exécution provisoire

L'article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire dispose :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

Le tribunal n'y déroge pas.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande principale recevable et fondée ;

Condamne l'ASBL SOVALUE à payer à Madame M. la somme de 1.255,53 € à titre de dommages et intérêts représentant la rémunération perdue pendant les 12 jours de mise à pied, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 1^{er} décembre 2020 jusqu'à complet paiement ;

Dit la demande reconventionnelle recevable et fondée ;

Condamne Madame M à payer à l'ASBL SOVALUE la somme de 432,49 € brut à titre de remboursement de la rémunération versée indûment pour la période du 1^{er} juin 2020 au 26 octobre 2020, correspondant à 25 heures de travail non prestées, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 15 septembre 2021 jusqu'à complet paiement ;

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens, en ce compris la contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

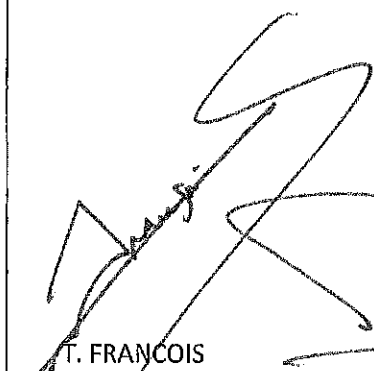
Dit que le présent jugement est exécutoire conformément à l'article 1397 du Code judiciaire.

Ainsi jugé par la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, composée de :

Sophie PLAQUET,
Hugues PROCUREUR,
Luciano PETRONE,
Thomas FRANCOIS,

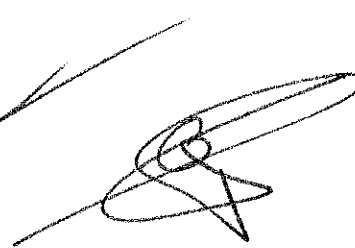
Juge, président la 9^{ème} chambre.
Juge social au titre d'employeur.
Juge social au titre de travailleur employé.
Greffier.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/90/A - Jugement du 23 décembre 2022


T. FRANCOIS

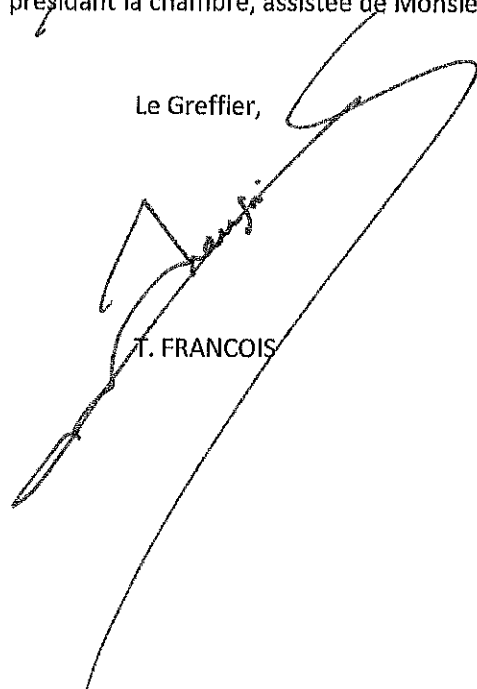

L. PETRONE


H. PROCUREUR

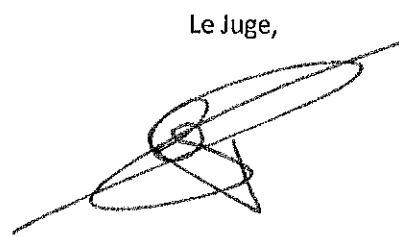

S. PLAQUET

Et prononcé à l'audience publique du **23 décembre 2022** de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, par Madame Sophie PLAQUET, Juge au tribunal du travail, président la chambre, assistée de Monsieur Thomas FRANCOIS, Greffier.

Le Greffier,


T. FRANCOIS

Le Juge,


S. PLAQUET

