



Numéro de rôle : 18/365/A
Numéro de répertoire : 19/7803
Chambre : 3ème
Parties en cause : R/ c/ A1 SA
Type de Jgt Jgt dft définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi**

JUGEMENT

**Audience publique du
2 septembre 2019**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

La 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Monsieur R. _____ ,
Rue _____
à _____

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Maître Florence Fauconnier, Avocat à Mont-Sur-Marchienne, rue du Longtry, 2/B.

CONTRE : la S.A. A. _____

1.

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître Busschaert, Avocat à 1050 Bruxelles, avenue Louise, 221.

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

Vu la citation introductive d'instance signifiée le 20 février 2018 par l'Huissier de Justice Crabbe Fernande, de résidence à Berchem Sainte Agathe, pour l'audience du 5 mars 2018 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse du demandeur et son dossier de pièces reçus au greffe le 20 février 2019 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la défenderesse reçues au greffe le 30 avril 2019 ;

Vu la fixation de la cause en application de l'article 747 du Code judiciaire à l'audience du 3 juin 2019, à laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;

Vu le dossier déposé par la défenderesse à cette même audience ;

Tentative de conciliation

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a eu lieu à l'audience du 3 juin 2019 et n'a pas abouti.

Objet de la demande

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

Le demandeur sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la somme de 27.135,03€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ladite somme, à augmenter des intérêts au taux légal sur le montant brut à dater du 28 février 2017.

Sont également sollicités les frais et dépens (en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 2.400€).

Recevabilité

La demande, introduite dans les délai et forme requis, est recevable.

Sa recevabilité n'est, au demeurant, pas contestée.

Les faits.

Le demandeur a été engagé par la défenderesse en qualité de directeur de magasin, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} mai 2008.

Il n'est pas contesté qu'à la date de son licenciement, il était directeur d'un magasin de vêtements pour homme situé à Charleroi.

Par e-mails des 4 janvier 2016, 25 mai 2016, 31 mai 2016, 1^{er} juin 2016, 30 juin 2016, 26 juillet 2016, 20 décembre 2016, 29 décembre 2016, 12 janvier et 31 janvier 2017, le service de comptabilité de la défenderesse a invité le demandeur à lui faire parvenir les « tickets Z » (à savoir les tickets de caisse qui effectuent la synthèse quotidienne de l'ensemble des encaissements de la journée).

Par ces mêmes courriels, le service de comptabilité de la défenderesse rappelait au demandeur que les tickets Z devaient lui être envoyés le mardi suivant la clôture de la semaine précédente.

Par un e-mail du 5 janvier 2016, le demandeur a justifié le retard dans l'envoi des tickets Z par le fait qu'il n'avait plus de timbres (rupture chez le commerçant).

Les courriels des 26 juillet 2016 et 31 janvier 2017 de la défenderesse constatent également l'absence de respect, par le demandeur, des procédures relatives aux dépôts en banque et à l'envoi des tickets Z et lui rappellent que les dépôts en banque doivent être effectués tous les jours ou, pour ceux qui sont éloignés de leur agence bancaire, dès que le montant au coffre dépasse 1.000€ ou « selon le planning ORGA qui détermine quand faire les dépôts ».

Par ailleurs :

- par un courrier du 22 mars 2016 adressé au demandeur, la défenderesse relève l'existence de manquements répétés dans le chef de ce dernier (positionnement des mannequins dans la vitrine non conforme aux instructions de la direction Marketing, « PVL bonnes affaires laissées à la vue des clients », absence de prise en charge d'un client plus d'un quart d'heure, attitude désinvolte, manque d'implication,...) ; elle précise

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI

Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

lui adresser un blâme et l'invite à une prompte réaction afin que de tels manquements ne se renouvellent pas ;

- Par un courrier du 11 mai 2016, la défenderesse écrit au demandeur que son attitude et son implication ne sont pas à la hauteur de ce qu'elle est en droit d'attendre de lui (absence d'envoi du reporting chiffré quotidien, absence sans justification à une conférence call,...) ;
- par un courrier du 7 novembre 2016, la défenderesse écrit au demandeur pour constater que malgré la lettre de rappel et le blâme à lui adressés, il ne respecte pas les prescriptions données par sa hiérarchie ; elle lui reproche de ne pas avoir mis sur la surface de vente l'ensemble des « bonnes affaires » pendant la braderie organisée par le centre commercial. Elle estime que cette attitude désinvolte marque un manque d'implication et un total désintérêt pour les tâches qui relèvent directement de sa compétence et constitue un acte manifeste d'insubordination.

Le 23 février 2017, le service de comptabilité de la défenderesse adresse au demandeur un e-mail libellé comme suit : « *Nous avons constaté des écarts de 10€ entre les dépôts effectués à la banque et les tickets Z des journées du 02/02 et du 09/02. Pour la journée du 02/02 et du 09/02, vous avez effectué un dépôt en banque de 310€ au lieu de 320€ et pour la journée du 09/02, 680€ au lieu de 690€. Pourriez-vous justifier ces écarts ?* ».

Il n'est pas contesté que le demandeur, qui était en congé de paternité du 18 février 2017 au 28 février 2017, a été contacté par la défenderesse pour avoir des explications quant auxdits écarts le 23 et le 25 février 2017.

Le 28 février 2017, une lettre de licenciement immédiat pour motif grave est notifiée au demandeur par recommandé postal (voir pièce 9 du dossier du demandeur).

Cette lettre est signée par la nommée Valérie L..., animatrice commerciale.

Les motifs du licenciement lui ont été notifiés par une lettre signée par Hervé B. directeur des ressources humaines, datée du 28 février 2017 et adressée par recommandé postal du 2 mars 2017 (voir pièces B.2 et B.3 du dossier de la défenderesse).

Les motifs sont libellés comme suit :

« Vous occupez, à ce jour, le poste de Directeur de notre succursale de Charleroi homme. Compte tenu de votre ancienneté, vous ne pouvez ignorer les règles qui régissent les procédures caisses. Force est de constater, qu'en l'espèce, vous avez volontairement enfreint ces règles et menti délibérément à votre hiérarchie qui vous demandait des explications. En effet, le 23 février 2017, la comptabilité a adressé un mail à votre magasin dans lequel elle vous demandait des justifications concernant des écarts constatés à l'occasion des rapprochements bancaires : Pour les journées des 2 et 9 février, des écarts de 10 € étaient constatés entre les dépôts effectués à la banque et les tickets récapitulatifs des ventes quotidiennes (Ticket Z). Pour la journée du 2 février, le dépôt en banque représentait 310 € au lieu de 320 €. De même, le 9 février, le versement en banque s'élevait 680 € inférieur, là

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

encore, de 10 € par rapport au ticket Z.

Vous avez alors, contacté votre hiérarchie pour lui préciser que vous aviez oublié 10€ dans l'enveloppe au moment des dépôts le 9 février mais que vous les aviez versés, 11 jours plus tard.

Par rapport au dépôt du 2 février, vous avez prétendu ne pas pouvoir expliquer la différence constatée et que vous alliez demander à une vendeuse de verser l'écart le 25 février pour « être en règle » !

Votre Animatrice Commerciale est passée au magasin le samedi 25/02 pour procéder, elle-même, aux vérifications. En votre absence, la vendeuse a précisé que les 10 € visant à compenser l'écart provenaient d'une boîte gardée à proximité de la caisse et alimentée avec l'argent des clients perçu en trop ! (notamment en raison d'erreurs liées au rendu monnaie). Immédiatement contacté par votre hiérarchie, vous avez confirmé les dires de votre vendeuse, sans, semble-t-il, mesurer la gravité des faits. Par la suite, alors que même que votre Animatrice Commerciale vous faisait remarquer qu'une telle pratique constituait un vol de notre clientèle, vous avez prétendu que les sommes en trop étaient volontairement laissées par les clients.

Une de vos vendeuses a contredit cette nouvelle version, reconnaissant qu'elle avait mis les 10 € dans la boîte le 15 février précédent à l'occasion de la clôture de la caisse et qu'elle vous avait prévenu dès le lendemain de la présence de l'argent. Dès lors, vous ne pouvez prétendre ignorer la provenance des sommes.

En conséquence, nous n'avons pas reçu de votre part d'explication sur les 10 € manquants d'autant qu'en l'espèce, aucun bordereau de versement en banque n'est présent en magasin, en violation des règles et procédures applicables dans l'entreprise, et empêchant toute traçabilité des sommes versées susceptible d'éclairer l'origine des écarts.

Vous avez tenté de masquer l'écart avec de l'argent provenant d'une «caisse noire» alimentée par les clients !

Vous n'avez pas respecté les procédures caisses qui prévoient expressément que les dépôts à la banque doivent se faire tous les jours ou, dès que le montant au coffre dépasse 1000 € lorsque l'agence est géographiquement éloignée. Des rappels de la comptabilité vous ont été faits en ce sens sur l'exercice 2016, sans que nous constations d'amélioration de votre comportement. De même, nous tenons à vous rappeler que le non respect réitéré des consignes et des procédures a déjà fait l'objet d'avertissements et de blâmes à votre encontre. Enfin, il apparaît que vous avez sciemment menti à votre hiérarchie pour dissimuler la provenance des sommes.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous vous confirmons la notification de la rupture de votre contrat de travail pour motif grave tel qu'il est inscrit à l'article 20 du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, les fautes constatées rendant définitivement impossible toute collaboration » (sic)

Par courriers des 2 et 13 mars 2017, 29 juin 2017, le demandeur a fait valoir qu'il n'avait jamais eu l'intention de dissimuler des sommes manquantes et que les fautes invoquées, dans la mesure où elles s'avèrent exactes, ne sont pas suffisantes pour être considérées comme constituant un motif grave.

Toutes tentatives de conciliation sont restées vaines.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

Discussion.

1. Quant au respect du double délai de trois jours

1.1. Rappel des principes applicables

A propos de l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, 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 motif grave, une **certitude suffisant** à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice » ; cfr. Cass. 14 mai 2001, J.T.T., 2001, 390 ; Cass. 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, 210 ; Cass. 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, 457 ; Cass. 14 octobre 1996, Pas., I, 983 ; Cass. 11 janvier 1993, Pas. 1993, I, p 31) ;
- « Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir, quant à l'existence d'un motif grave de rupture du contrat, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice » (Cass., 14 octobre 1996, Pas., I, 983 ; voir dans le même sens, en ce qui concerne une mesure d'investigation préalable : Cass., 6 septembre 1999, Pas., I, 1076) ;

1.2. En l'espèce

Le demandeur fait valoir que:

- Les faits reprochés en tant que tels, à savoir la différence de 10€ entre le montant versé à la banque pour la journée du 2 février 2017 et pour celle du 9 février 2017 et les tickets récapitulatifs desdites journées étaient connus de la défenderesse depuis le 23 février 2017, date à laquelle un courriel lui est adressé à ce sujet ;
- Dès le 23 février 2017, une enquête avait été menée et des questions lui avaient été posées par courriel auquel il avait répondu le jour même.

Il estime en conséquence que le délai de 3 jours n'a pas été respecté.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la défenderesse a eu, le 23 février 2017, un contact téléphonique avec le demandeur qui lui a donné une justification pour l'écart de 10 € de la journée du 9 février 2017, lui a précisé qu'il n'avait pas d'explications pour l'écart de 10€ de la journée du 2 février 2017 et qu'il « allait y regarder de plus près à son retour de congé le 01/03/2017 ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

Il n'est pas davantage contesté que le samedi 25 février 2017, la directrice régionale, Valérie L... s'est rendue dans le magasin dont le demandeur était directeur et qu'elle y a entendu une vendeuse quant à l'écart de 10€ relatif à la journée du 2 février 2017.

C'est légitimement que la partie défenderesse a estimé nécessaire, avant de prendre une décision aussi importante qu'un licenciement pour motif grave, de procéder à une enquête.

Cette enquête était en l'espèce de nature à éclairer l'employeur sur la gravité des faits.

Le fait que le congé pour motif grave ait été donné après l'enquête mais, selon le demandeur, sur la base de faits qui étaient déjà connus avant l'enquête, ne suffit pas, en soi, pour considérer que la défenderesse avait déjà préalablement une « connaissance » suffisante de tous les éléments pertinents pour prendre une décision en connaissance de cause.

Il n'est pas établi que cette enquête constitue une manœuvre dilatoire ayant permis à la partie défenderesse de prolonger artificiellement le délai prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La décision de rompre le contrat pour motif grave, notifiée le 28 février 2017, n'est en conséquence pas tardive.

2. Quant à l'absence de preuve par envoi recommandé de la lettre de notification des motifs graves

En l'espèce, la défenderesse apporte la preuve que la lettre de notification des motifs graves de licenciement a été notifiée par recommandé postal du 2 mars 2017, soit dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé du 28 février 2017, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

A l'audience du 3 juin 2019, le demandeur a d'ailleurs précisé qu'il n'insistait plus quant à cet argument.

3. Quant à l'absence de preuve du pouvoir de licencier dans le chef des personnes ayant signé les courriers des 28 février 2017

Le demandeur conteste la validité du congé au motif que la lettre de licenciement du 28 février 2017 et la lettre de notification des motifs du licenciement n'ont pas été signées par une personne statutairement compétente.

La défenderesse fait notamment valoir que le demandeur n'est plus recevable à contester la régularité de son congé pour excès de pouvoir du mandataire, dès lors qu'il n'a pas soulevé

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

cette contestation dans un délai raisonnablement court après la signification de son licenciement.

« Le travailleur qui entend se prévaloir de l'irrégularité de la notification du congé doit en contester immédiatement la validité. Il peut exiger la preuve de l'existence du mandat. S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci » (Cass., 6 février 2006, J.T.T. 2006, 258 ; voir aussi C.T. Liège, 09/08/2016, J.T.T. 2017, 110).

En contestant la validité du mandat par conclusions du 28 septembre 2018, le demandeur n'a pas réagi dans un délai raisonnable, de sorte que celui-ci n'est pas en droit de se prévaloir de l'éventuelle irrégularité tirée de l'absence de pouvoir de licencier.

4. Quant à la réalité et à la gravité des faits reprochés

4.1. Rappel des principes applicables

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail autorise chacune des parties au contrat à résilier celui-ci, sans préavis ou avant l'expiration du terme prévu, pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et précise qu'est considérée comme constituant un tel motif, *« toute faute grave qui rend immédiatement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

Il en découle que la notion de motif grave implique la réunion des trois éléments suivants :

- le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif ;
- la faute commise doit être intrinsèquement grave ;
- la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat. (M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », in Orientations, 2003, n°4, p.16).

D'autre part, l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que *« 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 »*.

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 (Cass., 28 octobre 1987, Pas., 1988, I, p.238). Des faits antérieurs peuvent ainsi constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.140), et ce, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, encore faut-

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

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 (Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, p.435).

Il a toutefois déjà été jugé que : « Dès lors que n'est pas apportée la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables au moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé » (Cass., 02/12/1996, J.T.T., 1997, p. 129).

4.2. En l'espèce

En l'espèce, la défenderesse précise dans ses conclusions que les motifs graves ayant justifié le licenciement sur-le-champ sont les suivants :

- vol tant à l'égard de son employeur qu'à l'égard de la clientèle ;
- non-respect systématique des procédures de caisse révélateur d'une insubordination.

Dans la lettre de notification des motifs graves, elle semble en outre reprocher au demandeur de lui avoir menti.

Elle estime qu'elle apporte la preuve des motifs graves au moyen :

- des courriels envoyés par son service de comptabilité entre janvier 2016 et février 2017 ;
- des courriers d'avertissement envoyés au demandeur les 22 mars 2016, 11 mai 2016 et 7 novembre 2016 ;
- du courriel envoyé par son service de comptabilité le 23 février 2017 ;
- de la version des faits communiquée par le demandeur et dont il ressort les manquements en banque et l'existence d'une caisse noire.

4.2.1. Quant au fait de vol

Il a déjà été jugé que « L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, des indécroissances 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.

Sauf circonstances particulières n'empêchant pas de voir la confiance indispensable à l'exécution du contrat être ultérieurement maintenue, « ni la valeur des biens détournés, ni le caractère isolé des faits, ni le passé professionnel du travailleur ne sont pertinents. Dès lors que l'intention frauduleuse est établie, il est raisonnable d'admettre que l'employeur estime impossible de

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

poursuivre les relations de travail. De même, l'absence éventuelle de préjudice subi par l'employeur est indifférente car il ne peut être question de banaliser le vol ni de transiger sur l'honnêteté » (Voir C. trav. Liège, 28 octobre 2008, R.G. 8332/07, disponible sur Strada ; voir aussi dans le même sens : C. trav. Mons 26 janvier 2016, R.G. 2014/AM/330 et C. trav. Mons 27 juin 2017, R.G. 2016/AM/250, inédits).

La Cour du Travail de Liège précise par ailleurs :

« 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 employé, c'est à ce dernier qu'il incombe, en matière de vol, de démontrer les circonstances dont il se prévaut pour écarter l'intention frauduleuse qui s'infère normalement des actes non contestés qu'il a accomplis » (Voir C. trav. Liège, 28 octobre 2008, op. cit.).

En l'espèce, le demandeur ne conteste pas l'existence des deux écarts de caisse de 10€ pour les journées des 2 et 9 février 2017.

Ces écarts résultent en outre des « tickets Z » annexés à la pièce 10 de la défenderesse .

Le Tribunal estime toutefois qu'il ne s'infère pas normalement de ces actes non contestés accomplis par le demandeur une intention frauduleuse.

Si le demandeur avait eu l'intention de voler la défenderesse, ce n'est pas de cette façon (soit en remettant à la défenderesse les tickets Z et le ticket de versement à la banque desquels l'écart reproché résulte clairement) qu'il aurait procédé.

Le Tribunal estime par ailleurs que le demandeur est plausible lorsqu'il explique que les écarts de caisse - de 10 € seulement - relèvent d'une négligence (oubli) de sa part plutôt que d'une volonté de frauder.

La défenderesse n'établit pas que le demandeur aurait commis un vol à son préjudice.

La défenderesse n'établit pas davantage un fait de vol à l'égard des clients.

Il a en effet déjà été jugé que le Tribunal ne peut fonder sa conviction sur les seules affirmations de l'auteur de la rupture, dès lors qu'elles sont déniées par le demandeur et qu'elles ne sont établies par aucune des modalités de preuve prévues par les articles 1315 et suivants du Code civil (voir en ce sens, Cass., 14/11/1988, J.T.T. , 1989, p.80).

Or, en l'espèce, dans la relation des faits établie par le demandeur à une date indéterminée, ce dernier précise que : *« Ce pot est constitué de monnaie que les clients laissent en surplus et est utilisé en cas de petit écart de caisse ».*

Et la défenderesse ne dépose aucune attestation de témoin de laquelle il ressortirait que :

- La vendeuse entendue le 25 février 2017 a déclaré que l'argent de la boîte de monnaie

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

gardée à proximité provenait notamment d'erreurs liées au rendu de la monnaie aux clients ;

- Le demandeur a confirmé cette version des faits à son employeur par téléphone le 25 février 2017.

4.2.2. Le non- respect des procédures internes

Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou préposés, en vue de l'exécution du contrat (article 17, 1° et 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

D'une manière constante, la jurisprudence considère les refus d'ordre et les actes d'insubordination caractérisés comme constitutifs de motifs graves.

Dans un arrêt du 23 mai 2000, la cour du travail de Bruxelles a même considéré que «l'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail, qui est l'autorité de l'employeur» (C.T. Bruxelles, 4^{ième} chambre, R.G. n° 34.532, dont un sommaire est publié au Bull. FEB, 2000, n° 10, p. 118).

Dans ce même arrêt, cependant (ainsi que le relève B. PATERNOSTRE dans «*Motif grave et insubordination*», Orientations, n°3, mars 2006, p. 17), la cour tempère ce principe en décidant que l'insubordination du travailleur ébranle la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle et constitue un motif grave à la double condition de:

- 1) se révéler sans ambiguïté ;
- 2) d'avoir pour objet un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son travailleur, c'est-à-dire, qui correspond à son contrat de travail et ne viole aucune norme juridique ou morale.

En effet, les termes du contrat et la loi (et on peut ajouter, les principes généraux de droit) constituent les limites de l'obligation pour le travailleur de se conformer aux instructions de l'employeur quant à l'exécution du travail (V. VANNES, « *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques* », Bruxelles, Bruylant, 1996, pp. 282-283).

Ainsi, commet une insubordination constitutive d'un motif grave, le travailleur qui prend ses vacances à une date qu'il fixe unilatéralement et malgré l'opposition réitérée et motivée de l'employeur. (C.T. Bruxelles, 4^{ième} chambre, 7 juin 1989, J.T.T., 1989, p. 352, obs.).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

En l'espèce, la défenderesse fait valoir que le demandeur a été licencié pour motif grave en raison du non-respect systématique des procédures de caisse que les vendeurs doivent respecter dans l'exercice de leur fonction, à savoir plus particulièrement :

- l'obligation de déposer l'argent en banque quotidiennement ;
- l'obligation de faire parvenir chaque mardi les tickets Z de la semaine précédente ;
- l'interdiction de laisser trainer de la petite monnaie en zone de caisse ou à proximité

a. Quant à l'obligation de déposer l'argent en banque quotidiennement

La défenderesse fait valoir que cette obligation résulte de la pièce D.1 de son dossier, à savoir un document intitulé « Sécurité des fonds en caisse », lequel précise les obligations à respecter, soit notamment :

«

- *Délester au moins une fois par jour les espèces et les chèques en fin de journée avant de rester seul en magasin ;*
- *Respecter les délais de remise en banque -> remise quotidienne par le DM (sauf si dérogation vue avec AC. ».*

Elle estime par ailleurs que le non- respect de cette obligation résulte des tickets de versement remis par la banque dont il résulte que les dépôts pour les journées des 2 et 9 février 2017 ont eu lieu respectivement les 4 et 11 février 2017 (voir pièce A.10, page 3 et 5 de son dossier).

Le Tribunal relève que le document intitulé « Sécurité des fonds en caisse », dont il n'est pas établi qu'il aurait été porté à la connaissance du demandeur, est en contradiction avec les e-mails envoyés au demandeur les 26 juillet 2016 et 31 janvier 2017, lesquels rappellent que les dépôts en banque doivent être effectués tous les jours ou, pour ceux qui sont éloignés de leur agence bancaire, dès que le montant au coffre dépasse 1.000€ ou selon le planning ORGA qui détermine quand faire les dépôts.

Le Tribunal estime en conséquence qu'il n'est pas établi que le demandeur devait déposer l'argent en banque tous les jours ni qu'il n'aurait pas respecté la règle selon laquelle les dépôts doivent être effectués le jour même où le montant au coffre dépasse 1.000€.

Les deux versements effectués les 4 et 11 février 2017 ne dépassent en tout cas pas 1.000€.

La défenderesse ne produit enfin aucune attestation de témoin de nature à établir le fait qu'il n'y avait aucun bordereau de versement en banque présent dans le magasin lors de la visite de l'animatrice commerciale le 25 février 2017 ni, en toute hypothèse que ce fait serait fautif.

Dès lors que n'est pas apportée la preuve d'un manquement relatif au versement en banque précédant de trois jours ouvrables au moins le congé pour motif grave, le Tribunal n'a pas à tenir.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

compte des manquements reprochés à cet égard par les courriels des 26 juillet 2016 et 31 janvier 2017, faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, » (Cass., 02/12/1996, J.T.T., 1997, p. 129).

- b. Quant à l'obligation de faire parvenir chaque mardi les tickets Z de la semaine précédente

Ce fait n'est pas visé dans la lettre de notification des motifs graves.

- c. Quant à l'interdiction de laisser trainer de la petite monnaie en zone de caisse ou à proximité

Le demandeur ne conteste pas qu'il conservait, à proximité de la caisse du magasin dont il était le directeur, un pot contenant de la monnaie que les clients ont laissé en surplus et qui est utilisé en cas de petit écart de caisse.

Le Tribunal estime toutefois que ce fait n'est pas fautif ou, en tout cas, pas suffisamment pour constituer un motif grave de licenciement.

Il ressort en effet des attestations des trois témoins déposées par le demandeur que :

- L'utilisation d'un pot contenant le surplus de monnaie laissé par les clients était courante au sein des magasins Al de Belgique, déjà avant que le demandeur devienne directeur de magasin ;
- Les directeurs et directrices de magasins n'avaient reçu aucune directive quant à l'utilisation de cette petite monnaie.

La nommée PI occupée jusqu'en juin de l'année 2011 en qualité de directrice de magasin déclare en effet que :

« en qualité d'ex-collègue de RI avoir constaté durant toute la durée de mon engagement et ce jusqu'en juin de l'année 2011, les faits suivants :

- *L'existence d'un pot contenant de la petite monnaie en place dès l'ouverture des magasins ;*
- *L'inexistence de procédure concernant le surplus de monnaie » .*

La nommée Claude RI, administratrice déléguée de la défenderesse jusque fin 2009, déclare quant à elle avoir constaté :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

« - la mise en place, à la demande conjointe de la directrice financière A. France et de notre bureau comptable, d'un pot de monnaie en caisse afin d'éviter les différences de caisse et remises en banque n'excédant pas 20€ ;
Les directeurs (directrices) magasins n'ont reçu aucune directive sur l'utilisation de cette « petite caisse ».

La nommée B. déclare avoir constaté depuis le début de sa vie professionnelle au sein d'Ar / l'existence d'un « pot » de monnaie à la caisse et ceci dans les trois magasins dans lesquels elle a travaillé.

Elle insiste également sur le fait de « l'inexistence de procédure quant à la marche à suivre en cas de surplus de monnaie d'où l'utilisation de ce pot en caisse ».

La défenderesse n'apporte quant à elle pas la preuve que le document « Règles générales d'utilisation de la caisse » (pièce D2 de son dossier), lequel prévoit qu'aucune petite monnaie ne doit traîner en zone de caisse ou à proximité, aurait été porté à la connaissance du demandeur.

4.2.3. Quant au fait d'avoir menti à sa hiérarchie

La défenderesse ne dépose aucune attestation de témoin de nature à établir que le demandeur aurait menti à sa hiérarchie afin de dissimuler la provenance des sommes se trouvant dans le pot de monnaie.

4.3. Conclusion

La défenderesse n'établit pas l'existence d'un motif grave de rupture dans le chef du demandeur.

La demande d'indemnité de rupture est donc fondée en son principe.

Le montant réclamé n'est pour le surplus pas contesté par la défenderesse.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant contradictoirement,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/365/A - Jugement du 2 septembre 2019

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur la somme de 27.135,03€ brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ladite somme, sous déduction des retenues sociales et fiscales mais à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 février 2017.

Condamne la défenderesse aux frais et dépens de l'instance, liquidés par le demandeur à 2.600,52€ (en ce compris la somme de 20€ due en vertu de la loi du 19 mars 2017 et l'indemnité de procédure de 2.400€).

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

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

Mme MARCOTTE

Juge au Tribunal du travail du Hainaut, division
Charleroi
président la 3ème chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,
Greffier Chef de Service.

Mme PONT

M. ROSA

Mme TEMMERMAN

TEMMERMAN

ROSA

PONT

MARCOTTE

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame PONT, Juge social au titre d'employeur, de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique du 2 septembre 2019 de la 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme Marcotte, Juge, président de chambre, assistée de Mme Temmerman, Greffier Chef de Service.
Le Greffier Chef de Service

A. TEMMERMAN

La Présidente,

P. MARCOTTE