



Chambre 2
Numéro de rôle 2022/AM/113
DXXXXXXXX SRL/ SXXXXXXXX SXXXXX
Numéro de répertoire 2023/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
06 mars 2023**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail d'ouvrier.

Art. 578,1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

DXXXXXXXX SRL, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante au principal,
Partie intimée sur incident,

représentée par Maître

CONTRE :

Sxxxxxxxx Sxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée au principal,
Partie appelante sur incident,

représentée par Maître

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

1. PROCEDURE

Le dossier de la cour contient notamment les pièces suivantes :

- la requête d'appel de la DXXXXXXXX SRL, entrée au greffe le 16 mars 2022 ;
- la copie conforme de l'ordonnance de mise en état et de fixation, basée sur l'article 747, §2, du Code judiciaire, prise le 11 mai 2022, en prévision de l'audience du 6 février 2023 ;

- les conclusions principales d'appel de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx , entrées au greffe le 24 juin 2022 ;
- les conclusions principales d'appel de la DXXXXXXXX SRL, entrées au greffe le 30 août et 20 décembre 2022 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Lors de l'audience du 6 février 2023, la cour a entendu les parties.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. OBJET DE L'APPEL ET PRETENTIONS DES PARTIES

2.1. La DXXXXXXXX SRL demande à la cour de :

- réformer le jugement dont appel et,
- à titre principal :
 - débouter Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx de sa demande de condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une prime de fin d'année, et d'un euro provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre parties ;
 - dire la demande de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx fondée, en ce qu'elle vise la condamnation au paiement d'une somme de 200 €, au titre de remboursement de la somme prélevée sur la rémunération du mois de juillet 2020 ;
 - faire droit à la demande reconventionnelle et condamner Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx à lui payer une somme de 198,91 €, au titre de réparation du préjudice occasionné par le vol ;
 - ordonner la compensation judiciaire entre les dettes réciproques des parties ;
 - condamner Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- à titre subsidiaire, autoriser la tenue d'enquêtes pour prouver les faits suivants :
 1. « Le 6 juillet 2020, Monsieur SXXXXXXXX SXXXXX s'est présenté au hangar de la DXXXXXXXX SRL pour débiter sa journée de travail. Il n'a, à aucun moment, mentionné une douleur au poignet ou une incapacité de travail, il a refusé de se rendre sur le chantier qui lui a été attribué par son employeur, il s'est mis en colère et est parti en indiquant qu'il allait à Charleroi chercher ses outils. » ;
 2. « Les outils qui étaient présents sur le chantier BEMAT de Charleroi et qui ont été emmenés le 6 juillet 2020 par Monsieur SXXXXXXXX SXXXXX appartenaient à la DXXXXXXXX SRL. » ;
- à titre infiniment subsidiaire :
 - limiter l'indemnité compensatoire de préavis à 8 semaines de

rémunération ;

- dans l'hypothèse où elle devrait être condamnée à délivrer des documents sociaux, ne pas faire droit à la demande d'astreinte.

2.2. Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx demande à la cour de :

- dire l'appel principal recevable mais non fondé ;
- dire l'appel incident recevable et fondé ;
- en conséquence, dire sa demande originaire recevable et fondée dans tous ses chefs de demande :
 - condamner la DXXXXXXX SRL à lui payer une indemnité de rupture correspondant à la somme brute de 18.145,60 € à augmenter des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
 - condamner la DXXXXXXX SRL à lui payer la somme nette prélevée illégalement sur son salaire net, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
 - condamner la DXXXXXXX SRL à lui délivrer le formulaire C4 rectifié, les fiches de paie rectificatives et le document 281.10 et à lui verser à titre d'astreintes la somme de 5,00 € par jour de retard et par document manquant à dater du huitième jour suivant la signification de l'arrêt ;
 - condamner la DXXXXXXX SRL au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ;
- débouter la DXXXXXXX SRL de sa demande reconventionnelle originaire.

3. RECEVABILITE DES APPELS

- Principes

3.1. Le délai pour interjeter appel est d'un mois à partir de la signification du jugement ou de la notification de celui-ci faite conformément à l'article 792, alinéas 2 et 3, du Code judiciaire, selon l'article 1051, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

3.2. La partie intimée peut former incidemment appel, contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, selon l'article 1054, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

3.3. L'appel incident ne peut être admis que s'il est formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui, selon l'article 1054, alinéa 2 du Code judiciaire.

3.4. Les dispositions légales concernant la recevabilité de l'appel en matière civile sont

d'ordre public¹.

- *Application*

3.5. Introduits dans les délais légaux, l'appel principal et l'appel incident sont recevables.

4. FAITS ET ANTECEDENTS

4.1. La DXXXXXXX SRL est une entreprise spécialisée dans le plafonnage et l'isolation.

4.2. En décembre 2000, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx est engagé par la DXXXXXXX SRL en qualité d'ouvrier.

4.3. Le 4 avril 2016, la DXXXXXXX SRL notifie à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx son congé moyennant un préavis de 12 semaines à prester. Après l'expiration du préavis, les relations de travail se poursuivent.

4.4. En 2018, la DXXXXXXX SRL rompt à nouveau le contrat de travail de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx pour des raisons économiques, moyennant un préavis qui prend fin le 17 avril 2019.

4.5. A partir du 4 mars 2019, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx est autorisé par sa mutuelle à prester un mi-temps médical.

4.6. Le 2 mai 2019, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx est réengagé par la DXXXXXXX SRL dans le cadre d'un nouveau contrat de travail à durée indéterminée.

4.7. Par courrier du 6 juillet 2020, la DXXXXXXX SRL licencie Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx pour un motif grave, libellé en ces termes :

« Monsieur,
Ce lundi matin, vous avez refusé de travailler avec l'équipe à laquelle je vous avais assigné.
Vous avez affirmé devant témoins que vous ne vouliez pas travailler avec cette équipe et vous êtes parti du hangar.
Vous vous êtes ensuite rendu sur le chantier privé de la société BEMAT SA à Charleroi et avez, toujours devant témoins, volé des outils de la société DXXXXXXX SRL.
Je vous rappelle que vous avez déjà reçu un recommandé par le passé, suite à un précédent vol sur chantier. Il vous était notifié qu'en cas de nouveau vol sur chantier vous seriez licencié pour faute grave sur le champ.
Suite à votre comportement inqualifiable de ce matin, je me vois dans l'obligation de mettre un terme à votre contrat qui vous lie à la DXXXXXXX SRL et ce pour faute grave.

¹ Cass., 8 juin 2015, rôle n° S.14.0094.F, www.juportal.be.

Nous vous adressons le présent courrier sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable. »

Le motif du licenciement mentionné sur le C4 complété le 6 juillet 2020 est « Faute grave pour vol sur chantier ».

4.8. Par courrier du 17 juillet 2020 de son conseil, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx conteste les motifs de son licenciement. Il invite la DXXXXXXXX SRL à lui transmettre le détail des outils prétendument volés par lui ainsi que les témoignages dont la société disposerait.

4.9. Le 4 août 2020, la société lui remet, en annexe à son courrier, les attestations demandées et la liste des outils dérobés.

4.10. Par courrier de son conseil du 25 août 2020, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx maintient ses contestations. Son conseil écrit notamment ce qui suit :

« -Vous n'ignorez pas que Monsieur SXXXXXXXX SXXXXX ne pouvait effectuer ses prestations que dans le cadre d'un mi-temps médical selon document qui vous avait été transmis.

- Vous avez voulu l'obliger à travailler alors qu'il était spécifiquement couvert par un certificat médical le jour où vous l'avez licencié pour motif grave.

- Je possède une photo des outils litigieux.

Sans même évoquer la vétusté de ces derniers, il est tout-à-fait clair que ceux-ci n'ont pas la moindre valeur, car ils se trouvent dans un état d'usure avancée.

La valeur à neuf que vous évoquez est d'ailleurs dérisoire.

- Toujours à ce propos, strictement rien ne démontre que mon client n'aurait pas eu l'intention de ramener les outils concernés afin de les utiliser dans le cadre de son travail.

Le moins que vous auriez pu faire aurait consisté, le cas échéant et encore que cette démarche était superflue, de mettre mon client en demeure de vous restituer les outils litigieux. [...] »

Par courrier du 26 août 2020, le gérant de la DXXXXXXXX SRL répond ce qui suit:

« Je ne vois pas en quoi le mi-temps médical de monsieur SXXXXXXXX SXXXXX entre en compte dans ce dossier. Les jours de travail étaient discutés en début de mois, selon les jours à prester et son état physique. C'est totalement hors propos.

Vous dites que j'ai voulu « l'obliger à travailler ».

Je vous rappelle qu'il est venu au hangar le matin, comme prévu et qu'il a refusé de travailler avec l'équipe ou je l'avais assigné.

Vous me parlez d'un certificat médical dont je n'ai pas connaissance mais il aurait été frauduleux au vu de sa présence, en très bonne santé, le matin même.

Je possède également beaucoup de photos de beaucoup d'outils.

Aucun outil de notre société ne se trouve en état d'usure avancée.

Les ouvriers ont toujours reçu les outils nécessaires à la bonne mise en œuvre du travail comme précisé dans la circulaire signée tous les ans.

Si monsieur SXXXXXXXXX SXXXXX a décidé de garder des outils abimés et de les photographier, c'est son bon droit mais ce ne sont pas ceux de la DXXXXXXXX SRL.

Vous me dites que rien ne démontre qu'il n'avait pas l'intention de ramener les outils. Je vous réponds que rien ne démontre le contraire, qu'il était, selon vos dires, malade et donc pourquoi venir les prendre, qu'il a déjà volé sur chantier et que s'il avait besoin d'outils pour chez lui, pourquoi ne pas me le demander simplement ?

Je ne l'ai pas recontacté, il a simplement continué à la fin du préavis car nous avons retrouvé du travail en conséquence.

Ceci est encore une fois totalement hors propos.

Le motif du licenciement est le vol sur chantier. A vous lire, monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx est une victime.

N'inversons pas les rôles svp. »

4.11. Le 28 janvier 2021, à défaut de règlement amiable, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx dépose une requête introductive d'instance, auprès du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

4.12. Par jugement prononcé le 10 janvier 2022, la 2^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, :

- déclare la demande principale recevable et fondée dans la mesure suivante ;
- dit que le congé pour motif grave a été notifié à tort et partant dit que Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines compte tenu de son ancienneté ;
- fixe provisoirement le montant de cette indemnité de préavis à un montant provisionnel de 1 € ;
- réserve à statuer sur le montant définitif de l'indemnité de préavis ;
- condamne la DXXXXXXXX SRL à payer à Monsieur SXXXXXXXXX SXXXXX la somme nette de 200 €, prélevée illégalement sur son salaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater de l'exigibilité de la somme ;
- invite la DXXXXXXXX SRL à délivrer à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx un nouveau C4 (ne mentionnant plus le vol comme motif de rupture du contrat) et une fiche de paie rectificative pour juin 2020 ;
- déclare la demande reconventionnelle de la DXXXXXXXX SRL recevable mais non fondée ;
- ordonne d'office une réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur le montant de l'indemnité de préavis ;
- dit qu'en application de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire du jugement est de droit nonobstant appel.

5. FONDEMENT DE L'APPEL

5.1. L'indemnité compensatoire de préavis

5.1.1. Le motif grave

- *Principes*

5.1.1.1. Il convient de vérifier si le licenciement de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx est conforme au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

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

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.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. ».

5.1.1.2. L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond : il en découle donc que le contrôle du juge du fond s'opère, non seulement, sur la réalité du fait invoqué mais, encore, sur sa capacité à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties.²

5.1.1.3. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur. Partant, le juge est tenu d'en examiner l'application dans le respect des droits de la défense des parties même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps.³

² Cass., 28 avril 1997, *Pas.*, I, p. 514 ; C. trav. Mons, 17 juin 2013, 2012/AM/294, inédit.

³ Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 369.

La preuve de ces diverses conditions incombe à l'employeur.

5.1.1.4. « Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Des faits antérieurs peuvent ainsi constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave, et ce, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, encore faut-il cependant qu'ils soient invoqués expressément par la partie qui licencie et qu'ils soient de nature à éclairer le juge sur la gravité du motif allégué. »⁴

- *Application*

5.1.1.5. Il n'est pas contesté que le double délai de trois jours a été respecté, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx ayant été licencié par la DXXXXXXXX SRL le jour même des faits constitutifs du motif gravé allégué.

5.1.1.6. Le motif grave invoqué par la DXXXXXXXX SRL est double : d'une part, un refus de travail injustifié et d'autre part, un vol d'outils lui appartenant. C'est à tort que Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx soutient que l'unique motif grave invoqué serait lié au vol d'outils, la formulation de la lettre de licenciement, reproduite ci-dessus, excluant tout doute à cet égard.

5.1.1.7. Le premier juge a considéré que le vol n'était pas établi, tandis que le refus de travail, s'il était constitutif d'insubordination dans le chef de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx, n'était pas suffisamment grave pour être qualifié de motif grave, au sens de l'article 35 précité de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.1.1.8. La cour se rallie entièrement aux motifs pertinents du tribunal, lequel a considéré que le refus de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx de se rendre, le 6 juillet 2020, sur le chantier de Dinant, alors qu'il pensait poursuivre ses prestations sur le chantier de Charleroi, devait effectivement être considéré comme un acte d'insubordination, l'énervement manifesté par Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx à l'encontre du gérant de la DXXXXXXXX SRL n'étant pas acceptable. Comme l'indique à juste titre le tribunal, le refus de se rendre sur le chantier assigné par l'employeur est une faute. Tout comme le tribunal, la cour ne peut donner de crédit aux explications liées à l'état de santé de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx, qui l'aurait empêché de travailler ce jour-là.

5.1.1.9. Cependant, cette faute de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx n'est pas d'une gravité telle qu'elle constitue un motif grave, de nature à rompre irrémédiablement la confiance entre la DXXXXXXXX SRL et Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx. Il s'agit d'un fait isolé, qui doit s'apprécier dans le contexte d'une relation de travail de près de 20 ans, au

⁴ C. trav. Mons, 24 juin 2020, 2019/AM/146, inédit.

cours de laquelle aucun autre fait d'insubordination n'a été reproché à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx .

5.1.1.10. Dans le cadre de la procédure d'appel, la DXXXXXXX SRL invoque pour la première fois des faits antérieurs au licenciement, pour démontrer que la faute commise ne constituait pas un fait isolé. La DXXXXXXX SRL produit ainsi trois avertissements adressés à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx , par son précédent gérant, en 2015 et 2016, concernant un manque de soin dans la réalisation des travaux chez plusieurs particuliers, ainsi que l'utilisation de la camionnette de l'entreprise pour effectuer des travaux dans le cadre de l'activité effectuée pour son propre compte. La DXXXXXXX SRL produit également une publication Facebook, datant de mars 2020 – dans les premières semaines de la pandémie de covid-19 –, par laquelle Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx semble reprocher à son employeur de poursuivre ses activités.

5.1.1.11. Contrairement à ce que soutient la DXXXXXXX SRL, ces différents éléments ne constituent pas des antécédents d'actes d'insubordination. Les avertissements, datant de plus de 4 ans avant le licenciement, n'ont pas fait obstacle au réengagement de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx en mai 2019, ce qui démontre que la DXXXXXXX SRL avait retrouvé pleinement confiance en lui à la date du licenciement. De même, il ne peut être soutenu que la DXXXXXXX SRL avait l'obligation de réengager Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx après un licenciement pour motifs économiques, sous peine d'être tenue de verser une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Il ne peut être sérieusement affirmé qu'un employeur soit tenu, dans le cadre de la C.C.T. 109, de réengager un ouvrier licencié pour motifs économiques (établis), s'il est en mesure de justifier qu'il avait des griefs à l'encontre de cet ouvrier, dont l'aptitude ou le comportement n'étaient pas entièrement satisfaisants.

Le message sur Facebook de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx en mars 2020 – qui constitue un acte isolé – peut s'expliquer, dans le contexte d'incertitude et d'angoisse généralisées prévalant durant les premières semaines du premier confinement.

5.1.1.12. Ces nouveaux éléments ne sont pas de nature à modifier le raisonnement conduisant à ne pas reconnaître à l'acte d'insubordination le caractère de motif grave. Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'enquêtes formée à titre subsidiaire par la DXXXXXXX SRL, dès lors qu'elle n'est pas susceptible de modifier l'appréciation de la cour.

5.1.1.13. S'agissant du second motif invoqué par la DXXXXXXX SRL, à savoir le vol d'outils, la cour adopte également les motifs des premiers juges. Il apparaît certain que les outils litigieux étaient la propriété de la DXXXXXXX SRL – contrairement à ce que Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx persiste à soutenir. En effet, les nombreuses attestations de ses collègues indiquent qu'il est rentré chez lui avec « sa » boîte à outils (le possessif indiquant qu'il s'agissait de la boîte utilisée par Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx , sans pour autant impliquer nécessairement qu'il en aurait été le propriétaire). D'autre part, la

DXXXXXXX SRL justifie à suffisance que les ouvriers avaient la possibilité et l'habitude de se procurer des outils et un équipement neufs auprès de plusieurs fournisseurs de la DXXXXXXX SRL, lesquels adressaient ensuite la facture à celle-ci. L'explication de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx selon laquelle il travaillait avec ses propres outils n'est, dans ce cadre, nullement crédible.

5.1.1.14. Il n'en demeure pas moins que la DXXXXXXX SRL demeure en défaut d'établir l'élément moral du vol dans le chef de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx . En se rendant au vu et au su de ses collègues reprendre sa boîte à outils sur le chantier, à un moment où il ignorait qu'il serait licencié quelques heures plus tard, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx n'a pas agi comme le ferait l'auteur d'un vol. En effet, un vol implique une part de dissimulation, et un dol spécial. Pour établir l'élément moral de l'infraction, la DXXXXXXX SRL aurait dû, à tout le moins, adresser une mise en demeure à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx , l'enjoignant de rapporter les outils. Ce n'est qu'à défaut de restituer les outils, malgré l'invitation expresse à ce faire, que la DXXXXXXX SRL aurait pu raisonnablement établir l'existence d'un vol dans le chef de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx .

5.1.1.15. Comme le relève la DXXXXXXX SRL elle-même, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx a pu rapporter la boîte à outils chez lui « pour se les approprier ou pour embêter [son employeur] puisque le matériel au chantier n'était alors plus disponible » (conclusions de la DXXXXXXX SRL, p. 14). La DXXXXXXX SRL reconnaît ainsi que d'autres explications que le vol sont possibles. La cour relève toutefois que, dès lors que chaque ouvrier de la DXXXXXXX SRL pouvait se fournir d'outils en « libre-service », il est peu probable que la décision de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx de rapporter la boîte à outils chez lui ait entravé la poursuite du chantier de Charleroi.

5.1.1.16. Par ailleurs, comme le relevait également à juste titre le tribunal, la circonstance que la DXXXXXXX SRL inclue dans la liste d'outils, le pantalon et les chaussures de travail de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx , démontre par l'absurde qu'il ne pouvait s'agir d'un vol. Il ne pouvait pas être attendu de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx de repartir du chantier, en y laissant son pantalon et ses chaussures...

5.1.1.17. La DXXXXXXX SRL ne prouve pas que Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx ait commis un vol d'outils.

Dans ces circonstances, la cour confirme le jugement dont appel, en ce qu'il a dit pour droit que le motif grave n'était pas établi et que Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis à charge de la DXXXXXXX SRL.

5.1.2. Le montant de l'indemnité

- *Principes*

5.1.2.1. Pour être prise en compte comme ancienneté, il faut que la période durant laquelle le travailleur est resté au service de la même entreprise soit « ininterrompue » (article 37/4, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

5.1.2.2. Des contrats successifs n'interrompent pas l'ancienneté, même si un contrat antérieur a été rompu moyennant préavis⁵ ou par le paiement d'une indemnité de préavis⁶, ou de commun accord.⁷

5.1.2.3. Certaines décisions considèrent que l'ancienneté est interrompue par toute interruption effective des prestations de travail entre deux contrats de travail successifs, même si cette interruption n'a duré qu'un jour. L'interruption de service n'est pas prise en compte quand il est établi qu'elle a été imposée par l'employeur à dessein de faire échec à la règle légale sur le calcul de l'ancienneté servant à fixer la durée du préavis.

- *Application*

5.1.2.4. Dans le cadre de son appel incident, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx fait grief au tribunal d'avoir retenu la date du 2 mai 2019, pour le calcul de l'ancienneté au sein de l'entreprise, plutôt que le 18 décembre 2000.

5.1.2.5. Il ressort des explications des parties et des pièces du dossier qu'après s'être vu notifier un préavis le 23 octobre 2018, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx a presté jusqu'au terme de celui-ci, le 17 avril 2019. Il a été réengagé le 2 mai 2019, la DXXXXXXX SRL exposant avoir pu démarcher de nouveaux clients entretemps. Contrairement à ce qu'indique Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx en termes de conclusions, rien ne démontre qu'il aurait continué à prester sans interruption au cours de la période du 18 avril 2019 au 30 avril 2019 (le 1^{er} mai étant un jour férié).

Aucun élément ne permet non plus de considérer que la DXXXXXXX SRL aurait manœuvré pour faire échec au principe de l'ancienneté en vue de limiter artificiellement la durée du préavis. Enfin, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx n'a pas négocié une ancienneté conventionnelle, qui aurait pu lui permettre d'invoquer une ancienneté plus importante au sein de la DXXXXXXX SRL.

Eu égard à cette interruption de 15 jours entre les deux contrats, la durée du préavis s'apprécie uniquement en fonction de la date de prise de cours du dernier contrat, soit le 2 mai 2019. C'est donc à juste titre que le tribunal a fixé la durée de préavis à huit semaines.

5.1.2.6. Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx chiffre le montant de la rémunération annuelle à

⁵ Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 483; Cass., 23 septembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 61; C. trav. Liège, 20 novembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 133, note C. WANTIEZ.

⁶ Cass., 10 mars 1986, *J.T.T.*, 1987, p. 58.

⁷ C. trav. Gand, sect. Bruges, 21 mai 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 493.

37.742,85 € bruts, ce que ne conteste pas la DXXXXXXX SRL⁸. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis s'élève dès lors à $(37.742,85 \text{ €} / 52 \times 8) = 5.806,59 \text{ €}$ bruts.

5.2. La retenue de 200 €

- *Les principes*

5.2.1. « Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur :

(...)

3° les indemnités et dédommagements, dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail [...];

(...).

Le total des retenues visées aux alinéas précédents ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Toutefois, cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés à l'alinéa 1^{er}, 3°. » (article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs)

5.2.2. « En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

(...)

À peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1^{er} et 2, que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

[...] » (article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

5.2.3. L'irresponsabilité civile du travailleur à l'égard des tiers et de son employeur n'est pas de type absolu. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 doit être interprété strictement, dès lors qu'il instaure un régime dérogatoire au droit commun de la responsabilité civile.⁹

⁸ Dans ses conclusions, la DXXXXXXX SRL se « réserve le droit de contester » la rémunération de base dans ses conclusions de synthèse, ce qu'elle s'abstient de faire.

⁹ S. TOUSSAINT, « La responsabilité civile du travailleur salarié », in C.-E. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assureur social*, Anthémis, 2014, p. 14.

5.2.4. En conséquence de l'article 23, 3° de la loi du 12 avril 1965, l'indemnité qui est due par le travailleur à cause du dommage occasionné à son employeur ne peut être retenue sur sa rémunération que dans la mesure où les conditions relatives à la faute de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sont remplies et où l'étendue du dommage est déterminée soit de commun accord entre les parties, soit par le juge.¹⁰

5.2.5. Le Code pénal social, en son article 163, 1, c° érige en infraction pénale le fait pour l'employeur d'effectuer des retenues sur la rémunération, sans respecter les conditions de l'article 23,3° de la loi du 12 avril 1965.

5.2.6. Pour qu'une dette soit liquide, deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- l'existence de la dette doit être certaine ;
- le montant de la dette doit être déterminé.

- *Application*

5.2.7. La DXXXXXXX SRL a retenu une somme de 200 € sur le décompte de sortie de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx , au titre de réparation du « vol d'outils » qui aurait été commis.

5.2.8. Outre que la cour a confirmé qu'il ne pouvait être question de vol en l'espèce, cette manière de procéder dans le chef de la DXXXXXXX SRL, consistant à se faire justice à soi-même, est illégale et pénalement répréhensible.

5.2.9. Sans plus contester que la retenue opérée était illégale, la DXXXXXXX SRL postule la compensation judiciaire de la somme retenue avec le montant de son préjudice, qu'elle estime à 198,91 €.

5.2.10. Par identité de motifs avec le jugement dont appel, la cour constate que la DXXXXXXX SRL demeure en défaut de justifier les raisons pour lesquelles Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx devrait être tenu de lui rembourser l'équipement « individuel » de travail (pantalon, chaussures de sécurité, gants) ou les outils estimés à leur valeur à l'état neuf, alors qu'ils avaient déjà été utilisés (même s'ils n'étaient vraisemblablement pas aussi usés que le prétend Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx).

5.2.11. Toutefois, dans la mesure où il n'est pas sérieusement contestable que Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx ait conservé par devers lui des outils appartenant à la DXXXXXXX SRL, il peut être fait droit partiellement à la demande d'indemnisation de cette dernière. En ôtant le montant réclamé par la DXXXXXXX SRL pour le pantalon de travail, les chaussures de sécurité et les gants de travail, il subsiste un solde de 87,96 €. Ce montant

¹⁰ Trib. trav. Gand, 8 mars 1993, R.W., 1993-94, p. 268.

correspond à l'estimation des outils conservés à leur état neuf. En l'absence d'indication plus précise quant à l'état d'usure des outils – dont la DXXXXXXX SRL soutient qu'ils avaient été acquis le 31 mars 2020, soit trois mois plus tôt – la cour fixe forfaitairement leur valeur à 25 €.

5.2.12. La cour ordonne la compensation judiciaire entre la retenue illégale de 200 € nets et la somme de 25 €, soit un total de 175 € (augmentée des intérêts), que la DXXXXXXX SRL est tenue de rembourser à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx .

5.3. Les documents sociaux

5.3.1. Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx réclame la condamnation de la DXXXXXXX SRL à lui délivrer de nouveaux documents sociaux (et notamment un nouveau document C4 ne mentionnant plus le vol), sous peine d'une astreinte de 5 € par document et par jour de retard.

5.3.2. La demande d'astreinte n'est nullement justifiée, rien ne permettant de penser que la DXXXXXXX SRL ne se soumettra pas à l'exécution de la décision judiciaire.

6. DEPENS

6.1. Conformément à l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, « les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge ».

6.2. En l'espèce, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx formulait une demande d'indemnité compensatoire de préavis évaluée à 18.145,60 € à charge de la DXXXXXXX SRL.

Tant le tribunal que la cour donnent raison à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx sur le principe mais réduisent la durée du préavis à huit semaines, ce que la cour chiffre à 5.806,59 €.

La procédure judiciaire initiée par Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx s'est révélée nécessaire pour qu'il puisse faire valoir des droits qui lui sont donc en partie reconnus.

La DXXXXXXX SRL succombe dans son appel, la condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de huit semaines étant confirmée par la cour.

6.3. Il convient par conséquent de diviser par trois le montant de l'indemnité de procédure de première instance, tandis que l'indemnité de procédure d'appel est due dans sa totalité.

6.4. Il appartient à la cour de déterminer le montant de l'indemnité de procédure applicable, sans qu'il soit pour autant dérogé au principe dispositif.¹¹

¹¹ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be.

6.5. N'ayant pas tranché définitivement le litige, le tribunal n'a pas statué sur l'indemnité de procédure.

Devant la cour, Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx liquide le montant de l'indemnité de procédure à 1.260 € pour chaque instance. Il s'agit du montant de l'indemnité de procédure de base applicable aux litiges dont l'enjeu se situe entre 5.000,01 € et 10.000,00 €, tel qu'indexé au cours de la période du 1^{er} avril 2022 au 31 octobre 2022.

L'indemnité de procédure applicable aux litiges dont l'enjeu se situe entre 10.000,01 € et 20.000,00 €, qui correspond au montant de la demande formulée par Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx, s'élevait au cours de ladite période à 1.540 € et a été portée à 1.650 € par la dernière indexation du 1^{er} novembre 2022.

A la date du prononcé du jugement dont appel, l'indemnité s'élevait à 1.430 €.

6.6. Par conséquent, la cour fixe le montant dû à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx par la DXXXXXXXX SRL à $((1.430/3) + 1.650 =) 2.126,67$ €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire,

Reçoit les appels principal et incident ;

Dit que les appels sont fondés dans la mesure qui suit ;

Confirme le jugement dont appel, en ce qu'il :

- dit que le congé pour motif grave a été notifié à tort et dit que Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines compte tenu de son ancienneté ;
- condamne la DXXXXXXXX SRL à payer à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx la somme nette de 200 €, prélevée illégalement sur son salaire, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 6 juillet 2020 ;
- invite la DXXXXXXXX SRL à délivrer à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx un nouveau C4 (ne mentionnant plus le vol comme motif de rupture du contrat) et une fiche de paie rectificative pour juin 2020 ;

Réforme le jugement dont appel, en ce qu'il déclare la demande reconventionnelle de la DXXXXXXXX SRL recevable mais non fondée ;

Condamne Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx à rembourser à la DXXXXXXXX SRL la somme de 25 €, à titre d'indemnisation forfaitaire pour l'outillage non restitué, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 6 juillet 2020 ;

Compense la somme de 200 € due à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx et la somme de 25 € due à la DXXXXXXXX SRL ;

Condamne la DXXXXXXXX SRL à payer à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx la somme de 5.806,59 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 6 juillet 2020 ;

Condamne la DXXXXXXXX SRL à délivrer les fiches de paie relatives au décompte de sortie, ainsi que le document 281.10 ;

Condamne la DXXXXXXXX SRL à payer à Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx les indemnités de procédure des deux instances, liquidées par Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx à la somme de 2.520 € et fixées par la cour à la somme de 2.126,67 € ;

Condamne la DXXXXXXXX SRL au paiement de la somme de 20 € à l'égard de Monsieur Sxxxxxxxx Sxxxxx et lui délaisse la somme de 22 € qu'elle a déjà versée, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2^e chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame , conseiller, président la chambre,
Madame , conseiller social à titre d'employeur,
Madame , conseiller social à titre de travailleur ouvrier.

assistées de Monsieur , greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

Le présent arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique du **06 MARS 2023** de la 2^e chambre de la cour du travail de Mons, par Madame ,
assistée de Monsieur .

Le greffier,

Le président,