

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division de Charleroi

9.10.2017

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **troisième** Chambre

En cause de : **Monsieur Alain B**

Partie demanderesse, comparaissant par Maître Natacha LHOEST, avocat à 1300 Wavre, Boulevard de l'Europe, 145.

Contre : **ELIOR CHARLEROI S.A.,**
Inscrite à la BCE sous le n° 0466.645.818,
dont le siège social est établi à
rue des Frères Wright, 8 bte 12,
6041 Gosselies,

Partie défenderesse, comparaissant par Maître Hortense MIGNARD, avocat, loco Maître Philippe SIMONART, avocat à 1050 Bruxelles, Avenue Louise, 372.

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

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application,

Vu la requête contradictoire déposée au greffe le 11 février 2015 et notifiée aux parties le 19 février 2015 conformément à l'article 1034 sexies du Code judiciaire,

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- l'ordonnance rendue le 21 mai 2015 en application de l'article 747 § 2 du Code judiciaire notifiée aux parties le 26 mai 2015,
- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 17 juillet 2015,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues par le greffe le 22 septembre 2015,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues par le greffe le 26 octobre 2015,
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu par le greffe le 10 janvier 2016,
- l'ordonnance rendue le 15 février 2016 distribuant la cause à la 3^{ème} chambre du Tribunal,
- l'ordonnance rendue le 27 juin 2016 en application de l'article 747 § 2 du Code judiciaire notifiée aux parties le 29 juin 2016,
- l'ordonnance rectificative rendue le 11 septembre 2017,

- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse ainsi que son dossier de pièces reçus par le greffe le 29 juin 2017,
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé à l'audience du 11 septembre 2017,

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plume d'audience.

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 11 septembre 2017.

1. OBJET DE LA DEMANDE

La demande tend à la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme de 11.088,64 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance liquidés à 1.210 euros.

La partie demanderesse sollicite également l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant tout recours et sans caution.

2. LA COMPETENCE

Le Tribunal du Travail est compétent matériellement pour connaître de la demande en vertu de l'article 578 1° du Code judiciaire.

3. LA RECEVABILITE

La demande est recevable, sa recevabilité n'ayant d'ailleurs pas été contestée.

4. LES FAITS

La partie demanderesse a été engagée par la partie défenderesse en qualité de serveur selon un contrat de travail d'ouvrier du 4 mars 2011.¹

Les parties ont conclu un contrat à durée indéterminée le 30 novembre 2011 prévoyant que la partie demanderesse travaillerait comme « Premier Assistant Manager » à dater du 4 décembre 2011.²

La partie demanderesse a été en incapacité de travail à dater de janvier 2013.

Par télécopie du 30 décembre 2013, la partie demanderesse adresse à la partie défenderesse le certificat médical prolongeant son incapacité et mentionne :

« Bonjour,

Le médecin conseil prévoit de me remettre au travail vers le début mars 2014.

Bien à vous. »³

Par courrier daté du 13 février 2014, la partie défenderesse a écrit à Mr B la lettre suivante :

¹ Pièce 1 du dossier Elor

² Pièce 2 du dossier Elor

³ Pièce 9 du dossier Elor

« Monsieur B

En raison de votre incapacité de longue durée, nous souhaiterions avoir un entretien avec vous pour en discuter.

Pour ce faire, nous vous demandons de vous rendre le mercredi 19/02/2014 à 10 heures en nos bureaux où Monsieur Br et moi-même vous recevrons.

Dans cette attente, nous vous prions de bien vouloir agréer, Monsieur B : l'expression de nos salutations distinguées.

Anna D'
Responsable Ressources Humaines » ⁴

La partie demanderesse s'est présentée au rendez-vous convenu et il lui a été demandé d'ouvrir les coffres dont elle était titulaire.

La partie défenderesse a alors constaté que les sommes contenues dans ces coffres étaient inférieures à celles estimées par la comptabilité.

La partie demanderesse a expliqué qu'elle possédait depuis le début de son incapacité la différence à son domicile.

La partie demanderesse a signé le document suivant, pour accord en faisant précéder sa signature de la mention « lu et approuvé »

« Je soussigné Christian Bri » atteste par la présente :
Avoir consulté le coffre désigné à B Alain ce jour 19 février 2014.
En présence de l'intéressé, W Fabian et L Estelle.

Nous n'étions pas en possession du code de son coffre du « Méli-Mélo » et de son coffre « Paul » durant son incapacité de travail contenant le fond de caisse de Monsieur B s'élevant à un montant de 3.000 euros (trois mille euros) pour les deux coffres.

Après ouverture : Nous avons totalisé la somme de 754,50 euros (sept cent cinquante quatre euros cinquante) en monnaie pour les deux coffres.

Monsieur B nous informe être en possession depuis le début de son incapacité de la différence en billets, à savoir : 2.241,50 euros (deux mille deux cent quarante et un euros cinquante). (...) » ⁵

La partie défenderesse a invité la partie demanderesse à se présenter aux bureaux le 21 février 2014 afin de lui remettre la somme de 2.241,50 euros.

La partie demanderesse ne s'est pas présentée le 21 février et ne s'en est pas excusée.

L'employeur lui a alors notifié par courrier recommandé du 21 février 2014 son licenciement pour motif grave. ⁶

⁴ Pièce 10 du dossier Elior

⁵ Pièce 12 du dossier Elior

⁶ Pièce 3 du dossier Elior

Par courrier recommandé du 24 février 2014, la partie défenderesse a notifié les motifs dans la lettre suivante :

« Monsieur,

Nous vous avons notifié par courrier recommandé daté du 21 février 2014 la rupture de votre contrat de travail pour motifs graves.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, nous vous communiquons la motivation de ce licenciement.

Vous aviez signé le 30 novembre 2011 un contrat de travail employé à durée indéterminée. Vous exerciez la fonction de « Premier Assistant Manager » à temps plein.

Vous étiez en congé de maladie depuis le mois de janvier 2013. Vous vous êtes présenté à ma demande le 19 février 2014. Durant notre entretien, je vous ai demandé d'ouvrir les coffres (fond de caisses) dont vous aviez la responsabilité. Ne disposant pas du code de ces coffres, je m'étais retrouvé dans l'impossibilité d'en réaliser l'inventaire en fin d'année comptable, compte tenu de votre absence pour cause de maladie.

Alors que le fond de caisse de ces deux coffres devait contenir la somme de 3.000,00euros, j'ai été très surpris de constater en votre présence que le fond de caisses des deux coffres ne réunissait que la somme de 754,50 euros.

Ce 19 février 2014, un procès-verbal est établi et signé pour accord par vous. Il précise ce qui suit :

« Je soussigné Christian Br¹ atteste par la présente :
Avoir consulté le coffre désigné à B¹ i Alain ce jour 19 février 2014.
En présence de l'intéressé, W. Fabian et L¹ Estelle.

Nous n'étions pas en possession du code de son coffre du « Méli-Mélo » et de son coffre « Paul » durant son incapacité de travail contenant le fond de caisse de Monsieur B¹ s'élevant à un montant de 3.000 euros (trois mille euros) pour les deux coffres.

Après ouverture : Nous avons totalisé la somme de 754,50 euros (sept cent cinquante quatre euros cinquante) en monnaie pour les deux coffres.

Monsieur Bc nous informe être en possession depuis le début de son incapacité de la différence en billets, à savoir : 2.241,50 euros (deux mille deux cent quarante et un euros cinquante). »⁷

Compte tenu de vos déclarations, vous étiez sommé de vous présenter le vendredi 21 février 2014 dans nos locaux en vue de restituer l'argent manquant. Vous ne vous êtes pas présenté le vendredi 21 février 2014.

Vu la gravité des faits, nous avons pris la décision de vous licencier pour motifs graves.

Nous regrettons par ailleurs une telle attitude d'un membre de notre personnel devant pourtant montrer l'exemple vis-à-vis de ses collègues.

⁷ Pièce 4 du dossier Elior

Un tel comportement est de nature à rompre immédiatement et définitivement votre contrat. (...) »

Par courrier du 6 mars 2014 de son syndicat, la partie demanderesse a contesté son licenciement.⁸

La partie défenderesse a confirmé ensuite son point de vue.⁹

En date du 15 mai 2014, Mr B a remboursé les fonds à son employeur.

L'action a été introduite par requête adressée au greffe par pli recommandé du 10 février 2015

5. FONDEMENT de la demande.

5.1 . Disposition applicable

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce notamment que :

« 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. »

5.2. Le délai de trois jours

Suivant l'article 35, al.3, de la loi, le congé pour motif grave, donné sans préavis, doit donc être notifié dans un délai de trois jours ouvrables qui prend cours à partir du moment où l'auteur du congé a connaissance du fait qui le justifie.

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur. Le juge doit donc vérifier d'office en vérifier si le délai est respecté¹⁰.

A ce propos, la Cour de cassation considère que : *« au sens de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, 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 de*

⁸ Pièce 5 du dossier Elior

⁹ Pièce 7 du dossier Elior

¹⁰ Cass., 22 mai 2000, J.T.T., 2000, p.369 ; Van Eeckhoutte, Compendium social, 2005-2006, Tome 2, n° 5289, p.1730 ; Claeys et Smedts, Licenciement et démission, 1.1.2/20.0.1, n°159.

motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »¹¹.

C'est à l'employeur de faire la preuve du respect de ce délai de trois jours.

Il résulte de ces dispositions que, dans l'hypothèse où les faits qui ont donné lieu au licenciement sont invoqués par la partie qui rompt le contrat, plus de trois jours ouvrables après la date à laquelle il sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances qui ont eu pour effet de reporter la date à laquelle elle a eu effectivement connaissance de ces faits¹².

En l'espèce, les faits invoqués à l'appui du licenciement sont des faits qui ont été constatés le 19 février 2014.

L'employeur explique et fait la preuve que c'est lors de la vérification du 19 février 2014 qu'il a constaté la disparition de sommes qui devaient se trouver dans les coffres dont Mr B avait la responsabilité et a appris que celui-ci avait emporté ces sommes chez lui. C'est à cette date qu'il a eu connaissance suffisante des faits qu'il a invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave.

Contrairement à ce que prétend la partie demanderesse, les circonstances du rendez-vous du 19 février 2014 ne permettent pas de considérer que la partie défenderesse a eu connaissance avant le 19 février 2014 de la soustraction des 2.241,50 euros. En effet, les modifications au niveau de l'organisation de la société et le retour prochain de la partie demanderesse après une longue absence pouvaient justifier l'entrevue du 19 février 2014.

Par ailleurs, le descriptif de fonction de « Premier Assistant Manager » (pièce 11 de la partie défenderesse) selon lequel une copie du code et des clefs du coffre est conservée dans le coffre du contrôleur de gestion ne suffit pas à démontrer une connaissance antérieure au 19 février 2014 dès lors que la partie demanderesse a confirmé dans l'attestation du 19 février 2014 que l'employeur n'était pas en possession du code des coffres dont elle était titulaire.

Enfin, le nombre de coffres¹³ permettait la poursuite de l'activité de la partie défenderesse sans avoir recours aux coffres dont la partie demanderesse était titulaire.

5.3. Preuve des motifs.

Les documents déposés par l'employeur sont clairs et sans équivoque.

5.4. Gravité des motifs.

La Cour de Cassation rappelle que le motif grave consiste nécessairement dans une faute commise par celui à qui il est opposé¹⁴.

¹¹ Cass. 11 janvier 1993, Pas., 1993, I, p. 31 ; Cass., 8.11.1999, J.T.T., 2000, p.210 ; Cass., 14.05.2001, J.T.T., 2001, p. 390.

¹² T.T. Charleroi, 28 juin 2004, R.G. 167.550/A, p. 12 du dossier Carrefour citant C.T. Bruxelles, 19 mars 1985, C.D.S., 1985, p.178 et C.T. Bruxelles, 18 février 1986, J.T.T., 1986, p.464.

¹³ Voir pièce 15 du dossier Elior

¹⁴ Cass. 23 octobre 1989, Pas. 1990, I, 216.

Cette faute doit être intrinsèquement grave.

Plusieurs arrêts de la Cour de Cassation soulignent en effet que : « *pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles.* » ¹⁵.

Ainsi, « *il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les relations de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre.* » ¹⁶.

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave à condition de ne pas méconnaître la notion de motif grave.¹⁷

Dans un arrêt du 10 mars 2005 ¹⁸ la Cour du travail de Liège (section Namur) a émis les considérations suivantes :

« L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, [des indécatesses comme des pots de vin, des détournements de matériel et de matériaux, des vols et en général, tout comportement malhonnête] sont généralement considérés comme un motif grave car elles sont, de toute évidence, de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties.
(...)

L'intention frauduleuse n'est rien d'autre que le dessein de se comporter en propriétaire du bien soustrait, sans volonté de le restituer. S'il est vrai que l'employeur a légalement la charge de prouver le motif grave qu'il invoque contre son employée, c'est à cette dernière qu'il incombe, en matière de vol, de démontrer les circonstances dont elle se prévaut pour écarter l'intention frauduleuse qui s'infère normalement des actes non contestés qu'elle a accomplis. »

Ce raisonnement est cohérent dans la mesure où l'absence de restitution permet de considérer que la partie demanderesse ne possédait plus les 2.241,50 euros et en avait fait usage. A cet égard, il convient de souligner que Mr B a attendu près de 3 mois avant de rembourser la somme soustraite. Par ailleurs, si la partie demanderesse craignait de se rendre au rendez-vous du 21 février 2014, elle aurait pu se faire représenter par une autre personne pour restituer la somme des 2.241,50 euros.

Par ailleurs, même si on considérait –quod non– que Mr B n'avait pas l'intention de garder cette somme, il a été jugé que le transfert de fonds de l'employeur sur son compte personnel avant un nouveau transfert après un certain temps sur le compte de l'association du personnel, constitué une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. ¹⁹

¹⁵ Cass. 9 mars 1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; Cass. 9 mars 1995, J.T.T. 1995, p. 281.

¹⁶ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, p. 216 et svtes.

¹⁷ C. WANTIEZ et C. VOTQUENNE, « 1 - Le motif grave » in *Le licenciement pour motif grave*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2012, p. 47

¹⁸ n° F-20050310-1 (7133-02),

¹⁹ T.T. Louvain, 11 septembre 1997, R.G., 34/95 cité dans *Licenciement et Démission* 2016, Claeys Engels, n°707, p.339.

Les faits invoqués par l'employeur à savoir la soustraction des 2.241,50 euros constituent donc bien une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et non fondée.

En déboute le demandeur.

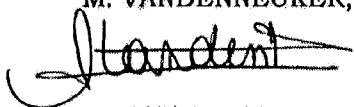
Le condamne à payer la somme de 1.320 euros à ELIOR CHARLEROI S.A à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi rendu et signé, par la 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme MOINEAUX,

M. SPEGELAERE,
M. BESSON,
M. VANDENNEUKER,

Juge au Tribunal du travail,
présidant la troisième Chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur employé,
Greffier.



VANDENNEUKER

SPEGELAERE

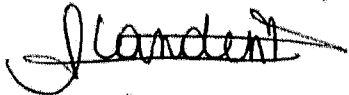
BESSON

MOINEAUX

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'empêchement de M. SPEGELAERE, Juge social au titre d'employeur, de signer le présent jugement.

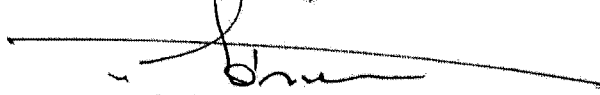
Et prononcé à l'audience publique de la troisième chambre du **09 octobre 2017** par Madame D. MOINEAUX, Présidente du Tribunal du travail, présidant la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, assistée de Madame A. VANDENNEUKER, Greffier,

A. VANDENNEUKER,



Greffier

D. MOINEAUX,



Présidente