



Numéro de rôle : 18/841/A
Numéro de répertoire : 20/2253
Chambre : 3^{ième}
Parties en cause : Sébastien S c/ SA BURGER BRANDS BELGIUM
Jugement contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
09 mars 2020

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

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 : S'

PARTIE DEMANDERESSE,

Comparaissant par son conseil Maître G. DEPLUS, avocat *loco* Maître S. GRARD, avocate dont le cabinet est établi à 7000 MONS, Boulevard Albert-Elisabeth, 19

CONTRE : **BURGER BRANDS BELGIUM SA,**
[BCE 0460.954.490], dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 489

PARTIE DEFENDERESSE,

Comparaissant par son conseil Maître J. de WASSEIGE, avocat *loco* Maître P. DE KOSTER, avocat dont le cabinet est établi à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise, 235

Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- La requête introductive d'instance reçue au greffe du Tribunal du travail le 27 avril 2018;
- l'ordonnance du 12 novembre 2018 prise en application de l'article 747, § 1 du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 10 février 2020 ;
- les convocations adressées aux parties pour l'audience du 10 février 2020, en application de l'article 747, § 2 al.4 du Code judiciaire;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe du Tribunal du travail le 03 mai 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe du Tribunal du travail le 20 mai 2019 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Le Tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 10 février 2020.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

II. Objet de la demande

Dans le cadre de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Monsieur S postule la condamnation de la SA BURGER BRANDS BELGIUM à lui payer :

- la somme brute de 19.038,78 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis représentant 3 mois et 15 semaines de rémunération;
- la somme brute de 11.987,38 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, représentant 17 semaines de rémunération ;
- les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater du 4 janvier 2018 et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.400,00 €.

Il postule également la condamnation de la SA BURGER BRANDS BELGIUM à lui délivrer les documents sociaux suivants et ce, sous peine d'une astreinte de 15,00 € par jour de retard :

- les fiches de rémunération ;
- l'attestation d'occupation ;
- les fiches fiscales ;
- le formulaire C4 ;
- l'attestation de vacances.

III. Les faits

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur S' est entré au service de la SA BURGER BRANDS BELGIUM le 1^{er} février 2011 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein afin d'y exercer la fonction de « *assistant manager* » auprès d'un restaurant QUICK situé à Bruxelles ;
- Le 1^{er} février 2017, Monsieur S' a été transféré auprès du restaurant QUICK situé dans le centre commercial « Ville 2 » à Charleroi.

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur S était habilité à encoder ses prestations dans le système prévu à cet effet (Monsieur S ayant un horaire de travail variable) ainsi que celles de ses collègues.

- Le 20 décembre 2017, suite à l'hospitalisation de son enfant, Monsieur S prévenu ses supérieurs hiérarchiques qu'il ne pouvait être présent au travail le 21 décembre 2017 en précisant notamment que :

« (...) »

Je me permets de t'envoyer ce mail pour te prévenir que je ne saurais pas être là demain car ma fille est actuellement hospitalisée (ma femme l'accompagne) et je suis seul à devoir m'occuper de mon fils.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

*Je fournirai un certificat médical pour ce jour d'absence.
(...), ».*

- Par courriel du 22 décembre 2017, Monsieur S a prévenu la SA BURGER BRANDS BELGIUM qu'il serait absent jusqu'au 26 décembre inclus dans les termes suivants :

« (...) »

Ci-joint mon incapacité de travailler jusqu'au 26 décembre inclus. Le bilan de santé de ma fille ne s'est toujours pas amélioré. Elle sera hospitalisée jusqu'à lundi au minimum. Je suis désolé du désagrément que je cause mais je ne peux malheureusement faire autrement.

En te remerciant d'avance pour ta compréhension. (...) ».

Est joint à ce courriel, un certificat du Docteur F. M reconnaissant Monsieur S. S incapable de travailler du 21 décembre 2017 au 26 décembre 2017 précisant notamment « *il a été constaté que (il) doit veiller un enfant malade et hospitalisé (présence indispensable)* »

- Par email du 26 décembre 2017, Monsieur S a prévenu la SA BURGER BRANDS BELGIUM qu'il ne pouvait exercer ses prestations de travail le 27 décembre 2017 et ce, compte tenu de la situation de son enfant qui continuait à être hospitalisée. Est joint à cet email une attestation du Docteur A. L reconnaissant Monsieur S incapable de travailler le 27 décembre 2017 et précisant « *présence indispensable près de son enfant hospitalisé* » ;
- Le 28 décembre 2017, Monsieur J (manager du QUICK de Droghenbos mais personne habilitée à contrôler les encodages) a introduit – s'agissant de Monsieur S – dans le système de pointage le code « 9620 » (dénommé « congé familial » correspondant à une absence justifiée non rémunérée) pour les journées du 21, 22, 25, 26 et 27 décembre 2017 ;
- Le vendredi 29 décembre 2017, Monsieur S a repris ses prestations de travail (le 28 décembre 2017 étant son jour habituel de repos) ;
- Le dimanche 31 décembre 2017 (après avoir pris contact la veille avec Monsieur B (assistant manager du QUICK de Droghenbos), Monsieur S encodé, dans le système de pointage, ses prestations manquantes pour le mois de décembre 2017 et a introduit le code 9900 (« maladie », correspondant à une absence justifiée pour cause de maladie – laquelle est couverte par le salaire garanti) pour les journées du 21, 22, 25, 26 et 27 décembre 2017;
- Après avoir constaté – par l'intermédiaire de Monsieur J – que les codes relatifs aux absences du 21 décembre 2017 au 27 décembre 2017 avaient été adaptés par Monsieur S le 2 janvier 2017, Madame S. R (manager de Monsieur S) a invité Monsieur S à un entretien lors duquel elle lui a présenté un mémo de discussion préétabli (faisant notamment référence aux modifications de codes dans le système) que Monsieur S a refusé de signer ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI

Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

- Madame S. R. a transmis le mémo à Madame C. P. *district manager*, laquelle a ensuite averti le 03 janvier 2017 Madame H. *directrice des ressources humaines* des faits relatifs aux encodages des journées du 21 décembre 2017 au 27 décembre 2017 pour Monsieur S.
- Le 4 janvier 2018, la SA BURGER BRANDS BELGIUM a pris la décision de mettre un terme au contrat de travail de Monsieur S' pour motif grave et ce, dans les termes suivants :

« Cher Monsieur,

Par la présente, nous sommes au regret de vous communiquer notre décision de rompre votre contrat d'emploi pour motif grave. Votre contrat d'emploi se termine aujourd'hui sans préavis, ni indemnité. Nous vous paierons les pécules de vacances de départ lors de la prochaine paie.

Les raisons qui nous ont motivé pour cette décision sont les suivantes :

*Pour la période du 21, 22, 25, 26 et 27 décembre 2017, vous avez été absent du travail pour des raisons d'ordre privé et familial. Le 28 décembre 2017, après avis du service payroll de notre entreprise, Monsieur Gaëtan J. a encodé ces jours d'absence par le code 9620 (congé familial pour raisons impérieuses, **congé non payé**). En date du 30 décembre 2017, votre manager, Mme Sarah R. *district manager*, vous a expliqué ce système de congé pour raisons impérieuses ainsi que le type d'encodage qui est utilisé à ces fins ; vous avez compris ce système de congé sans solde et vous avez exprimé votre accord avec cet encodage. Or, le 1^{er} janvier 2018, nous avons dû constater que, dans le système Xtremis (le système de pointage électronique des prestations), vous avez changé ces pointages du mois de décembre 2017 en code 9900 (congé de maladie, **congé payé**). Le service payroll a immédiatement repris l'encodage initial le 2 janvier 2018.*

*En date du 2 janvier 2018 (votre premier jour de travail après les fêtes de fin d'année), Mme R. *district manager* vous a interpellé à ce sujet. Elle vous a confronté avec ce qui précède et vous avez admis avoir changé le pointage en code 9900 (congé payé) avant la fin de l'année (en fait, cette modification a été opérée le 31 décembre 2017 à 9 :03h).*

*Vous avez donc expressément admis avoir modifié l'encodage de vos absences de travail d'un régime de congé non payé vers un régime de congé payé. Cet agissement vous a procuré un avantage financier certain (le salaire de 5 jours ouvrables) mais tout à fait illégitime, puisque cette modification (ni l'encodage en code 9900) ne correspondent à la réalité. Vous avez agi en pleine connaissance de cause, puisque Mme R. *district manager* vous avait exposé les contours et les modalités du système de congé familial (non payé) la veille de vos actions.*

Nous considérons vos actes comme une tentative de fraude à l'encontre de votre employeur : vous avez essayé – en pleine connaissance de cause – de vous faire payer le salaire de 5 jours ouvrables, auquel salaire vous n'aviez pas droit du tout.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI

Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

Ces actes constituent, sans aucun doute, une faute grave : objectivement, vos actes peuvent être sanctionnés au niveau pénal (comme tentative de fraude) et subjectivement, vos actes sont manifestement de nature à rompre immédiatement et définitivement toute confiance entre les parties.

Sur base de ce qui précède, nous devons donc mettre fin à fin à contrat d'emploi avec la société sur base d'un motif grave, au sens de l'article 35 de la loi sur les contrats d'emploi du 3 juillet 1978.

(...) ».

- Le 5 janvier 2018, Monsieur S a écrit un courriel à Madame P (district manager) afin de contester son licenciement pour motif grave et les faits qui lui sont reprochés :

« (...) »

Faisant suite à notre entretien téléphonique ce jour, vendredi 5 janvier 2018, je viens par ce mail expliquer en ordre chronologique ma version des faits.

Après avoir transmis mon 1^{er} certificat médical, je n'ai plus eu des nouvelles de ma manager, Renaud S. Personnellement, je l'ai mal pris, je me suis senti délaissé.

Le vendredi 29 décembre, ma Manager m'avait prévu un horaire, 11h-20h, alors que j'étais en SA parce qu'il me manquait des heures sur le mois. Comme je n'avais pas donné des nouvelles sur mon retour on avait même rajouter quelqu'un sur le linéaire pour couvrir au cas où mon absence. N'étant pas présente ce jour-là, R demande à M de me tenir au courant sur mes heures du mois de décembre. Et c'est pendant le rush que cette dernière brièvement me dit, je cite : « tu ne dois pas faire tes heures, Sarah l'a déjà fait ». Je n'ai pas compris pourquoi elle l'avait fait car depuis que je suis au Quick de Ville 2 je l'ai toujours fait seul et souvent avec l'aide de B ou .

Le lendemain, le samedi 30 décembre, j'ai fait une journée de folie avec un seul grill et à aucun moment donné ma Manager est venue me parler de mes heures ou du code 9620 avec ses modalités, comme elle le fait croire à tous le monde. Vers 18h, en route pour chez moi, je contacte B, avec qui je gère chaque mois mes heures, pour me renseigner sur le code que je devais mettre pour mon absence. Ce dernier me donne donc le 9900.

Le dimanche 31 décembre, matinée compliquée au niveau organisation avec le camion puis le problème du grill qui s'était inversé. Ne trouvant pas de technicien ce jour, j'ai pris un peu de mon temps pour pouvoir résoudre le problème moi-même. Ensuite, comme chaque fin de mois, j'encode mes heures. Vers 09 h je l'ai fais en me basant sur les fois précédentes, 5 codes sur la semaine, pas de récupération pendant les week-ends et ensuite encodé le 9900 les jours que je n'étais pas là. J'ai encodé ce jour là :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

1. 9710 pour le lundi 18 décembre comme il n'y avait pas de code et que je n'avais pas travailler pour ne pas faire 8 jours d'affiliés
2. Ma récupération horaire qui était mis le dimanche 24 décembre sur l'horaire cadre, je l'ai mis au vendredi 22 décembre
3. J'ai mis le code 9900 sur la journée du 21 décembre puis ensuite j'ai fait une sélection multiple du lundi 25 au mercredi 27 pour encoder le même code.

Je l'ai vu seulement avant de quitter la page de l'aperçu mensuel qu'il avait un autre code. Sur le coup, je me suis dis que j'avais sans doute fait une mauvaise manipulation. Et pour ne pas me faire narguer alors que j'avais eu B1 la veille en ligne et surtout comme j'ai appris tout récemment comment faire pour supprimer les codes (lors d'un encodage direct avec Peggy), j'ai effacé le 9620 ne sachant pas ce que c'était comme code. J'ai effacé le code pas dans le but de frauder mais juste pour éviter à ce que J1 ou B ait à le faire. En gros, je pensais bien faire.

Ce même jour, le dimanche 31 décembre, vers 14h10 ma Manager me donne le feu vert pour rentrer chez moi. Je termine de vérifier le CQ avant de me préparer pour partir. Avant de franchir la porte, elle me parle brièvement de mes heures de nuit. Surtout du jour où nous avons terminé à 2h du matin qu'elle m'avait mis en début de travail à 18h et pas à 15h afin de pas exploser mon compteur journalier. Je lui ai même fait la blague en disant que j'avais vu qu'elle m'avait gratter des minutes à gauche à droite et je suis parti en oubliant d'encoder mes heures de cette journée là et aussi de lui dire que j'avais bien encodé mes codes. J'avais déjà la tête dans la soirée du réveillon.

Le lundi 1^{er} janvier j'étais en repos.

Mardi 2 janvier, avant de rentrer, je demande à ma Manager si on pouvait s'entretenir quelques minutes pour mettre à plat nos rancœurs précédents et démarrer l'année sur d'autre base. Elle accepte et me dit qu'elle voulait aussi me voir. Après lui avoir dit tout ce que j'avais à lui dire et au moment qu'elle devait prendre la parole, elle m'a retourné son mémo de discussion. Cela m'a choqué à un tel point que je ne m'y attendais surtout pas à ça. Ce n'est que là qu'elle m'a parlé pour le 1^{ère} fois de ce code 9620. Je lui ai dit désolé je pensais que c'était le 9900 je ne comprends pas pourquoi tu penses que j'ai voulu te la faire à l'envers. Ensuite, je suis resté bloqué sur le 2^{ème} point du mémo. J'ai paraphé à côté du 2^{ème} point en contestant cela. Et j'ai refusé de signé le mémo au total. Elle a ensuite écrit que je ne voulais pas signé. Moi pour ma part sonné et perdu, je n'ai pas pris le soin ni de lire ce qu'elle avait noté, ni de lire le mémo correctement.

Hier en regardant ma fiche de salaire je m'aperçois que le vendredi 29 décembre alors que j'ai fais un 11h-20h aucunes heures ont été encodé ? pourrais tu voir avec les personnes concernées le pourquoi du comment s'il te plaît ?

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

Ayant eu peur qu'on me dise que j'ai abandonné mon poste hier et sur tes conseils, j'ai capitulé et j'ai signé la lettre de licenciement. Je m'en veux de l'avoir fais car je trouve cela injuste la façon que cela a été fait. Sans même avoir ma version des faits.

Je n'attends qu'une seule chose de la part de la société, c'est de requalifier mon licenciement. Je ne suis pas un fraudeur. Je n'ai pas voulu frauder. »

2.-

Monsieur : contestant son licenciement pour motif grave, la présente procédure a été introduite.

IV. Recevabilité

Introduites dans les formes et délais légaux, la demande est recevable.

Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

V. Discussion

1 Indemnité compensatoire de préavis

1.1 Principes

1.1.1 Notion

1.-

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il en résulte que la notion de motif grave implique la réunion des conditions cumulatives suivantes :

- l'existence d'une faute.

A cet égard, la Cour de cassation précise que « la notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹ » ;

- une faute d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

¹ Cass., 26 juin 2006, RG n°S050004F, www.juridat.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

Le fait que la relation de travail ne puisse plus être poursuivie est essentiel pour l'appréciation du motif grave².

2.-

Dans l'appréciation de cette faute, la question de la rupture du lien de confiance est centrale, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER³:

« 1. La notion de motif grave »

1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).

2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).

3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).

4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99) ».

1.1.2 Délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *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* ».

Il en ressort que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

A cet égard, il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-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*⁴ ».

² Cass., 1^{er} juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 295

³ M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.

⁴ Cass., 22 oct. 2001, RG n°S990206F, www.juridat.be; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390; Cass., 6 sept. 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

1.1.3 La charge de la preuve

1.-

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause, que le respect du délai de trois jours.

La doctrine⁵ précise notamment, à propos de la charge de la preuve, que (le Tribunal met en évidence):

« (...) Viole les règles de preuve l'arrêt qui conclut à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur des allégations de fait de l'employeur, allégations déniées par le travailleur (Cass., 14 novembre 1988, J.T.T., 1989, 80 et Chron.D.S., 1989, 43). La gravité de ce mode de rupture requiert en effet une preuve certaine des faits qui sont portés à charge du travailleur (C.trav. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B., 1992, 2, 78). Tout doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite à la partie adverse (C.trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, 238). La preuve ne peut laisser subsister aucun doute quant aux faits. (...) ».

2.-

Les motifs invoqués peuvent être prouvés par toutes voies de droit, témoignages et présomptions compris, ainsi que par la preuve de faits dont la partie qui a rompu le contrat n'a eu connaissance qu'après la rupture⁶.

1.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

Il convient dans un premier temps de noter que le licenciement pour motif grave est intervenu dans les délais et formes visés à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Tribunal relève d'ailleurs que cela ne fait l'objet d'aucune contestation des parties.

2.-

S'agissant de la matérialité des faits invoqués (à savoir avoir modifié les codes encodés dans le système, pour les journées du 21 décembre 2017 au 27 décembre 2017, afin d'obtenir une rémunération (le salaire garanti) alors que celle-ci n'était pas due pour ces journées et d'avoir tenté de frauder), il convient de relever qu'il n'est pas contesté par les parties que :

- Monsieur S introduisait lui-même ses prestations dans le système d'encodage prévu à cet effet ;

⁵ W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social – Droit du travail 2011-2012*, Waterloo, Kluwer, p. 2080.

⁶ Cass., 27 févr. 1978, R.W., 1980, p.98 ; Cass., 13 oct. 1986, Pas., I, 1987, p.164

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

- Monsieur J. (manager du Quick de Droghenbos) a introduit, le 28 décembre 2017, dans le système le code « 9620 » (dénommé « congé familial » correspondant à une absence justifiée non rémunérée) pour les journées du 21, 22, 25, 26 et 27 décembre 2017 ;
- Monsieur S. le 31 décembre 2017, a modifié ce code et introduit le code 9900 (« maladie », correspondant à une absence justifiée pour cause de maladie – laquelle est couverte par le salaire garanti) pour ces journées.

La question n'est donc pas celle de savoir si Monsieur S. a bien modifié les codes pour les jours où il était en absence justifiée (devant être au chevet de sa fille hospitalisée), la question est celle de savoir s'il l'a fait avec une quelconque intention frauduleuse dans l'unique but d'obtenir une rémunération pour ces jours d'absence alors qu'il n'y avait pas droit et qu'il savait qu'il ne pouvait prétendre à une rémunération pour ces jours-là.

3.-

A l'estime du Tribunal, le fait que Monsieur S. ait agi avec une quelconque intention frauduleuse et qu'il savait qu'il n'avait pas droit à une rémunération pour ses jours d'absence n'est pas démontré par la SA BURGER BRANDS.

A cet égard, le Tribunal relève que :

- Comme exposé ci-dessus, Monsieur S. était habilité à introduire ses prestations dans le système et le faisait de manière régulière.
- Les codes à introduire dans le système en cas d'absence pour raison impérieuse (absence justifiée ne donnant pas lieu à rémunération) sont peu connus des personnes habilitées à introduire les prestations dans le système au sein de la SA BURGER BRANDS.

Ainsi, tant la *manager* de Monsieur S. (Madame R.) que Monsieur J. (personne qui contrôlait notamment les prestations encodées par Monsieur S.) ne savaient pas quel code il convenait d'introduire dans le système pour les jours d'absence de Monsieur S.

C'est uniquement après s'être renseigné auprès du service « *payroll* » (auprès d'un dénommé Alexandre) que Monsieur J. a introduit le code 9620 (congé familial).

- Monsieur S. a téléphoné le 30 décembre 2017 à Monsieur B. (*assistant manager* du Quick de Droghenbos) afin de discuter des codes qu'il devait introduire dans le système pour ses jours d'absence.
- Dans ce cadre, Monsieur S. pouvait légitimement et de bonne foi croire qu'il était en incapacité de travail et couvert par un certificat médical au vu des documents qu'il a communiqués pour ses jours d'absence du 21 au 27 décembre 2017.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

Il en est d'autant plus le cas qu'*in tempore non suspecto* dans les différents emails qu'il a envoyés à sa responsable pour prévenir de son absence, il se réfère à des « certificats médicaux » ou à son « incapacité de travail ».

Il n'y a donc rien de surprenant à ce qu'il ait fait part de cet élément à Monsieur E lorsqu'ils ont discuté du code à introduire pour ses jours d'absence.

- Il n'est pas démontré à suffisance que Madame R) aurait averti Monsieur S que les codes avaient été introduits pour ses jours d'absence et qu'ils ne donnaient pas lieu à paiement d'une quelconque rémunération.

En effet, le seul élément à cet égard est l'email de Madame R relatant les faits (et le mémo qu'elle a établi), lesquels sont contestés par Monsieur S

Les éléments figurant dans l'email de Madame R ne sont corroborés par aucun autre élément.

Ainsi :

- o il n'y a aucune confirmation du déroulement des faits par Madame M. qui semble pourtant être un témoin clé, Monsieur S indiquant que Madame M lui aurait dit le 29 décembre 2017 dans le *rush* de la journée « *tu ne dois pas faire tes heures, Sarah l'a déjà fait* » et Madame R.) indiquant dans son email qu'elle a bien eu la conversation le 30 décembre 2017 avec Monsieur S' puisque « *M. présente ce jour, me confirme que nous avons eu cette discussion puisque j'en ai discuté avec elle car on s'attendait à plus de réaction de la part de Sébastien* » ;
- o Monsieur S' a refusé de signer le mémo préétabli par Madame R et présenté à Monsieur S le 2 janvier 2018.

Le fait que Monsieur S' ait indiqué, quant au deuxième point de discussion du mémo, qu'il « conteste ce propos » et qu'il ne l'ait pas fait s'agissant du premier point de discussion (relatif à l'encodage des journées d'absence) ne démontre pas qu'il aurait reconnu les faits relatifs à l'encodage des journées d'absence tels que mentionnés dans le mémo dès lors qu'il a **refusé** de signer ce mémo, dans sa globalité.

Par ailleurs, Monsieur S' , le lendemain du jour où (les motifs de) son licenciement lui a (ont) été notifié(s) a contesté les faits tels que décrits dans ce mémo.

- Le fait que Monsieur S' ait contacté Monsieur B le 30 décembre 2017 afin de savoir les codes qu'il convenait d'introduire dans le système quant à ses jours d'absence confirme à l'estime du Tribunal (1) l'incompréhension qui a existé quant à l'encodage des jours d'absence de Monsieur S' et par voie de conséquence, (2) l'absence d'intention frauduleuse dans son chef.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

En effet, si Monsieur S') avait réellement compris que les bons codes avaient été introduits quant à ses jours d'absence et ne donnaient pas lieu à une quelconque rémunération, pourquoi aurait-il contacté Monsieur B' pour savoir quels codes il lui appartenait d'encoder pour ces journées-là (avant de les modifier dans le système) ?

Tout au plus, la modification opérée par Monsieur S' s'apparente à une erreur d'encodage suite à une incompréhension des règles applicables au sein de la SA BURGER BRANDS BELGIUM quant aux absences pour raisons impérieuses ou familiales urgentes et quant aux codes devant être introduits à cet égard.

4.-

Compte tenu de ce qui précède et dès lors qu'aucune intention frauduleuse n'est démontrée dans le chef de Monsieur S' et que les faits s'apparentent à une simple erreur suite à une incompréhension des règles applicables, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

Par voie de conséquence, la demande d'indemnité compensatoire de préavis est fondée.

A cet égard, le Tribunal relève que la SA BURGER BRANDS BELGIUM ne conteste pas le montant sollicité par Monsieur S' à titre d'indemnité compensatoire de préavis (tant en ce qui concerne le délai couvert par cette indemnité que la rémunération prise en compte pour le calcul de cette indemnité), à savoir la somme brute de **19.038,78 €** représentant 3 mois et 15 semaines de rémunération.

Il y est fait droit.

2 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

2.1 Principes

1.-

L'article 8 de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Les partenaires sociaux ont commenté cet article de la manière suivante :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI

Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Il en résulte que deux éléments doivent être contrôlés par le juge confronté à un travailleur qui invoque que son licenciement est manifestement déraisonnable:

- 1) les motifs du licenciement ont-ils un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ?

Dans ce cadre, le juge peut être amené à examiner:

- si les motifs avancés par l'employeur entrent bien dans l'une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT n°109 (aptitude, conduite, nécessités de fonctionnement de l'entreprise) ;
- l'exactitude des motifs invoqués;
- si les motifs invoqués constituent la réelle cause de la rupture⁷.

- 2) un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances aurait-il pu opter pour le licenciement⁸ ?

A cet égard, le contrôle du juge est un contrôle marginal. Il ne peut s'immiscer dans la gestion de l'entreprise⁹.

2.-

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

⁷ P. CRAHAY, « motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Or.*, 2014, liv. 4, p.9

⁸ . VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social – droit du travail – 2016-2017*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2016, t.III, p.2466 ; S. GERARD, A.-V. MICHAUX, E. CRABEELS, « La CCT n°109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et – déjà – de nombreuses questions », *Chr. Dr. Soc.*, 2014 , p.146

⁹ S. GERARD, A.-V. MICHAUX, E. CRABEELS, *op. cit.* , p.148 ; P. CRAHAY, *op cit.*, p. 9

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

Le commentaire de l'article 9 précise à cet égard que :

« le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

3.-

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n°109 précise que (le Tribunal met en évidence) :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. ».*

2.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

Comme exposé au point 1.2 ci-dessus, il n'est pas démontré par la SA BURGER BRANDS BELGIUM que Monsieur S en modifiant les codes introduits dans le système prévu à cet effet pour ses jours d'absence entre le 21 et 27 décembre 2017 a agi avec une quelconque intention frauduleuse, dans le but d'obtenir une rémunération à laquelle il n'avait pas droit.

La modification opérée s'apparente, à l'estime du Tribunal, à une erreur suite à une méconnaissance du code devant être introduit en cas d'absence pour raison impérieuse ou familiale urgente et des règles applicables dans ce cadre, méconnaissance qui était également partagée par les autres personnes qui procédaient aux encodages des prestations dans le système.

2.-

Compte tenu du fait que le fait invoqué à titre de motif grave n'est pas démontré par la SA BURGER BRANDS BELGIUM et qu'elle n'invoque aucune autre justification au licenciement de Monsieur S, le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable.

Monsieur S a donc droit à l'indemnité visée par l'article 9 de la CCT.n°109.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

3.-

S'agissant du montant de cette indemnité, le Tribunal estime devoir tenir compte des éléments suivants :

- Les accusations d'intention frauduleuse dont il a fait l'objet alors qu'elle ne sont pas démontrées (le Tribunal se réfère à cet égard au point 1.2 ci-dessus du présent jugement) ;
- les circonstances particulières dans le cadre desquelles les faits se sont produits (à savoir l'absence de Monsieur S suite à l'hospitalisation de son enfant) ;
- la méconnaissance du code à introduire dans le système prévu à cet effet par les autres personnes qui procédaient à l'encodage des prestations en cas d'absence pour raisons impérieuse ou familiale urgente.

L'ensemble de ces circonstances justifient que le montant maximal de l'indemnité soit octroyé, à savoir 17 semaines.

La SA BURGER BRANDS BELGIUM ne contestant pas la manière dont l'indemnité sollicitée (à savoir la somme brute de 11.987,38 €) est calculée, il y est fait droit.

4.-

Enfin, en ce qui concerne les intérêts sur cette indemnité, le Tribunal constate que la SA BURGER BRANDS BELGIUM ne formule aucune contestation quant aux intérêts réclamés par Monsieur S et/ou la date de leur prise de cours.

Par conséquent, il y est également fait droit.

3 Documents sociaux et astreinte

1.-

Monsieur S sollicite la condamnation de la SA BURGER BRANDS BELGIUM à lui délivrer les documents sociaux suivants :

- les fiches de rémunération ;
- l'attestation d'occupation ;
- les fiches fiscales ;
- le formulaire C4 ;
- l'attestation de vacances.

2.-

La SA BURGER BRANDS BELGIUM n'a fait part d'aucun élément de contestation (si ce n'est, en ce qui concerne les astreintes, cf. ci-dessous).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

S'agissant des fiches de paie et fiscale, le Tribunal suppose que la partie demanderesse sollicite uniquement les fiches afférentes aux condamnations résultant du présent jugement. Il y est donc fait droit.

S'agissant du formulaire C.4, même si la partie demanderesse ne l'exprime pas clairement, le Tribunal suppose également qu'elle sollicite la délivrance d'un formulaire C4 conforme au présent jugement. Il y est également fait droit.

S'agissant des autres documents sociaux sollicités (à savoir l'attestation d'occupation et l'attestation de vacances) et en l'absence de contestation de la part de la SA BURGER BRANDS, cette dernière est également condamnée à la délivrance de ces documents.

3.-

S'agissant de la demande relative aux astreintes (contestée par la SA BURGER BRANDS BELGIUM), Monsieur S\ ne démontre pas que la SA BURGER BRANDS BELGIUM ne se conformera pas à l'obligation de délivrer les documents en question, une fois le présent jugement prononcé. Il n'y a, par conséquent, pas lieu de prévoir d'astreintes.

4 Faculté de cantonnement

1.-

Dans le cadre de ses conclusions, la SA BURGER BRANDS BELGIUM sollicite – dans l'hypothèse où elle devait être condamnée comme c'est le cas en espèce – que la possibilité de procéder au cantonnement ne lui soit pas refusée.

2.-

En vertu de l'article 1398 du Code judiciaire (le Tribunal met en évidence),

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.

Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

En vertu de l'article 1404 du Code judiciaire, le débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel a la faculté de se libérer en procédant au cantonnement d'un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais, selon les conditions et procédure prévues par les articles 1403 et suivants du Code judiciaire.

L'article 1406 du Code judiciaire prévoit quant à lui que « le juge qui statue sur le fond de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

Il résulte de ces dispositions que la faculté de cantonnement est un droit du débiteur¹⁰. L'exclusion du cantonnement, sauf quand elle est de droit, doit être demandée. Le créancier qui demande l'exclusion du cantonnement doit prouver le préjudice grave que lui causerait l'exercice du cantonnement et ainsi son besoin urgent de percevoir les fonds¹¹.

3.-

En l'espèce, le Tribunal constate que l'exclusion du cantonnement n'est pas sollicitée par Monsieur S .

Il n'y a dès lors pas lieu d'exclure la faculté de cantonnement.

5 Dépens

La SA BURGER BRANDS BELGIUM succombant à la cause, elle doit être condamnée aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il liquide à un montant de 2.400,00 €, correspondant au montant de base pour les demandes se situant entre 20.000,00 € et 40.000,00 € comme c'est le cas en l'espèce.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande, la déclare fondée dans la mesure qui suit :

Condamne la SA BURGER BRANDS BELGIUM à payer à Monsieur S , sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables:

- la somme brute de **19.038,78 €** à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 15 semaines de rémunération,
- la somme brute de **11.987,38 €** à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération,
- les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater du 4 janvier 2018 jusqu'à parfait paiement,

Condamne la SA BURGER BRANDS BELGIUM à délivrer à Monsieur S les document sociaux suivants :

- la fiche de paie et la fiche fiscale afférentes au paiement des montants susmentionnés,
- un formulaire C4 rectifié conforme au présent jugement,
- l'attestation d'occupation et l'attestation de vacances,

Dit n'y avoir lieu de prévoir d'astreintes,

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 21 janv. 2019, RG n°2018/AB/885 et 2018/AB/987, librement consultable sur www.juridat.be

¹¹ C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, RG n°2017/AB/1015, librement consultable sur www.juridat.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/841/A – jugement du 09 mars 2020

En application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, condamne la SA BURGER BRANDS BELGIUM à payer à Monsieur S¹ les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base),

Dit n'y avoir lieu à exclure la faculté de cantonnement.

Ainsi rendu et jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, composée de :

Mme C. REYNTENS
Mme S. ALLARD
Mr. E. BESSON
Mr. A. WARNIER

Juge au Tribunal du travail, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,
Greffier.

WARNIER

BESSON

ALLARD

REYNTENS

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame ALLARD de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **09 mars 2020** de la **troisième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme C. REYNTENS, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mr. A. WARNIER, Greffier.

Le Greffier,
A. WARNIER

La Présidente,
C. REYNTENS