

Numéro de rôle 19/371/A
Numéro de répertoire 2021/ 892
Chambre 1^{ère} chambre
Parties en cause S, I c/MYDIBEL SA
Type de Jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Mouscron**

Jugement

Audience publique du 5 mars 2021

Rép. n° : 2021/ 892

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION MOUSCRON**

**JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
CINQ MARS DEUX MILLE VINGT ET UN**

En cause de :

Monsieur Kamal S.

*partie demanderesse, représentée par Madame V. VERMEULEN, déléguée syndicale,
dûment mandatée ;*

Contre :

La SA MYDIBEL, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro
0433.775.684, ayant son siège social à 7700 Mouscron, Rue du Piro-Lannoy, 30,

*partie défenderesse, représentée par Maître M. AHDACH loco Maître Bart ADRIAENS,
avocat à Courtrai ;*

-----oOo-----

Le Tribunal du travail du Hainaut, division Tournai, après en avoir délibéré, prononce
le jugement suivant :

I. Éléments de procédure

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.

Le tribunal a entendu le mandataire de la partie demanderesse en ses dires et
moyens et le conseil de la partie défenderesse en sa plaidoirie à l'audience publique
du 5 février 2021, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments
suivants :

- la requête contradictoire envoyée par pli recommandé déposé à la poste le 17
juin 2019 et réceptionnée au greffe le 18 juin 2019 ;
- la procuration de la demanderesse reçue à la même date ;

- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 6 septembre 2019 ;
- le dossier de pièces pour la partie demanderesse reçu au greffe le 2 juillet 2019 ;
- l'ordonnance prononcée le 6 septembre 2019 sur base de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, confirmant les délais pour le dépôt des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 5 février 2021 ;
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 6 décembre 2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 5 mars 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 5 juin 2020 ;
- la pièce complémentaire de la partie demanderesse reçue au greffe le 27 août 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 5 novembre 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 6 janvier 2021 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

II. Objet de la demande

Selon les termes de la requête contradictoire et de ses conclusions reçues au greffe le 5 mars 2020, Monsieur Kamal S. sollicite la condamnation de la SA MYDIBEL à lui payer :

- la somme brute de 7.144,12 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 13 semaines de rémunération,
- la somme brute de 991,47 € au titre de prime de fin d'année 2018 prorata temporis.

Il sollicite également que la SA MYDIBEL soit condamnée :

- au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur ces montants, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance (dont contribution de 20 €),
- à lui délivrer dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir tous les documents sociaux dont : fiches de paie afférent aux montants postulés et à défaut de ce faire dans ledit délai, la condamner à payer à titre d'astreinte la somme de 15 € par jour de retard et par document manquant.

Il sollicite enfin que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

III. Les faits

Monsieur Kamal S. est entré au service de la SA MYDIBEL le 14 juillet 2014 en qualité d'ouvrier « nettoyeur réception pommes de terre selon un contrat de travail à durée indéterminée (pièce 1 dossier S.).

Monsieur S. a reçu plusieurs lettres d'avertissements durant son occupation auprès de la SA MYDIBEL :

- une lettre de recommandée du 19 octobre 2015 rédigée de la manière suivante (pièce 15 dossier SA MYDIBEL) :

«...,

Vendredi 16 août 2015, alors que vous deviez travailler à 5h, vous ne vous êtes pas présenté car vous étiez en panne de voiture.

Il est clair qu'il existe d'autres moyens possibles pour vous rendre au travail, tel que les transports en commun ou vous arranger avec un collègue pour effectuer du co-voiturage en cas de problème de dernière minute. Il vaut tout même mieux arriver en retard au travail que de ne pas travailler du tout.

Du fait de votre absence, le planning a été perturbé et vos collègues ont eu une charge de travail supplémentaire.

Pour finir, la solution commune trouvée est que votre responsable soit venu vous chercher à votre domicile. Nous vous demandons à l'avenir de trouver une solution alternative en cas de problème de ce genre.

Nous demandons à chacun de nos travailleurs de travailler de manière professionnelle.

Nous espérons que ce courrier vous fasse prendre conscience de vos actes ...».

- une lettre de mise en demeure du 23 février 2016 (pièce 16 dossier MYDIBEL) :

«...,

Nous avons constaté une faute et nous tenions à vous en rappeler les faits.

Comme vous le savez et comme nous l'avons encore rappelé à tous nos travailleurs dernièrement, il très important de faire attention aux tares!

En effet nous avons constaté hier que le week-end dernier, les tares n'ont pas été faites par les travailleurs habilités à le faire. Après vérification, nous avons appris que tout le week-end les travailleurs n'ont même pas réagi sur le fait que le bain d'argile a entraîné trop de vitreuses donc une perte financière certaine.

Nous sommes forcés de constater également que ce problème ne se pose que le week-end et jamais en semaine, ce qui nous laisse perplexe, et cela fait 3 week-ends de suite que cela se produit et nous vous l'avions d'ailleurs déjà signalé.

En plus de tout cela, les fermiers très mécontents se font une mauvaise idée de notre société et nous font bien sûr une mauvaise publicité.

Nous demandons à chacun de nos travailleurs de travailler de façon consciencieuse et professionnelle. Nous exigeons de la part de nos travailleurs un respect des règles et procédures en vigueur dans notre entreprise. De ce fait, nous considérons ce courrier comme un avertissement à votre égard. En espérant que cette sanction vous fasse prendre conscience de l'impact de vos actes,... »

- une lettre de mise en demeure du 11 avril 2016 (pièce 17 dossier SA MYDIBEL) :

« ...Nous avons constaté une faute et nous tenions à vous en rappeler les faits.

Comme vous le savez, il est considéré comme faute grave ce que vous avez fait.

*En effet, vous n'avez pas fait la première tâche à réaliser lorsqu'un travailleur est au labo, c'est à dire: vérifier le données du fournisseur = nom, plaque, variété et **pesage**. Si nous ne savons pas le poids du camion plein, alors nous sommes dans l'obligation de faire confiance aux dires du transporteur pour nous donner le poids livré, cela n'a été pas fait, alors que d'une part nous avons nos propres*

bascules et que d'autre part, tous les camions qui arrivent doivent être pesés à l'avance, sinon cela veut dire que nous n'avons pas de moyen pour savoir le poids sur le camion, et que le total des kilos peut être faux. Mydibel se retrouve avec une perte financière.

Votre responsable, Damien D , vous a signalé à plusieurs reprises, d'ajouter la photo de couleur de cuisson par numéro Ap, avec le bon ordre car très souvent, cela n'est pas correctement fait.

Ce week-end encore, l'ordre n'était pas correct (AP16-003758) comme presque chaque weekend. Vous savez que si les photos ne sont pas annexées, Kristof votre collègue, se retrouve avec des problèmes de planning parce qu'il ne sait pas consulter la cuisson des livraisons passées et Damien Van M a également des problèmes pour retracer la qualité des produits. A cela, s'ajoutent les problèmes qu'Ann-Sophie et Frederik D ont pour faire les achats parce qu'ils se basent sur la qualité de la dernière livraison pour pouvoir acheter des volumes supplémentaires chez les fermiers.

Nous voulions tout de même vous faire part de notre grande déception d'avoir constaté qu'après nous avoir déclaré un accident de travail et nous avoir fixé un rendez-vous auquel vous ne vous êtes jamais présenté, nous avons pu voir via l'écran de téléphone, alors que vous étiez en arrêt mais que nous n'avions toujours pas reçu votre prolongation, que vous aviez appelé de l'Espagne.

Nous sommes forcés de constater que ces derniers temps nous rencontrons des problèmes de comportement et de manque de professionnalisme de votre part. De plus, vous ne cessez d'utiliser votre téléphone portable malgré les remarques de votre responsable Damien, ceci est une faute.

Nous demandons à chacun de nos travailleurs de travailler de façon consciencieuse et professionnelle. Nous exigeons de la part de nos travailleurs un respect des règles et procédures en vigueur dans notre entreprise.

De ce fait, nous considérons ce courrier comme un avertissement à votre égard... »

- une lettre de mise en demeure du 27 juin 2016 (pièce 18 dossier SA MYDIBEL) :

« ...,

En date du 10 juin, vous avez eu un entretien avec Joren D , superviseur ainsi que Frederik D ; Responsable du site.

Cet entretien avait pour but de vous rappeler combien il est important de respecter les règles, procédures et la hiérarchie (tout ceci suite à divers courriers recommandés dont certains que vous n'avez même pas été cherché à la poste).

Lors de cet entretien, nous vous avons mis en garde car il est devenu trop insupportable pour vos collègues et nous-même de vous répéter sans cesse les mêmes remarques sans voir de réels changements et améliorations.

En effet, encore dimanche 26 juin, vous vous êtes encore une fois présenté au travail avec votre bracelet alors que vous savez pertinemment que cela est strictement interdit.

Nous demandons à chacun de nos travailleurs de travailler de façon consciencieuse et professionnelle. Nous exigeons de la part de nos travailleurs un respect des règles et procédures en vigueur dans notre entreprise.

De ce fait, nous considérons ce courrier comme un avertissement supplémentaire à votre égard.

Nous sommes dans l'obligation de constater que malgré nos multiples avertissements, nous n'avons pas l'impression que vous mesurez de l'impact de vos actes.

Sachez que si votre comportement ne change pas, nous nous verrons dans l'obligation de prendre des mesures radicales vous concernant... ».

- une lettre recommandée du 6 juin 2018 que le directeur des ressources humaines de la SA MYDIBEL a adressée à Monsieur S..., libellée de la manière suivante (pièce 2 dossier SA MYDIBEL) :

« Nous avons constaté certaines fautes et souhaitons vous en faire part :

Le dimanche 27 mai 2018, votre responsable, Damien D..., vous cherchait sur votre poste de travail. Après avoir cherché, il vous a finalement trouvé occupé de dormir dans votre véhicule. Damien D... vous a alors demandé si vous avez pointé durant la prise de pause, et vous avez répondu que c'était le cas, comme d'habitude.

Toutefois, après vérification de vos pointages, vous avez un pointage à 8h56 et à 21h13. Vous n'avez donc pas pointé votre pause et avez menti à votre responsable à ce sujet.

Nous vous rappelons que chaque collaborateur est tenu de pointer au début et à la fin de sa journée de travail, ainsi qu'au début et à la fin de chaque prise de pause, comme cela est prévu dans le règlement de travail.

Nous espérons que vous mettrez tout en œuvre pour éviter que ce genre de problèmes ne survienne à nouveau.

Ce courrier vaut donc pour un avertissement à votre égard».

Ces courriers n'ont pas fait l'objet de contestations par Monsieur S...

Par courrier daté du 20 juin 2018, la SA MYDIBEL a licencié Monsieur S... sans préavis ni indemnité en ces termes (pièce 3 dossier S...):

« (...) Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, et ne s'accompagne de la remise d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Nous vous communiquerons dans les prochains jours votre décompte final ainsi que vos documents sociaux (...). ».

En date du 22 juin 2018, la SA MYDIBEL a notifié les motifs du licenciement pour motif grave par lettre recommandée du 22 juin 2018 (pièce 4 dossier S...):

« (...) Les faits ci-dessous sont mis à votre charge :

- *Vous n'avez pas justifié votre absence du 3 et 4 mars, vous êtes donc en absence injustifiée pour ces dates-là.*

- *Le dimanche 27 mai 2018, votre responsable vous a surpris alors que vous étiez occupé de dormir dans votre voiture. Après vérification de vos pointages, vous n'avez pas pointé votre pause. Vous avez d'ailleurs reçu un recommandé le 6 juin*

dernier à ce sujet. Cette absence de pointages lors de la prise de pause est récurrent.

- Le 2 juin 2018, vous être arrivé à 11h00, alors que votre journée devait débuter à 09h00.
- Ce dimanche 17 juin 2018, vous avez laissé la friteuse du labo allumée, alors que vous aviez vidé le bain d'huile. Ceci a provoqué un début d'incendie de la friteuse.

Vos collègues présents ont heureusement pu agir rapidement et correctement afin de limiter les dégâts. Cette négligence aurait pu entraîner un grave problème de sécurité.

Cette négligence de votre part entraine une réparation de la friteuse dont le coût de réparation s'élève à 4745 €.

De manière générale, nous estimons que vous avez manqué gravement à vos obligations en rapport à la discipline dans l'entreprise et l'exécution de votre contrat.

Cette accumulation de fautes ébranle notre confiance de façon telle que toute collaboration professionnelle et rendue impossible ».

Par courrier simple du 10 juillet 2018 et par courrier recommandé du 8 octobre 2018 (pièces 5 et 7 dossier S_i), l'organisation syndicale de Monsieur S_i a sollicité la production des pièces probantes permettant l'analyse préalable du litige, ce que la SA MYDIBEL n'a pas fourni.

A défaut d'obtenir les preuves ainsi que le paiement des montants réclamés, Monsieur S_i a porté l'affaire devant le tribunal de céans.

IV. Position des parties

Aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 5 novembre 2020, la partie défenderesse sollicite :

- A titre principal :
 - de déclarer les demandes non fondées,
 - de l'en débouter,
 - de condamner le demandeur aux entiers dépens, tels que liquidés ci-après :
 - indemnité de procédure d'instance : 1.320 EUR,
 - de lui délaisser les frais de mise au rôle de 20 EUR.
- A titre subsidiaire :
 - de dire pour droit l'indemnité compensatoire de préavis revenant au demandeur est égale à 6.990,41 EUR brut,
 - de dire pour droit que les intérêts concernant l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne prennent cours qu'à dater du 18 juin 2019 (date de l'introduction de la demande) et qu'ils doivent être calculés sur les montants nets,

- de compenser les dépens,
- de ne pas accorder l'exécution provisoire,
- à titre plus subsidiaire encore, si le tribunal déclarait le jugement exécutoire par provision, autoriser MYDIBEL à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles elle serait, le cas échéant, condamnée.

La SA MYDIBEL s'oppose à l'octroi de toute indemnité au demandeur eu égard aux comportements fautifs qu'il a adoptés dans le cours de l'exécution du contrat de travail, et ce de manière continue jusqu'au 20 juin 2018 :

- les 3 et 4 mars 2018, le demandeur s'est absenté du travail de façon injustifiée. Il n'a pas averti l'employeur de ses absences, ni aucun autre membre du personnel ;
- Le 27 mai 2018, le demandeur s'est endormi au travail dans sa voiture, n'a pas pointé ce temps de pause dans le système, tout en ayant affirmé auprès de son responsable qui l'avait découvert endormi qu'il y avait procédé ;
- Le 2 juin 2018, le demandeur est arrivé en retard au travail sans avertir son employeur ;
- Le 17 juin 2018, le demandeur a laissé la friteuse du laboratoire allumée après avoir vidé le bain d'huile, provoquant ainsi un début d'incendie que d'autres collègues de travail ont pu éteindre :
 - ce comportement est fautif dans la mesure où il n'a pas respecté la procédure de nettoyage de la friteuse qu'il connaissait pour avoir été formé à cet égard ;
 - il est attesté par Monsieur Damien Van MI Shift Production Manager ;
 - ce comportement fautif justifie à lui-seul le licenciement pour motif grave du demandeur ;
 - En tout cas, ce comportement n'est pas isolé, le demandeur s'étant rendu coupable de multiples négligences et manquements antérieurement, attestés par des lettres de mise en garde et par d'anciens responsables :
 - absence de façon injustifiée ;
 - pas d'avertissement de ses absences et pas d'explication à posteriori ;
 - arrivée tardive au travail sans avoir averti son employeur ;
 - mensonge auprès de son responsable ;
 - non-respect des consignes en matière de pointage ;
 - assoupissement au travail ;
 - abandon de son poste de travail.

Le demandeur conteste les faits qui lui sont reprochés et plus particulièrement l'incident du 17 juin 2018. Outre qu'ils ne sont pas prouvés, ils ne sont pas constitutifs d'un motif grave au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Il maintient sa demande de condamnation d'indemnité de rupture équivalente à 13 semaines.

V. Discussion**A. La rupture pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis****a) Quant aux délais**

Aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978, « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.*

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de l'article 35, alinéa 3, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une « certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice » (Notamment : Cass., 5 novembre 1990, J.T.T. 1991, 155 ; Cass., 11 janvier 1993, J.T.T. 1993, 58 ; Cass., 14 octobre 1996, J.T. 1997, 369 ; Cass., 6 septembre 1999, J.T.T. 1999, 457 ; Cass., 14 mai 2001, J.T.T. 2001, 390).

Le fait qui justifie le licenciement sans préavis est le fait entouré de toutes les circonstances qui peuvent lui conférer le caractère de faute grave (cf infra). Au moins une de ces circonstances doit être arrivée à la connaissance de l'employeur moins de trois jours avant le licenciement du travailleur. Dans ce cas, les circonstances de fait connues précédemment peuvent à nouveau être prises en considération et peuvent dans leur ensemble justifier un licenciement pour motif grave. Toutefois, si tous les faits et circonstances allégués se sont produits en dehors de ce délai de trois jours ouvrables, ils ne peuvent justifier de licenciement pour motif grave.

La charge de la preuve du respect du double délai de trois jours incombe à la partie qui invoque le motif grave de rupture.

Il résulte de l'enseignement constant de la Cour suprême que « *lorsque les faits qui justifieraient la résiliation du contrat constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de la partie qui entend user du droit que lui donne la loi.* » (Cass., 8 avril 2002, Pas., 2002, I, p. 853).

En cas de manquement continu, la question du respect du délai de trois jours ne peut donc être examinée, comme dans le cadre d'un manquement non continu, au regard de la connaissance suffisante du fait ayant justifié le licenciement (Cour du travail de Mons, - arrêt du 14 mars 2016 - 2014/AM/144, inédit).

Dans cette hypothèse, il revient à la juridiction de fond d'apprécier si ce manquement

continu persiste encore 3 jours ouvrables avant la notification du licenciement pour motif grave (Cass., 28.05.2001, *J.T.T.*, 2001, p.389).

En l'espèce, il résulte de la chronologie des faits et des arguments développés par la défenderesse qu'elle considère que la faute du demandeur – à savoir l'accumulation de manquements en rapport à la discipline de l'entreprise (absence injustifiée, endormissement sur le lieu de travail, l'absence de pointage des temps de pause, arrivée tardive sur le lieu de travail) et la négligence dans l'exécution de son travail (le déclenchement d'un incendie de la friteuse qu'il nettoyait) constituait un manquement continu dès lors qu'il avait persisté dans son comportement répréhensible (voir p. 14 des conclusions de synthèse de SA MYDIBEL).

La défenderesse ajoute que le tribunal ne peut pas interférer dans son appréciation et doit uniquement vérifier si ces manquements continus et répétés persistaient encore dans les trois jours ouvrables qui précédaient le congé.

Forte de ces principes qu'elle défend, la défenderesse soutient qu'elle a considéré que les manquements continus persistaient encore dans le chef du demandeur le 20 juin 2018, ce qui l'autorisait, tout en respectant les délais, de lui notifier un licenciement pour motifs graves le même jour.

Outre que la défenderesse ne s'explique pas sur les faits graves qui auraient persisté le 20 juin 2018, le tribunal ne peut suivre le raisonnement de la défenderesse, lequel repose par ailleurs sur une fausse appréciation de la notion de manquement continu, à ne pas confondre avec celle des manquements répétés.

Le tribunal sait qu'il ne dispose effectivement pas d'un pouvoir d'appréciation sur le moment déterminé par l'employeur, en cas de manquements continus, pour considérer qu'ils rendent définitivement et immédiatement impossibles toute collaboration professionnelle mais, contrairement à ce que laisse sous-entendre la défenderesse, il lui appartient de vérifier s'il s'agit de manquements continus.

Selon le dictionnaire Larousse, continu signifie « qui ne subit pas d'interruption dans le temps ».

Or chacun des faits à l'origine du licenciement, ceux relatifs au manquement à la discipline tels que l'absence injustifiée, l'endormissement sur le lieu de travail, l'absence de pointage d'un temps de pause, l'arrivée tardive sur le lieu de travail, tout comme la négligence reprochée lors du nettoyage de la friteuse sont des faits isolés dans le temps, distincts les uns des autres.

Cela étant le dernier fait isolé reproché au demandeur est l'incendie de la friteuse qu'il aurait occasionné lors de son nettoyage le 17 juin 2018.

Le licenciement est intervenu par courrier recommandé du 20 juin 2018 et les motifs du licenciement ont été portés à la connaissance du demandeur par lettre recommandée du 22 juin 2018.

Partant, le licenciement pour motif grave et la notification des motifs sont intervenus dans les délais légaux.

b) Motif grave1. Les principes

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion des conditions suivantes sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135) :

- l'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990,1, p. 215) ;
- la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé (Cass. 26 juin 2006, J.T.T., 2006, 404).

Le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables doit constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère de la faute (CLAEYS et ENGELS « Contrat de travail – Licenciement et Démission » - Kluwer, 2015, p. 268 ; Cass. 27 novembre 1989, Pas. 1990, I, 376 et Cass. 11 septembre 2006, JTT, 2007, 965 ; Cour du travail de Bruxelles, 4 mai 2007, JTT 2007, P. 390).

C'est le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une très brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave (Cass., 1^{er} juin 1981, J.T.T., 1981, p. 285).

En outre, la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise (H. DECKERS « Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261).

C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seront de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass. 28 octobre 1987, Bull., 1988, p. 238 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T. 1996, p. 437 ; Cass. (3e ch.), 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.140. Cass. (3e ch.), 20 novembre 2006, rôle n°S.05.0117.F, juridat.be). Le juge, pour apprécier la gravité du motif

invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, 435, note J.F.NEVEN ; Cass., 6 juin 2016, Pas 2016, I, p.1321).

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué (article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978).

La preuve doit être rigoureuse et certaine en ce sens qu'il ne peut subsister le moindre doute sur la réalité du motif grave avancé par l'employeur. Le doute doit profiter in fine à celui qui n'a pas la charge de la preuve, en l'espèce le travailleur.

2. En l'espèce

La défenderesse explicite en conclusions le manquement imputé au demandeur qui s'est déroulé le 17 juin 2018 et qui justifie à lui-seul un licenciement pour motif grave (p 16 conclusions SA MYDIBEL) :

« Le dimanche 17 juin 2018, Monsieur B agissant au travail avec une extrême négligence, a laissé la friteuse du laboratoire allumée après avoir vidé le bain d'huile. Ce manquement grave a provoqué un début d'incendie de la friteuse qui aurait pu être désastreux pour l'entreprise. D'autres travailleurs de l'entreprise qui, fort heureusement, étaient encore présents sur les lieux, ont constaté, par chance, ce début d'incendie et ont encore su faire le nécessaire afin d'éteindre le feu à temps. Ils ont ainsi pu empêcher qu'un feu bien plus important ne se propage dans le laboratoire et dans l'entreprise.

Cette imprudence majeure de Monsieur B a causé des dégâts importants à ladite friteuse, entraînant des coûts de réparation, que Mydibel a dû prendre en charge, à hauteur de 4.745 EUR ! ».

Ce manquement est formellement contesté par le demandeur.

Dans la mesure où une documentation était mise à la disposition du demandeur pour procéder au nettoyage de la friteuse et où il avait reçu une formation sur les mesures d'hygiène et de sécurité (pièce 19, p.21-22 et pièce 21 dossier SA MYDIBEL), les faits tels que décrits constituent une faute qui pourrait justifier, en combinaison avec d'autres faits antérieurs, un licenciement sur le champ.

Cela étant, à la lumière des pièces versées aux débats, le tribunal estime néanmoins que la demanderesse n'en apporte pas une preuve certaine.

La défenderesse en veut pour preuve la déclaration qu'un certain Damien V, son shift Production Manager, a faite par mail le 18 juin 2018 à la directrice des ressources humaines, tout en adressant une copie à Joren D, Supervisor werkvloer, et Frederik D (pièce 11 dossier SA MYDIBEL) :

« Bonjour,

Hier soir, Kamal a laissé la friteuse du labo allumé alors qu'il avait vider le bain d'huile ce qui a provoqué un début d'incendie de la friteuse.

Heureusement les personnes présentes ont rapidement et correctement réagi et donc le problème s'est limité à la friteuse.

Vu les problèmes que on rencontre avec lui ces dernières semaines, on veut lui envoyer une lettre recommandée.

Motif: négligence qui aurait pu entraîner une grave problème de sécurité (incendie) ».

Il s'agit d'une simple déclaration d'un supérieur hiérarchique du demandeur, laquelle ne respecte pas les formalités telles que prescrites par l'article 961/2 du Code judiciaire.

Qui plus est, il résulte très clairement de ladite déclaration que Monsieur V ne fait que rapporter la déclaration que lui auraient faite des collègues de travail du demandeur. Il n'a pas été témoin direct des faits.

Des attestations auraient pu apporter un véritable éclairage sur les faits litigieux si les collègues de travail du demandeur ayant été témoins directs desdits faits avaient été spécialement identifiés et en avaient attesté.

En l'absence de témoignages directs rapportant les faits du 17 juin 2018, le tribunal ne retient aucune faute dans le chef du demandeur ce jour-là.

Aucune faute n'étant établie dans le chef du demandeur, le tribunal n'a pas à avoir égard aux différents avertissements qui lui ont été antérieurement donnés à propos de son comportement qualifié d'indiscipliné.

Le tribunal considère dès lors que la rupture intervenue le 20 juin 2018 est irrégulière.

Par conséquent, la défenderesse est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis, que le tribunal fixe à la somme de 6.990,41 euros bruts.

B. La prime de fin d'année 2018

La défenderesse est également redevable de la prime de fin d'année 2018 au prorata temporis, soit la somme de 991,47 € bruts.

C. Intérêts

L'indemnité de congé est de la rémunération au sens de la loi sur la protection de la rémunération.

En application de l'article 10 de la loi précitée, les intérêts sont dus à partir du moment de son exigibilité soit à partir de la notification du congé sans préavis, en l'occurrence le 20 juin 2018.

Quant à la prime de fin d'année, celle-ci doit être payée au moment du départ du travailleur. Les intérêts sont donc dus à partir du 20 juin 2018.

D. Remise des documents sociaux et exécution provisoire du jugement

L'employeur devra en outre procéder à la délivrance des fiches de paie relatives à l'indemnité de congé et à la prime de fin d'année endéans le mois à dater de la signification du jugement.

Le demandeur sollicite auprès du tribunal la condamnation de la défenderesse à une astreinte dans l'hypothèse où elle s'abstiendrait de délivrer le document précité.

Néanmoins, la charge de la preuve des conditions de débiton de l'astreinte appartient à la partie qui en poursuit l'exécution (C.A. Mons, 3 décembre 2010, sur jura.be).

Or, en l'espèce, le demandeur n'établit pas que ces conditions sont réunies. En effet, il n'avance aucun argument qui permettrait de considérer que la défenderesse n'exécutera pas son obligation de délivrance du document social.

La défenderesse sollicite expressément que le jugement ne soit pas déclaré exécutoire par provision.

Autoriser l'exécution provisoire de la décision serait en effet dommageable non seulement pour la partie défenderesse mais également pour la partie demanderesse puisque cela exposerait les deux parties à devoir entreprendre des démarches administratives inutilement lourdes et coûteuses.

En effet, si la partie défenderesse était contrainte de procéder à l'exécution provisoire du jugement, elle serait tenue de procéder simultanément à la retenue et au paiement des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel. Compte tenu du caractère provisoire de ces paiements, elle devrait immédiatement introduire une réclamation à l'égard des administrations compétentes afin de préserver ses droits, ceci engendrant des coûts supplémentaires à sa charge.

La partie demanderesse serait quant à elle immédiatement imposée sur ces montants. En cas de réformation du jugement, elle devrait donc rembourser à la partie défenderesse des montants déjà imposés, et introduire une demande de dégrèvement auprès de l'administration fiscale. En matière de sécurité sociale, la partie demanderesse devrait restituer aux institutions concernées les allocations sociales perçues et non-cumulables avec les indemnités qui lui seraient accordées, avant de devoir les réclamer à nouveau en cas de réformation totale ou partielle du jugement.

Ces circonstances, spécifiques à la matière du droit du travail, justifient que le jugement à intervenir ne soit pas déclaré exécutoire par provision.

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

Statuant contradictoirement,

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare les demandes recevables et fondées ;

Condamne la SA MYDIBEL à payer à Monsieur Kamal S. :

- la somme brute de 6.990,41 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 13 semaines de rémunération,
- la somme brute de 991,47 € au titre de prime de fin d'année 2018 prorata temporis,

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 18 juin 2019 jusqu'au parfait paiement ;

Condamne la défenderesse à délivrer les fiches de paie relative aux sommes mentionnées ci-dessus ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 20 € (contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne selon la loi du 19 mars 2017) ;

Dit n'y avoir pas lieu à exécution provisoire.

Ainsi rendu par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron, composée de :

Brigitte DELVIGNE, juge, président la première chambre ;
Eric VANHAVERBEKE, juge social au titre d'employeur ;
Patrice BUSIAU, juge social au titre de travailleur ouvrier ;
Mélanie PICRON, greffier ;

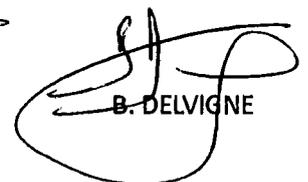
Monsieur Eric VANHAVERBEKE, juge social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.



M. PICRON



P. BUSIAU



B. DELVIGNE

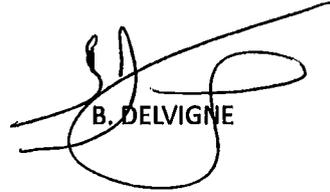
N°19/371/A

première chambre

15e feuillet.

Et prononcé en audience publique de la première chambre du tribunal précité, le 5 mars 2021, par Brigitte DELVIGNE, juge, président la première chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.


M. PICRON


B. DELVIGNE