

Expédition

Numéro du répertoire 2020 / 755
Date du prononcé 24 avril 2020
Numéro du rôle 2020/AB/161
Décision dont appel 19/5165/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre audience extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00001625589-0001-0018-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire à l'égard de la partie appelante et de la première partie intimée, par défaut à l'égard de la CSC

Définitif

Monsieur V

partie appelante, comparissant et assisté de Maître REMOUCHAMPS Sophie, avocate à 1050 BRUXELLES, rue Lesbroussart 89

contre :

WEERTS SUPPLY CHAIN AUTOMOTIVE SA, BCE 0501.541.963, dont le siège social est établi à 1190 BRUXELLES, Boulevard de la deuxième armée britannique, 591,

partie intimée,

représentée par Maître WARNIER Medhi loco MAERTEN Patrick, avocat à 1160 BRUXELLES, Boulevard du Souverain 280

En présence de :

La Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), BCE 0923.971.718, dont les bureaux sont situés à 1030 BRUXELLES, chaussée de Haecht, 579,

partie, ne comparissant pas.

★

★ ★

PAGE 01-00001625589-0002-0018-01-01-4



I. LES FAITS

La S.A. WEERTS SUPPLY CHAIN AUTOMOTIVE (ci-après dénommée « WEERTS ») est active au sein de l'usine AUDI BRUSSELS à Forest en tant que sous-traitant chargé de réceptionner et d'acheminer des pièces au sein de l'usine. Elle succède, dans cette activité, à la S.A. AUTOVISION, qui avait elle-même succédé à la S.A. TDS.

Monsieur V a été engagé par TDS à partir du 20 mai 2003 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il est passé au service d'AUTOVISION, puis de WEERTS par l'effet des transferts d'entreprise successifs qui ont eu lieu entre ces sociétés.

Monsieur V a été élu délégué effectif du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail lors des élections sociales de l'année 2016. Sa candidature avait été présentée par la CSC.

Actuellement, il occupe la fonction de *Meister*, qui consiste à organiser les processus logistiques et opérationnels au sein de son département, en ce compris la supervision des équipes d'ouvriers.

Les équipes supervisées par monsieur V travaillent selon un régime de travail par équipes, occupées à tour de rôle du lundi au vendredi de 5 h 50 à 14 h 10 (équipe 1) et de 13 h 50 à 22 h 10 (équipe 2). Les parties s'opposent sur l'horaire de travail applicable à monsieur V : selon WEERTS, il devait respecter le même horaire de travail que les équipes d'ouvriers ; monsieur V affirme que son horaire de travail ne coïncidait pas entièrement avec celui des équipes d'ouvriers et qu'il travaillait souvent davantage d'heures selon les nécessités du service.

Un système de pointage existe au sein de WEERTS. Par ailleurs, un contrôle d'accès au site de l'usine AUDI BRUSSELS est effectué par AUDI.

Les 2 et 3 décembre 2019, monsieur V a été prié par son supérieur hiérarchique et la responsable des ressources humaines de s'expliquer au sujet d'une rumeur concernant des départs anticipés du travail. Il a répondu qu'au cours des trois à quatre dernières semaines, il a quitté à plusieurs reprises le travail entre 18 heures et 22 heures, et ce pendant plusieurs heures, sans en informer son responsable, en raison de problèmes familiaux.

Par des courriers recommandés du 5 décembre 2019, adressés à monsieur V et à la CSC, WEERTS leur a fait part de son intention de licencier monsieur V pour motif grave dans le cadre de loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les



candidats délégués du personnel. La lettre adressée à monsieur : V est rédigée comme suit :

« Cher Monsieur,

Compte tenu de votre qualité de candidat élu au Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT) lors des élections sociales de 2016 et de candidat non-élu au Conseil d'Entreprise nous vous communiquons, conformément à la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, notre intention de vous licencier pour motif grave.

Les fautes graves que vous avez commises, qui rompent tout lien de confiance et qui rendent définitivement impossible toute collaboration future, peuvent être résumées comme suit :

1-

Vous êtes actuellement occupé au siège d'exploitation de Weerts Supply Chain SA à Forest (ci-après WSC). WSC est responsable et sous-traitant d'une partie importante de l'activité logistique d'Audi Brussels, (ci-après Audi) et réceptionne et achemine les différentes pièces nécessaires au montage des véhicules de la marque Audi. WSC se trouve donc sur le site de l'usine d'Audi.

2-

Eu égard à la livraison continue de matériel pour Audi, le travail est organisé en équipes successives tout au long de la journée.

Afin de pouvoir enregistrer les prestations de ses travailleurs, WSC possède donc un système de suivi du temps de travail, dans le cadre duquel chaque travailleur doit badger au début et à l'issue de son shift. Lorsqu'un travailleur doit quitter l'entreprise avant la fin de son horaire de travail, il est tenu d'avertir un de ses responsables et de badger à sa sortie.

Audi possède également son propre système de badge pour enregistrer chaque personne (qu'elle travaille chez Audi ou chez WSC) qui entre ou sort du site ainsi que de vérifier les présences sur le site.

3-

Ce lundi 2 décembre 2019, vous avez fait l'objet d'une d'évaluation, dans un entretien en présence de Monsieur P. votre n+1 par intérim et 'Head of Engineering' ainsi que de Madame V, HR Manager.

PAGE 01-00001625589-0004-0018-01-01-4



A l'issue de cet entretien, Madame V vous a interpellé quant à une rumeur qu'elle aurait entendue à votre sujet, et selon laquelle vous vous absentez du travail avant la fin de votre shift lorsque vous êtes occupé dans le shift de l'après-midi (de 13h50 à 22h10), et ce, sans badger ni avertir vos supérieurs hiérarchiques.

Vous avez immédiatement confirmé - sans aucune hésitation - vous être absenté à plusieurs reprises du travail avant la fin ou pendant votre shift, sans avertissement préalable, lors des 3 à 4 dernières semaines pour des raisons familiales. Lorsque qu'on vous a demandé des éclaircissements sur ces raisons familiales, vous nous avez indiqué qu'il s'agissait de problèmes relationnels entre votre épouse et votre fils (commun) de 20 ans.

Madame V vous a ensuite demandé l'autorisation d'accéder à vos pointages dans le système Audi, ce que vous avez accepté.

4-

Après cette vérification, il s'est avéré que vous quittez régulièrement le travail avant la fin de votre horaire au lieu de 22h10, et ce à plusieurs reprises au cours des mois d'octobre et au mois de novembre :

- le 7 octobre 2019 à 20h44
- le 10 octobre 2019 à 20h44
- le 21 octobre 2019 à 18h
- le 24 octobre 2019 à 21h
- le 7 novembre 2019 à 18h24

Ces dates ne correspondant pas aux périodes que vous aviez mentionnées lors de votre entretien, WSC présentait donc certains soupçons quant à la véracité de vos dires.

5-

Un second entretien a dès lors été organisé le 3 décembre 2019 en présence de Madame V et Monsieur G, votre nouveau n+1 et 'Operations Manager'.

Au cours de celui-ci, vous avez confirmé les faits, mais avez expliqué que l'absence de pointages au sein du système de WSC était due à des oublis et que ce n'était donc pas prémédité, tout en affirmant que vous vous ne préveniez pas votre responsable.

A l'issue de cet entretien Madame V vous a demandé si elle pouvait accéder à vos pointages dans le système d'Audi, ce que vous avez accepté. Lors de ce contrôle, il s'est avéré qu'au cours de l'année 2019, vous avez badgé avant la fin de



vos shifts à 13 reprises. Vous avez également omis de badger sur le système de WSC ces mêmes jours et à 12 autres reprises, il n'y a pas de badging sur le système WSC.

Compte tenu du caractère régulier de ces omissions, il ne peut dès lors s'agir de simples oublis. Vous avez donc délibérément contourné les procédures internes de WSC et ne respectiez pas votre temps de travail.

6-

Ce comportement est inacceptable à plusieurs titres puisque vous avez :

- Délibérément violé les procédures relatives au pointage ;
- Omis d'avertir vos supérieurs lorsque vous quittez le travail avant la fin de votre horaire à de nombreuses reprises ;
- Avoué les faits lors des deux entretiens du 2 et 3 décembre 2019 ; et
- menti sur la régularité et la portée de vos agissements lors de ces entretiens ;

Vu les circonstances qui précèdent et eu égard à votre fonction de Meister, nous ne pouvons donc plus vous accorder la moindre confiance permettant de poursuivre le contrat de travail.

Nous informons dès aujourd'hui votre organisation syndicale de notre intention de vous licencier pour motif grave.

En outre, nous adressons dès aujourd'hui une requête au tribunal du travail, tel que prévu dans la procédure de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier.

Nous vous prions de recevoir, cher Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »

Une requête a été introduite le même jour auprès de la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

WEERTS a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de reconnaître la gravité des motifs invoqués de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur V sans préavis ni indemnité, et de condamner Monsieur V. et la CSC aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1.440 euros.

PAGE 01-00001625589-0006-0018-01-01-4



Par un jugement du 12 février 2020, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement vis-à-vis de Monsieur V et par défaut à l'encontre de la CSC,

Déclare la demande de WEERTS SUPPLY CHAIN AUTOMOTIVE recevable et fondée,

Dit pour droit, en conséquence, que certains des faits reprochés à Monsieur V sont constitutifs de motifs graves,

Autorise WEERTS SUPPLY CHAIN AUTOMOTIVE à procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur V sans préavis ni indemnité,

Condamne Monsieur V et la CSC aux dépens et donc à payer à WEERTS SUPPLY CHAIN AUTOMOTIVE ses dépens liquidés à 1.440,00 E, à raison de respectivement trois quarts et un quart. »

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur V demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 12 février 2020 en ce qu'il a reconnu l'existence d'un motif grave, de déclarer la demande originaire de WEERTS non fondée et de l'en débouter. Il demande également la condamnation de WEERTS aux dépens des deux instances.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur V a interjeté appel le 25 février 2020 du jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 12 février 2020.

Le jugement dont appel a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 13 février 2020 et présenté au domicile de monsieur V le 14 février; le délai d'appel a donc été respecté. L'appel est recevable.

WEERTS a déposé ses conclusions le 23 mars 2020 et ses conclusions de synthèse le 10 avril 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur V a déposé ses conclusions principales le 3 avril 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.



La CSC n'a pas déposé de conclusions ni de pièces. Elle n'a pas comparu et n'a pas été représentée à l'audience, bien qu'elle y ait été valablement convoquée.

Monsieur V et la société WEERTS SUPPLY CHAIN AUTOMOTIVE ont confirmé leur accord pour la tenue de l'audience par vidéoconférence et à huis-clos et ont plaidé par vidéoconférence le 16 avril 2020. La cause a été prise en délibéré immédiatement.

L'article 148 de la Constitution dispose que : « *les audiences des tribunaux sont publiques, à moins que cette publicité ne soit dangereuse pour l'ordre ou les mœurs; et, dans ce cas, le tribunal le déclare par un jugement* ».

Or, l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, modifié par l'arrêté ministériel du 3 avril 2020, invite toute personne à rester chez elle (art. 8). Pour éviter la propagation du virus COVID-19, il y a donc lieu, dans la mesure du possible, de restreindre la tenue d'audiences publiques aux seuls cas où l'urgence le commande et où des mesures alternatives ne peuvent être prises.

Il existe donc bien, durant la période de confinement imposée par cet arrêté, des motifs touchant à l'ordre public, justifiant une dérogation à la publicité des audiences. Les parties, interpellées à ce sujet avant et lors de l'audience, ont marqué leur accord sur cette dérogation.

Par le présent arrêt, la cour constate donc la légalité de l'absence d'audience publique dans la présente affaire.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

V. EXAMEN

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991¹, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

¹ Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.



La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave² et la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé³. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁴.

La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁵.

Il ressort d'une jurisprudence constante, que la cour du travail partage, que le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁶. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

² Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

³ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁴ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

⁵ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

⁶ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 et Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.



Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁷.

Si l'employeur qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite au travailleur et le motif grave ne peut être retenu⁸.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

La notification des motifs

En vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée. Une copie de ces lettres sera jointe à la requête introductive d'instance (article 4, § 2, alinéa 2).

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

Ces exigences de forme s'appliquent non seulement aux faits constitutifs de motif grave, mais également aux autres faits que l'employeur entend prendre en considération pour apprécier la gravité du fait invoqué comme motif grave⁹.

⁷ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

⁸ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.



La notification du motif grave invoqué à l'appui de l'intention de licencier doit être précise afin de permettre au travailleur et à l'organisation syndicale de connaître les motifs de l'intention de licencier et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaqués devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification de l'intention de licencier.

2. Application en l'espèce

Il n'existe pas de litige entre les parties au sujet du respect des formes – sauf la question de la notification des faits reprochés – et des délais imposés par la loi du 19 mars 1991. La contestation se concentre sur la détermination des faits reprochés, leur preuve et leur gravité.

2.1. Les faits régulièrement reprochés

1.

La cour rappelle ici que seuls les faits et circonstances qui ont été visés dans la lettre d'intention de licencier et dans la citation peuvent être pris en considération (voyez le point 1 ci-dessus).

Les faits et circonstances dûment notifiés à monsieur V et à la CSC sont les suivants :

- S'être absenté régulièrement de son travail avant la fin de son horaire se terminant à 22 h 10, et ce aux dates et heures suivantes :
 - le 7 octobre 2019 à 20 h 44
 - le 10 octobre 2019 à 20 h 44
 - le 21 octobre 2019 à 18 h
 - le 24 octobre 2019 à 21 h
 - le 7 novembre 2019 à 18 h 24.
- Avoir badgé dans le système de contrôle d'AUDI – c'est-à-dire être sorti du site – avant la fin de son shift à treize reprises au cours de l'année 2019.
- Ces mêmes treize jours et à douze autres reprises, ne pas avoir badgé sur le système de WEERTS – c'est-à-dire à la pointeuse. WEERTS estime que ce faisant, monsieur

⁹ Cass., 13 mai 2019, R.G. n° S.17.0090.N, www.cass.be ; comp. en droit commun : Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 265.



VI a délibérément contourné ou violé les procédures internes relatives au pointage et ne respectait pas son temps de travail.

- Avoir omis d'avertir ses supérieurs lorsqu'il quittait le travail avant la fin de son horaire à de nombreuses reprises.
- Avoir avoué les faits lors des deux entretiens du 2 et du 3 décembre 2019.
- Avoir menti sur la régularité et la portée de ses agissements lors de ces entretiens, en indiquant s'être absenté à plusieurs reprises avant la fin de son shift lors des trois à quatre dernières semaines pour des raisons familiales et en expliquant l'absence de pointage par des oublis.

2.

En reprochant à monsieur V d'être sorti du site avant la fin de son shift « à 13 reprises au cours de l'année 2019 » et d'avoir omis de pointer « ces mêmes jours et à 12 autres reprises », sans indiquer les dates de ces faits (à l'exception des cinq dates indiquées ci-dessus), WEERTS place la cour dans l'impossibilité de s'assurer que les faits reprochés à monsieur V dans le cadre du débat judiciaire s'identifient aux faits dûment notifiés au début de la procédure. Même dans ses conclusions, WEERTS n'indique pas la date des treize départs anticipés et des douze omissions de pointage qu'elle reproche à monsieur V (hormis les cinq dates précitées). Le nombre de treize départs anticipés, indiqué dans la lettre d'intention, a d'ailleurs été ramené à dix dans les conclusions de WEERTS, sans explication.

En ce qu'elle vise treize départs anticipés et douze omissions de pointage, sans en préciser les dates, WEERTS n'a pas satisfait à l'exigence de précision de la notification du motif grave énoncée par les articles 4 et 7 de la loi.

En tout état de cause, indépendamment de leur imprécision, ces griefs ne sont pas établis. En effet, monsieur V conteste le nombre de départs anticipés et d'omissions de pointage qui lui sont reprochés, et WEERTS n'établit pas les vingt-cinq faits dont il est question sans précision de date.

3.

La cour du travail ne retiendra donc que les cinq dates précisées par WEERTS dans sa lettre d'intention de licencier, sa requête et sa citation : les 7, 10, 21 et 24 octobre et le 7 novembre 2019.

PAGE 01-00001625589-0012-0018-01-01-4



2.2. La preuve des faits

2.2.1. *Les départs anticipés du travail sans informer son responsable*

Monsieur V a reconnu, dès la première interpellation à ce sujet le 2 décembre 2019, avoir quitté à plusieurs reprises le travail entre 18 heures et 22 heures, et ce pendant plusieurs heures, sans en informer son responsable, en raison de problèmes familiaux.

Ces faits se sont produits aux jours et dates suivantes :

- le 7 octobre 2019 à 20 h 44
- le 10 octobre 2019 à 20 h 44
- le 21 octobre 2019 à 18 h
- le 24 octobre 2019 à 21 h
- le 7 novembre 2019 à 18 h 24.

Ils sont établis.

Les pièces du dossier établissent à suffisance que l'horaire de travail de monsieur V se terminait à 22 h 10 ces cinq jours. Monsieur V n'est pas crédible lorsqu'il plaide qu'il n'était pas tenu à un horaire, mais pouvait organiser lui-même son temps de travail selon les nécessités de sa fonction.

Il est donc établi que les cinq jours litigieux, c'est avant la fin de son horaire que monsieur V a quitté le travail.

2.2.2. *Les omissions de pointage*

Monsieur V ne conteste pas qu'il omettait régulièrement de pointer à la fin de ses prestations. Les feuilles de pointage permettent de constater une absence de pointage à la fin des prestations à raison d'environ deux fois par mois.

Il ressort des relevés de pointage qu'à quatre reprises sur les cinq jours visés par WEERTS, monsieur V n'a pas pointé dans le système de contrôle du temps de travail en quittant son travail avant l'heure. En revanche, le 24 octobre, il a pointé en quittant son travail à 20 h 59.

Le caractère intentionnel des omissions de pointage est contesté. Selon monsieur V, il s'agit d'oublis, alors que WEERTS lui impute l'intention d'obtenir sa rémunération sans avoir travaillé.



Il ressort des relevés de pointage que les cas d'omission de pointage sont signalés par le système informatique et que de manière systématique, huit heures de travail ont été prises en compte pour la journée en question. Un code PRE figure dans la colonne indiquant l'absence. Monsieur V a donc reçu une rémunération complète pour les jours où il a omis de pointer en fin de journée, en ce compris les cinq jours litigieux durant lesquels il n'a pas effectué des journées de travail complètes, ayant quitté le site avant la fin de son horaire.

WEERTS ne démontre cependant pas que monsieur V a agi dans l'intention d'obtenir une rémunération induue. WEERTS n'explique pas comment la rémunération est déterminée en fonction du temps de travail ni quelles sont les règles à appliquer et les procédures à suivre en cas d'omission de pointage. Elle n'établit nullement que monsieur V a demandé au service des ressources humaines d'indiquer huit heures de prestation pour chacun des cinq jours litigieux.

Le seul fait d'avoir omis de pointer alors qu'il quittait son travail avant l'heure ne permet pas d'établir le caractère volontaire de cette omission, et encore moins le but frauduleux d'obtenir une rémunération induue. Ainsi :

- Un jour sur les cinq jours litigieux, le 24 octobre 2019, monsieur V a pointé en quittant son travail avant l'heure. Il n'y a donc pas de corrélation systématique entre le départ anticipé et l'omission de pointage. On ignore pour quel motif les heures non prestées ce jour-là (1 h 15) ont été prises en considération comme du temps de travail presté (est-ce sur demande de monsieur I V ou de manière automatique ou sur l'initiative d'un membre de la hiérarchie ou du service des ressources humaines, ou encore pour tout autre motif ?).
- De nombreuses omissions de pointage ont eu lieu durant l'année 2019, à raison d'environ deux fois par mois, sans que WEERTS ait relevé de départ de monsieur V avant la fin de l'horaire de travail. Il s'agissait donc d'une omission habituelle dans le chef de monsieur V, sans corrélation avec un départ anticipé du travail.

WEERTS n'établit dès lors pas le caractère intentionnel des omissions de pointage, ni leur but frauduleux.

La cour retient uniquement les faits établis, à savoir des omissions de pointage répétées, sans intention prouvée dans le chef de monsieur I V. Pour quatre des cinq dates litigieuses, ces omissions ont eu pour conséquence que monsieur V a été rémunéré pour du temps de travail non presté, sans qu'il soit toutefois établi qu'il ait recherché cette conséquence.



2.2.3. L'aveu et les mensonges

Monsieur V' a reconnu, dès la première interpellation à ce sujet le 2 décembre 2019, avoir quitté à plusieurs reprises le travail entre 18 heures et 22 heures, et ce pendant plusieurs heures, sans en informer son responsable, en raison de problèmes familiaux. L'aveu n'est pas contesté, mais ne constitue à l'évidence pas une faute.

WEERTS n'établit pas les mensonges qu'elle reproche à monsieur V' Ainsi :

- En reconnaissant s'être absenté à plusieurs reprises avant la fin de son shift lors des trois à quatre dernières semaines, alors qu'il s'est absenté à cinq reprises entre le 7 octobre et le 7 novembre 2019, monsieur V' n'a pas menti, mais a au contraire reconnu les faits, même si c'est avec peu de précision.
- Monsieur VI n'a pas menti en mettant ses omissions de pointage sur le compte d'oublis non intentionnels. WEERTS ne prouve pas le contraire.
- Les difficultés familiales invoquées par monsieur V' sont établies par les pièces qu'il dépose.

2.2.4. Conclusion quant à la preuve des faits

Parmi les faits régulièrement reprochés à monsieur V' la cour retient uniquement ceux qui sont établis, à savoir :

- Avoir quitté le travail avant la fin de son horaire à 22 h 10 sans en informer son responsable à cinq reprises :
 - le 7 octobre 2019 à 20 h 44
 - le 10 octobre 2019 à 20 h 44
 - le 21 octobre 2019 à 18 h
 - le 24 octobre 2019 à 21 h
 - le 7 novembre 2019 à 18 h 24.
- À quatre reprises sur ces cinq jours (à l'exception du 24 octobre), ne pas avoir pointé à la fin anticipée de ses prestations.
- Avoir régulièrement, c'est-à-dire environ deux fois par mois, omis de pointer à la fin de la journée de travail durant toute l'année 2009.



2.3. Le motif grave

Les faits dûment notifiés et établis à charge de monsieur V constituent des fautes dans son chef.

Même si les règles régissant le pointage au sein de l'entreprise ne sont pas produites, il existe manifestement une obligation de pointer, que monsieur V n'a pas respectée avec la constance requise. Ce comportement est fautif.

Avoir quitté le travail avant la fin de son horaire, sans en avertir son supérieur, constitue également une faute. Elle présente un certain degré de gravité, comme le soulignent l'article 19 et l'article 23.7 du règlement de travail. Cette gravité est accentuée par le fait qu'en conséquence, monsieur V a été payé pour des prestations non effectuées.

La cour considère néanmoins que ces fautes ne sont pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, compte tenu des circonstances suivantes :

- WEERTS ne démontre pas le caractère intentionnel des fautes commises ni le but frauduleux d'obtenir une rémunération indue. Le comportement de monsieur V doit dès lors être considéré comme une négligence fautive, et non une fraude.
- Les omissions régulières de pointage dans le chef de monsieur Patrick V ont été tolérées par WEERTS, au moins durant toute l'année 2019. Aucune remarque ne lui a été faite à ce sujet, alors que ces omissions étaient connues, puisque mises en exergue par le système informatique de gestion du pointage.
- Monsieur V a reconnu les faits dès qu'il a été interpellé à ce sujet et a collaboré à l'enquête effectuée par WEERTS auprès d'AUDI pour prendre connaissance des relevés d'entrée et de sortie du site.
- La cour estime que d'autres sanctions, tels un avertissement et la privation de rémunération pour les heures non prestées, permettraient d'éviter la répétition des fautes commises par monsieur V.

Le jugement attaqué sera donc réformé en ce qu'il a reconnu le motif grave et WEERTS sera déboutée de sa demande. Le présent arrêt constitue cependant, en lui-même, un constat de faute et un ferme avertissement à l'égard de monsieur V.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu la partie appelante et la partie intimée, en l'absence de la CSC,

Réforme le jugement attaqué, sauf en ce qu'il a déclaré la demande recevable ;

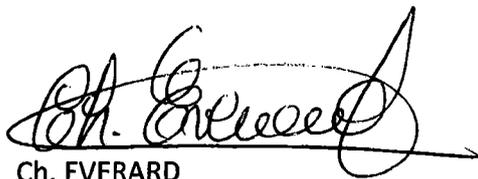
Déclare la demande de la S.A. WEERTS SUPPLY CHAIN AUTOMOTIVE non fondée et l'en déboute ;

Condamne la S.A. WEERTS SUPPLY CHAIN AUTOMOTIVE aux dépens des deux instances, liquidés à ce jour à :

- **2.880 euros (2 x 1.440 euros) à titre d'indemnités de procédure,**
- **20 euros à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, payée par Monsieur V**

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
Ph. VAN MUYLDER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Ch. EVERARD, greffier

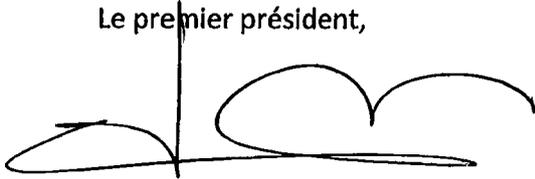


Ch. EVERARD



Conformément à l'article 786 du Code judiciaire, Nous, Monsieur M. DALLEMAGNE, premier président de la cour du travail faisant fonction, certifions que Madame F. Bouquelle, présidente de chambre, Monsieur P. WOUTERS, conseiller social employeur ainsi que Monsieur Ph. VAN MUYLDER, conseiller social employé, sont légitimement empêchés de signer cet arrêt (voyez également notre ordonnance du 1^{er} avril 2020, rép. n°2020/738).

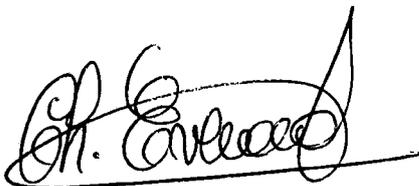
Le premier président,



et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 avril 2020, où étaient présents :

M. DALLEMAGNE, premier président faisant fonction, désigné pour le prononcé par l'ordonnance du 1^{er} avril 2020, rép. n° 2020/738, qui a constaté l'empêchement légitime de la présidente de la chambre de prononcer l'arrêt.

Ch. EVERARD, greffier



Ch. EVERARD,



M. DALLEMAGNE,

