

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT**Division Charleroi****J U G E M E N T**prononcé en audience publique de la **deuxième chambre**

EN CAUSE DE : Madame I T.

partie demanderesse représentée par Maître HENNEBICQ, Avocate
remplaçant Maître Sylvie VALLEE, Avocate à 7050 JURBIE, rue des
Bruyères, 15

CONTRE : **L'ASBL AIDE ET SOINS A DOMICILE HAINAUT ORIENTAL**
dont le siège social est sis à 6150 ANDERLUES, Rue du Douaire, 40/1
Inscrite à la BCE sous le n°465.077.485

partie défenderesse représentée par Maître LEUCKX, Avocat
remplaçant Maître Marie-Claude DELVIGNE, Avocate à 6001
Marcinelle, rue Jules Destrée, 72

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 le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 11 mai 2017,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire,
- les conclusions et conclusions additionnelles prises pour la partie demanderesse,
- les conclusions et conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse ;

Attendu que la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite
mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 10
septembre 2018 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

* * * *

Introduite dans les formes et délais requis, la demande est recevable ;

I. OBJET DE LA DEMANDE.

L'action, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer à Madame T.

- 6.693,12 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 18 semaines de rémunération;
- 339,38 € bruts à titre de prime de fin d'année 2016,
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité,
- les dépens de l'instance.

La demande tend également à obtenir la condamnation de la partie défenderesse à délivrer à la partie demanderesse les documents sociaux suivants : la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relative aux chefs de la demande, et ce, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant à dater du 5^{ème} jour suivant la signification du jugement à intervenir.

II. LES FAITS.

La demanderesse a été occupée par la défenderesse à partir du 13 décembre 2004 en qualité d'aide ménagère dans le cadre d'un contrat de travail à concurrence de 28 heures par semaine.

Par courrier recommandé du 15 juillet 2016, la défenderesse a licencié la demanderesse sans préavis, ni indemnité, pour motif grave. La lettre de rupture reproche différents manquements et est libellée de la manière suivante :

« A la clôture des salaires en date du 05/07/2016 (lors de la fermeture en nos bureaux), nous n'avions toujours pas reçu l'ensemble de vos feuilles de route (F54) couvrant la période du 01/06/2016 au 30/06/2016.

Ce retard dans l'envoi de vos documents occasionne d'importants dysfonctionnements pour le service du personnel et des désagréments non négligeables pour vous et l'entreprise.

Depuis de nombreux mois, nous sommes contraints de constater que malgré les avertissements, vous ne respectez pas les obligations prévues par le règlement de travail et que ces faits vous ont déjà été signalés dans plusieurs courriers :

- 05.12.2014 et 09.01.2015 : courriers pour non-respect des délais pour la remise des feuilles de route;
- 04.06.2015: premier avertissement par recommandé, non-respect de l'envoi des feuilles de route;
- 17.07.2015: deuxième avertissement par recommandé, justificatif d'absence;
- 13.08.2015: recommandé non présentation à un rendez-vous avec la direction sans motif d'excuse;
- 14.08.2015: avertissement par recommandé pour non-respect de la procédure dans le cadre du contrôle médical
- 04.02.2016: recommandé pour absence injustifiée

Le certificat de chômage C4 complété le 15 juillet 2016 indique comme motif de chômage « attitude désinvolte et répétée- non respect des procédures ».

Par courrier du 29 juillet 2016, l'organisation syndicale de la demanderesse a contesté le respect du délai de 3 jours.

Un rappel a été adressé par le syndicat le 3 octobre 2016.

Par courrier du 7 octobre 2016, madame M. , responsable G.R.H. de la défenderesse a répondu qu'elle maintenait sa position sans donner aucune précision quant au respect du délai de 3 jours.

La requête introductive a été reçue au greffe le 11 mai 2017.

III. DISCUSSION.

1) Le congé pour motif grave

1.1. Le respect du délai de 3 jours

1.1.1. En droit

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 ; de même, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (voir l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978).

Le délai de trois jours se calcule en jours ouvrables. Par « jours ouvrables », on entend tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et jours fériés.

C'est la notification qui doit se situer dans le délai de trois jours et non la réception par son destinataire (« Employer, occuper, licencier », Kluwer, L.2,5- 1250 ; voir aussi C.T. Mons, 20/03/1986, R.G. 83/12418).

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver que le délai de trois jours a effectivement été respecté.

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité 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* ». (voir la jurisprudence citée par C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Larcier 2^{ème} Ed., 2012, p.43).

Lorsque le(s) fait(s) reproché (s) à l'appui d'un motif grave constitue(nt) un manquement continu, la Cour de Cassation considère que « *la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est*

conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave. » (voir Cass. 18 septembre 1994, J.T.T. 1995, p.29 ; Cass.27 novembre 1995, J.T.T. 1996, p.141 ; Cass. 20 mars 2000, J.T.T. 2000, p.209 ; Cass 28 mai 2001, J.T.T. 2002, p.39).

Dans l'hypothèse de manquement continu ou manquements répétés, les avertissements et sommations de l'employeur peuvent jouer un rôle dans l'appréciation du juge non seulement pour apprécier le délai de 3 jours que pour l'appréciation de la gravité du motif. L'employeur a donc le droit de déterminer le moment à partir duquel le manquement répété rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties (voir C.Trav. Liège, sect. Liège, 21 décembre 2012, R.G. n°2011/AL/1999 sur le site www.terralaboris.be).

En ce qui concerne la prise en compte de manquements antérieurs, la jurisprudence précise que :

« Dès lors que le juge refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, il n'a pas à examiner les faits ou antécédents se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est nié » (C.Trav. Mons 29 juin 2016, R.G. 2015/AM/143 sur le site [terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

En ce qui concerne le point de départ du délai de 3 jours, il ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a une connaissance suffisante des faits invoqués à l'appui d'un motif grave. Lorsque l'employeur est une personne morale, c'est l'organe par lequel elle est représentée qui est habilité à procéder au licenciement des travailleurs. Pour les ASBL, l'organe de gestion est le conseil d'administration. Ce dernier peut déléguer mandat à son délégué à la gestion journalière.

1.1.2. Application.

La partie demanderesse a conclu uniquement sur le non respect du délai de 3 jours. Elle soutient que le délai n'a pas été respecté car la lettre de rupture mentionne que les feuilles de route ont été réceptionnées le 6 juillet 2016 (un mardi) tandis que la lettre de rupture a été notifiée seulement le vendredi 15 juillet 2016.

L'employeur fait valoir que la personne habilitée à licencier était Monsieur P. qui était administrateur délégué à la direction de l'ASBL AIDE & SOINS A DOMICILE HAINAUT ORIENTAL. Selon l'employeur, Monsieur P. n'aurait eu connaissance des faits que le 15 juillet 2016.

Pour tenter d'établir le respect du délai de 3 jours, la défenderesse a déposé une première attestation du 15 février 2018 de Monsieur P.

Dans ses conclusions additionnelles, la partie demanderesse invoquait que cette attestation émane de l'employeur et n'est pas conséquent pas objective.

Pour répondre à cet argument, la défenderesse a signalé que Monsieur P. avait quitté ses fonctions au sein de l'ASBL et était occupé à d'autres fonctions au sein de la mutualité du Hainaut Oriental depuis le 1^{er} septembre 2017. La défenderesse a enfin communiqué en

annexe à ses dernières conclusions de synthèse une attestation du 4 juillet 2018 de Madame M. , responsable DRH au sein de la défenderesse.

Le Tribunal relève que l'attestation du 15 février 2018 de Monsieur P' est une attestation dactylographiée qui est rédigée comme suit :

« Je soussigné . P' atteste par la présente n'avoir pris connaissance du nouveau dysfonctionnement de Madame T. qu'en date du 15 juillet 2016. Le licenciement lui a été notifié par courrier recommandé le jour même. »

Outre le fait que cette attestation ne soit pas conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire, le Tribunal trouve étonnant que Monsieur P' ne précise pas dans ce document qu'il n'est plus administrateur délégué de la défenderesse lorsqu'il signe cette attestation. Or, cet élément est fondamental car il donnerait plus de crédit pour apprécier l'impartialité de son auteur.

Cette attestation est imprécise et laisse planer de sérieux doutes sur les circonstances tardives de la prise de connaissance des faits qui n'aurait lieu que le vendredi 15 juillet 2016 alors que les faits se sont révélés le 5 juillet 2016 : date de réception des feuilles de route pour le mois de juin 2016.

La défenderesse ne produit pas des éléments de preuve suffisamment probants de la prise de connaissance des faits dans le délai de 3 jours. Le congé est donc irrégulier.

Surabondamment, le Tribunal estime que, à supposer même que le délai de 3 jours soit respecté en admettant la prise de connaissance tardive des faits le 15 juillet 2016, les manquements invoqués ne justifient pas un motif grave.

Il convient surabondamment de rappeler la notion de motif grave et d'examiner les faits.

1.2. La notion de motif grave.

La loi définit le motif grave comme *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

Le motif grave suppose donc une faute grave ou importante. Il importe peu à cet égard que la faute ait été commise intentionnellement ou non.

La seule incompétence du travailleur ou son manque d'aptitude professionnelle ne constitue pas un motif grave de rupture du contrat sans préavis ni indemnité.

Il en va autrement si les négligences ou erreurs professionnelles du travailleur se répètent et traduisent une désinvolture manifeste délibérée.

En général, la jurisprudence considère que l'absence de remise ou la remise tardive d'un certificat médical attestant de la prolongation ne constitue pas un motif grave (voir jurisprudence citée par VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, Compendium, Droit du Travail, Tome 3, Ed.2013-14, p.2224). Il peut en aller autrement en cas de manquements répétés quand de nombreux avertissement ont été adressés au travailleur pour lui rappeler ses

obligations (C.Trav. Bruxelles 3 juin 2015, R.G. 2013/AB/585 sur le site www.terralaboris.be).

L'insubordination est un terme général qui est défini comme un refus d'exécuter les ordres ou instructions de l'employeur. Selon la jurisprudence, un tel comportement peut donner lieu à une sanction comme une mise à pied voire un congé pour motif grave.

En l'espèce, la plupart des avertissements antérieurs notifiés à la demanderesse concernent le même manquement (véniel) de non respect du délai de l'envoi des feuilles de route. Le Tribunal ne saisit pas en quoi ce manquement même répété pourrait être à ce point grave que pour rompre la confiance de l'employeur à l'égard du travailleur.

Suivant les explications de la demanderesse, on relève que la procédure de remise des feuilles de route prévoyait au début des remises hebdomadaires des feuilles de route puis que la procédure a changé pour une remise une fois par mois : envoi par la poste des feuilles de route le dernier jour ouvrable presté.¹

La réception tardive de quelques jours peut entraîner des retards dans le paiement des salaires des travailleuses mais n'entraîne pas un dysfonctionnement à ce point grave qu'il désorganiserait les services de l'employeur. Au surplus, en cas de remise tardive des feuilles de route, ce sont les travailleuses qui sont les premières pénalisées.

Certes, le dossier de pièces de la défenderesse comporte aussi des avertissements pour envoi tardif d'un certificat médical mais il ne faut pas perdre de vue que la demanderesse avait une longue ancienneté (engagée en décembre 2004, soit 11 ans et 6 mois d'ancienneté) et qu'avant de prendre la décision la plus extrême d'un congé pour motif grave, l'employeur aurait pu prendre une mesure plus légère.

Les manquements invoqués ne révèlent pas en l'espèce une insubordination caractérisée et ne constituent pas en tout état de cause un motif grave compte tenu des circonstances de la cause.

En conclusion, à supposer même que l'employeur établisse le respect du délai de 3 jours, ce qui n'est pas le cas à ce stade, les manquements reprochés à la demanderesse pris isolément ou ensemble ne constituent pas un motif grave justifiant un licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité.

La demanderesse a droit à une indemnité compensatoire de préavis. Elle réclame une indemnité de préavis de 18 semaines compte tenu de son ancienneté, indemnité qu'elle chiffre à 6.693,12 € bruts.

La partie défenderesse se contente de dire que la demanderesse ne justifie pas son calcul. La défenderesse ne dit pas en quoi le décompte serait incorrect : conteste-t-elle le délai de 18 semaines, la rémunération prise en compte ? Le Tribunal relève que pour le calcul du délai

¹ On relève que la procédure vise l'envoi par la poste des feuilles de route et non la remise dans les bureaux ou la remise dans la boîte aux lettres de l'employeur de sorte qu'il y a nécessairement un ou deux jours entre le dernier jour presté et la réception des feuilles de route (voir l'avertissement du 20/12/2010 qui vise l'envoi par la poste des feuilles de route le dernier jour presté ; voir aussi le courrier du 9 janvier 2015 qui mentionne aussi l'obligation de poster les feuilles de route le dernier jour du mois.

de préavis, la demanderesse avait droit à un préavis de 42 jours +12 semaines (à partir du 1^{er} janvier 2014), ce qui fait un total de 18 semaines.²

Le montant réclamé peut être alloué.

2) La prime de fin d'année.

Le motif grave étant rejeté, la demanderesse peut prétendre à la prime de fin d'année 2016, soit la somme brute de 339,38 €.

3) Les documents sociaux, les dépens et l'exécution provisoire

La demande relative aux documents sociaux est fondée. Cette demande peut être assortie d'une astreinte mais qui sera limitée, suite aux observations de la défenderesse, comme précisé ci-dessous.

La défenderesse doit être condamnée aux dépens liquidés à 1.080 € pour la demanderesse. Il convient d'ajouter la contribution de 20 € au Fonds budgétaire qui a été payée par la demanderesse.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire tel que modifié par la loi du 19 octobre 2015, l'exécution provisoire du jugement définitif contradictoire est de droit nonobstant appel. Il n'y a pas lieu de déroger à l'article 1397 du Code judiciaire : le présent jugement sera exécutoire nonobstant appel.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement;

Déclare la demande principale recevable et fondée dans la mesure ci-après déterminée ;

Condamne la défenderesse à payer à Madame T.

- **6.693,12 € bruts** à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 18 semaines de rémunération;
- **339,38 € bruts** à titre de prime de fin d'année 2016,
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité,

Ordonne à la partie défenderesse à délivrer à la partie demanderesse un C4 rectifié, la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relative à ces chefs de la demande, et ce, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard et par document manquant dans le mois suivant la signification du présent jugement et avec un maximum absolu de 1.000 € ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés à 1.080 € dans le chef de la demanderesse étant l'indemnité de procédure;

² Le calcul est donc le suivant : (28 H X 13,28 €) X 18 = 6.693,12 €, ce qui correspond au montant réclamé.

Condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017) ;

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

Mme N. MALMENDIER
M. GRENIER
M. DENIES
M. MATHY

Vice- présidente au Tribunal du travail,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.



MATHY



DENIES



GRENIER

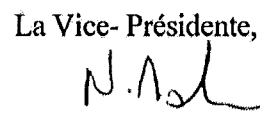


MALMENDIER

Et prononcé à l'audience publique du **huit octobre deux mille dix huit de la deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice- Présidente au Tribunal du travail, présidant la 2^{ème} chambre, assistée de Monsieur MATHY, Greffier.

Le Greffier,

MATHY

La Vice- Présidente,

MALMENDIER