

Numéro de rôle : 18/2429/A
Numéro de répertoire : 20/2341
Chambre : 2ème
Parties en cause : Jean-François D c/S.A. DERICHEBOURG 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
supplémentaire du
1^{er} avril 2020**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A - Jugement du 1^{er} avril 2020

La 2ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **Monsieur Jean-François D,**

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me Donia Louaye, remplaçant Me Marie-Françoise Lecomte, avocat à 6000 Charleroi, rue de France n° 8.

ET DE : **La S.A. DERICHEBOURG BELGIUM (B.C.E. n° 0401.733.121)**
dont le siège social est établi à 6030 Marchienne-au-Pont, rue Georges Tourneur n° 194.

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me Jean-Louis Leuckx, remplaçant Me Marie-Claude Delvigne, avocat à 6001 Charleroi, rue Jules Destrée n° 72.

1. Procédure

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

- la requête introductive d'instance, déposée au greffe le 3 décembre 2018,
- l'ordonnance prise le 15 mars 2019 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire,
- les premières conclusions de la partie défenderesse reçues par télécopie le 31 mai 2019 et par courrier le 3 juin 2019,
- les premières conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 15 juillet 2019,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues par télécopie le 30 septembre 2019 et par courrier le 3 octobre 2019,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 2 décembre 2019,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues par E-Deposit le 30 janvier 2020,
- les dossiers de pièces des parties,

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire est demeurée sans résultat.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A – Jugement du 1^{er} avril 2020

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

A l'audience du 9 mars 2020, les avocats des parties ont été entendus en leurs explications.

2. Objet

Telle que précisée dans les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par la partie demanderesse le 2 décembre 2019, la demande tend à obtenir la condamnation de la partie défenderesse :

- à payer à la partie demanderesse :
 - ✓ 5.934,92 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalant à 10 semaines de rémunération.
 - ✓ 359,92 € bruts à titre de prime de fin d'année 2018.
 - ✓ les intérêts légaux sur les sommes précitées à dater de leur exigibilité (16 janvier 2018), jusqu'à parfait paiement.
- aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.100 €, celle-ci comprenant l'indemnité de procédure (1.080 €) et la contribution visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).

La partie demanderesse sollicite également l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

3. Faits

1.

Le 14 avril 2016, M. D. et la S.A. GEORGE & CIE (dont la dénomination ultérieure sera S.A. DERICHEBOURG BELGIUM, ci-après dénommée la société) concluent un contrat de travail d'ouvrier, à temps plein et pour une durée indéterminée¹.

L'entrée en service a lieu le 1^{er} mai 2016.

Les fonctions dévolues à M. L. sont celles de grutier-réceptionnaire (Art. 1^{er} du contrat).

2.

La société est active dans l'industrie du recyclage de métaux. Elle ressort de la sous-commission paritaire pour la récupération des métaux (S.C.P. 142.01).

¹ Pièce 1 du dossier de la partie demanderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A - Jugement du 1^{er} avril 2020

Les métaux qui y sont manipulés ont parfois fait l'objet de vols en raison de leur valeur marchande. A titre préventif, des notes de service et avertissements ont été émis à l'attention du personnel, pour signaler qu'il est formellement interdit de ramasser, emporter ou sortir toute ferraille ou métaux².

3.

La société explique que :

Le vendredi 5 janvier 2018, l'attention de Messieurs Anthony R. et Jean-Michel G. ouvriers de la société, est attirée par la présence, *au fond du chantier* (derrière le mur des réceptions) du site QDR, d'un bac contenant une importante quantité de plomb³.

En principe, un tel bac doit se trouver dans le parc à métaux (situé à plusieurs mètres), et non derrière le mur de réception des ferrailles.

M. G. prend des photos dudit bac⁴.

Messieurs R. et G. conviennent de signaler les faits au retour de M. Fabian G. qui exerce les fonctions de délégué commercial.

4.

Le mercredi 10 janvier 2018, M. G. revient au travail et est averti de la position incongrue du bac de plomb, lequel n'a pas bougé depuis le 5 janvier 2018. Il donne la consigne de *laisser le bac là où il est jusqu'au lundi pour vérifier s'il était toujours là après le week-end*⁵.

5.

Le lundi 15 janvier 2018, il est constaté que le bac se trouve toujours au même endroit⁶.

M. G. organise alors une réunion avec les ouvriers élévateurs, susceptibles d'avoir procédé à la manipulation litigieuse. Il s'agit de MM. R., P. et F.. Ceux-ci ignorent qui est l'auteur du placement du bac⁷.

Souhaitant en savoir plus, M. G. visionne le même jour, en compagnie de M. R., les images caméra de la matinée du 5 janvier 2018⁸. Il peut ainsi constater qu'il voit qu'il s'agit de *Monsieur Jean-François D., qui a transporté (le bac) jusqu'à cet endroit (...) à l'aide de sa grue, il balaye la loge contenant le plomb. Puis, il prend un grappin de plomb pour le mettre dans le bac. Ensuite, il reprend son balai avec la grue afin de balayer à nouveau. Puis, il pose son balai sur le bac, prend le bac avec sa grue et transporte ce bac au fond du chantier dans la zone ferraille*⁹.

² Pièces 11 et 12 du dossier de la partie défenderesse.

³ Pièce 5 du dossier de la partie défenderesse.

⁴ Pièce 8 du dossier de la partie défenderesse ; Les clichés sont datés du 5 janvier 2018, aux alentours de 10h30.

⁵ Pièce 6 du dossier de la partie défenderesse.

⁶ Pièces 5 et 6 du dossier de la partie défenderesse.

⁷ Pièce 6 du dossier de la partie défenderesse.

⁸ Pièces 5, 6 et 10 du dossier de la partie défenderesse.

⁹ Pièce 6 du dossier de la partie défenderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A – Jugement du 1^{er} avril 2020

6.

Le lundi 15 janvier 2018, M. G. t, après avoir pris connaissance des images et photos relatives à l'incident du 5 janvier, se rend au siège social de la société afin de porter les faits à la connaissance de M. Etienne R. , responsable administratif et financier et par ailleurs détenteur du pouvoir de licenciement¹⁰.

M. R. , à qui les photos sont également communiquées¹¹, demande à M. G. de convoquer M. D. afin de recueillir ses explications. L'entretien entre M. G. et M. D. a lieu en présence de M. R. . Il est relaté par M. G. comme suit¹² :

Je demande (à M. D.) d'expliquer les faits et si d'autres personnes sont au courant. Il me répond que c'est bien lui qui a placé le bac à cet endroit sans plus d'explications, qu'il n'est pas une balance et que si on voulait on pourrait virer les ¾ du personnel pour vol. A la fin de cet entretien, je lui dis que je lui laisse jusqu'au lendemain pour réfléchir et m'en dire plus.

Cette version est corroborée par M. R. ¹³.

7.

Sur interpellation de M. G. M. D. indique le lendemain matin, soit le 16 janvier 2018, qu'il n'a pas changé d'avis et qu'il ne souhaite pas fournir d'explication complémentaire sur les faits survenus le 5 janvier¹⁴.

Le même jour, la société adresse à M. D. le courrier recommandé suivant¹⁵ :

Nous avons le regret de vous confirmer par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail et ce, pour faute grave.

(...)

Les faits constitutifs du motif grave nous sont connus depuis ce lundi 15/01/2018 et, vous seront détaillés dans un prochain courrier.

(...)

8.

Le 17 janvier 2018, les motifs du licenciement sont communiqués à M. D. par courrier recommandé précisant que¹⁶ :

(...)

¹⁰ Pièces 6 et 7 du dossier de la partie défenderesse.

¹¹ Pièce 9 du dossier de la partie défenderesse.

¹² Pièce 6 du dossier de la partie défenderesse.

¹³ Pièce 5 du dossier de la partie défenderesse.

¹⁴ Pièces 6 et 7 du dossier de la partie défenderesse.

¹⁵ Pièce 3 du dossier de la partie défenderesse.

¹⁶ Pièce 4 du dossier de la partie défenderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A - Jugement du 1^{er} avril 2020

En date du 10/01/2018, Mr G. Fabian, commercial du site QDR, a été averti verbalement par Mr R. Anthony, basculeur, qu'un bac contenant du plomb avait été déposé derrière le mur des réceptions ferrailles (photos à l'appui). Habituellement, ce bac se trouve dans le parc à métaux.

Le lundi 15/01/2018, Mr G. a réuni les personnes présentes sur site à savoir Messieurs R. Damien, F. Pasquale et F. Stephen, afin d'avoir de plus amples explications sur la présence du bac derrière le mur.

Mr P., réceptionnaire métaux, signale avoir été averti par Mr L. grutier, de la présence du bac derrière le mur en se demandant si c'était normal.

Suite à cette réunion, Mr G. a visionné les images caméra et a constaté que vous aviez effectué des manipulations qui n'avaient pas lieu d'être avec votre grappin lors de la prise de votre service à 7h30. Vous avez pris avec le grappin de votre grue un bac vide, vous avez été le conduire à côté du tas de plomb et après quelques manœuvres avec la grue, vous avez mis un grappin de plomb dans ce bac, vous avez ensuite pris le bac contenant le plomb avec le grappin de votre grue pour aller déposer ce bac à plusieurs dizaines de mètres derrière un mur de blocs à l'abri des regards.

Mr G. est ensuite revenu au siège social me montrer les images et je lui ai suggéré de vous rencontrer afin d'obtenir des explications concrètes. Sans explications valables de votre part, j'ai demandé à Mr G. de vous signifier votre licenciement pour motif grave.

Mr G. vous a convoqué dans son bureau vers 14h30 en présence de Mr R. Anthony, vous a demandé des explications et vous a montré les images caméra.

Vous avez reconnu les faits mais avez invoqué un bac de « saletés » alors que les images démontrent bien un tas de plomb, vous aviez également dit que vous aviez fait cela par erreur. Mr G. vous a aussi demandé si vous avez placé ce bac dans le but de le mettre à disposition pour un vol et si vous aviez une complicité interne ou autre, vous avez refusé de répondre en stipulant « que vous n'étiez pas une balance ».

Force est de constater, au vu des faits qui vous sont reprochés, que vous avez, par votre comportement, ébranlé totalement, notre confiance et rendu la poursuite de notre collaboration définitivement et immédiatement impossible.

9.

Par l'intermédiaire de son organisation syndicale, M. D. conteste son licenciement. Malgré l'envoi de plusieurs courriers¹⁷, les parties ne dégagent aucune solution amiable. La requête contradictoire introductive d'instance est déposée au greffe le 3 décembre 2018.

4. Recevabilité

Introduite dans les formes et délais légaux, l'action est recevable.

¹⁷ Pièces 6 à 12 du dossier de la partie demanderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A - Jugement du 1^{er} avril 2020

Sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

5. Discussion

5.1. Quant au licenciement pour motif grave

M. D. conteste son licenciement pour motif grave, tant sur le plan de la forme (délai) que sur le fond, et sollicite la condamnation de la société au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 5.934,92 € bruts.

a) En droit

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose, en ses alinéas 1 à 4 et 8, que :

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

Sur la forme, le point de départ du délai de 3 jours visé à l'alinéa 3 de l'article 35 précité débute à partir du moment où l'employeur a eu effectivement connaissance des faits à l'origine du congé pour motif grave¹⁸.

¹⁸Cass., 15 juin 2015, J.T.T., 2015, p. 486.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A - Jugement du 1^{er} avril 2020

Cette connaissance effective doit être « suffisante ». Il s'ensuit que le délai ne court pas dès que *l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions*¹⁹. Sa connaissance des faits et circonstances reprochées au travailleur doit être certaine²⁰. Afin d'acquérir cette certitude, l'employeur est fondé à recueillir toute information lui permettant de se forger une opinion sur les circonstances du motif grave à invoquer²¹. Une telle enquête ne peut évidemment pas poursuivre un objectif dilatoire²².

De plus, ledit délai de 3 jours ne peut prendre cours *qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave*²³.

Sur le fond, la reconnaissance d'un motif grave implique la réunion des trois conditions cumulatives suivantes :

- La réalisation d'un ou plusieurs faits considérés comme une faute²⁴. Il peut s'agir de toute erreur de conduite qui ne serait pas commise par un travailleur normalement prudent et avisé²⁵.
- La faute doit être grave ou importante. Pour apprécier ce critère, il n'est pas nécessaire qu'un dommage ait été causé à l'employeur²⁶.
- Vu sa gravité, la faute commise doit rendre impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle.

Dans un arrêt du 6 juin 2016, la Cour de Cassation a précisé que sous peine de violer l'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978, l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, ne peut être liée au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi²⁷.

Il a déjà été admis que la tentative de vol avérée est constitutive de motif grave dans le chef du travailleur, quand bien même il affirme s'être simplement trompé et avoir agi sans intention frauduleuse²⁸.

¹⁹ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social et de droit du travail contenant des annotations fiscales*, Waterloo, Kluwer, 2019-2020, p. 2533 et les réf. citées.

²⁰ C. trav. Bruxelles, 11 février 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, p. 2450.

²¹ C. trav. Bruxelles, 8 avril 1987, *R.D.S.*, 1988, p. 162.

²² C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, p. 120.

²³ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, o. c., p. 2537 et les réf. citées.

²⁴ Cass., 23 octobre 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 432.

²⁵ Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 404.

²⁶ Cass. 6 mars 1995, *J.T.T.* 1995, p.281

²⁷ Cass. 6 juin 2016, S.15.0067 F, *J.T.T.* 2016, p.351, et Ch.D.S. 2016, p.187 et 188.

²⁸ C. trav. Liège, 20 novembre 1991, *Chron. D.S.*, 1992, p. 172. Le sommaire est le suivant : En méconnaissant l'interdiction aux caissières et réassortisseuses d'enregistrer leurs propres achats et en fixant en outre à leur article un ticket pour un montant inférieur à la somme due, on crée l'impression d'une tentative de vol. Il est peu vraisemblable qu'elles aient agi par erreur et sans intention frauduleuse. Cette violation contractuelle grave porte atteinte à la confiance de l'employeur et constitue un motif grave de licenciement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A - Jugement du 1^{er} avril 2020

b) En fait

En ce qui concerne le respect du délai de 3 jours visé à l'alinéa 3 de l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978, le Tribunal se base sur les photos prises par M. G. et sur les attestations rédigées par Messieurs R. I, G. et R. z²⁹. Ces éléments permettent de retracer la chronologie des événements ayant conduit l'employeur à prendre connaissance des faits reprochés.

Il n'y a pas lieu d'écarter les témoignages au seul motif que leurs auteurs se trouvent encore aujourd'hui dans un lien de subordination avec la société.

Du reste, le Tribunal constate que ces attestations sont rédigées en parfaite conformité avec l'article 961/2 du Code judiciaire.

Des pièces déposées par la société, il apparaît que :

- Le vendredi 5 janvier 2018, Messieurs R. et G. constatent la présence d'un bac de plomb placé derrière le mur de réception des ferrailles. Vu le caractère inhabituel du lieu d'entreposage, M. G. prend quelques clichés, datés du 5 janvier.

A cette date, la société ignore l'identité de l'ouvrier qui a procédé à la manipulation litigieuse.

- Le mercredi 10 janvier 2018, Messieurs R. et G. informent M. G., de retour au travail, des faits constatés le 5. Ce dernier donne la consigne de laisser s'écouler le week-end afin d'observer ce qu'il va advenir de la marchandise.

C'est à tort que M. D. prétend que le délai de 3 jours susvisé devrait débiter à cette date. Les pièces déposées établissent certes que le fait matériel est déjà connu de certains membres du personnel le 10 janvier 2018 (il l'est même depuis le 5) mais la société ignore encore l'auteur des faits.

Quant à l'affirmation de M. D. selon laquelle il aurait ultérieurement modifié l'emplacement du bac, force est de constater qu'elle n'est établie par aucun élément probant et est contredite par les affirmations plausibles des témoins susvisés.

- Ce n'est que le lundi 15 janvier 2018 que M. G. apprend que l'auteur de la manipulation litigieuse est M. D. Il acquiert cette information suite au visionnage des images vidéo.

Il convoque M. D. dans la foulée, ce que celui-ci ne conteste pas. Durant l'entretien tenu en présence de M. R., M. D. reconnaît son erreur mais prétexte une confusion avec un bac de saletés. Interrogé sur l'intention de commettre un vol de marchandises, il se contente d'affirmer qu'il n'est pas une balance.

²⁹ Pièces 5 à 7 du dossier de la partie défenderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A - Jugement du 1^{er} avril 2020

Pour toute dénégation à propos de la teneur de cet entretien, pourtant relatée par deux témoins crédibles³⁰, M. D. se retranche derrière l'absence de rédaction d'un procès-verbal d'audition et le fait qu'elle s'est tenue sans la présence d'un délégué syndical³¹. Ces arguments sont insuffisants dans la mesure où ils ne constituent pas des exigences substantielles de validité d'une audition, elle-même facultative, menée par un employeur du secteur privé préalablement à un licenciement pour motif grave.

- Le même lundi 15 janvier 2018, M. G. transmet l'ensemble des informations obtenues (photos comprises) à M. R. , détenteur du pouvoir de licenciement.

Tenant compte du déroulement des événements, tel que décrit ci-dessus, le Tribunal situe le point de départ du délai de 3 jours susmentionné au 15 janvier 2018. En effet, ce n'est qu'à cette date que la personne investie du pouvoir de licencier dispose de la connaissance certaine tant du fait reproché que de son auteur.

La notification du congé pour motif grave en date du 16 janvier 2018 est donc parfaitement régulière, au regard de l'article 35, alinéa 3, de la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne l'appréciation de la faute, c'est à tort que le demandeur prétend qu'il a commis une erreur et non une faute en déplaçant le bac.

Il est peu crédible d'affirmer que la manipulation aurait eu un caractère involontaire dès lors que M. D. , présent dans l'entreprise depuis environ 2 ans, ne pouvait ignorer l'emplacement réservé à chaque type de marchandises (métaux / ferrailles). Il est également professionnel du secteur, de sorte qu'il ne peut raisonnablement prétendre confondre plomb et ferrailles.

Pour apprécier le degré de gravité de la faute, le Tribunal prend en compte les circonstances suivantes :

- ✓ La société est organisée de telle manière que les métaux (tels que le plomb) et les ferrailles sont entreposés dans des endroits différents, distants de plusieurs mètres.
- ✓ Un professionnel ne peut raisonnablement pas confondre du plomb avec de la ferraille.
- ✓ Il apparaît des images de vidéosurveillance – au demeurant tout à fait recevables à titre de preuve – qu'en début de matinée le 5 janvier 2018, M. D. utilise sa grue afin de remplir un bac de plomb et l'entrepouse dans la partie réservée aux ferrailles.
- ✓ le bac en question est déposé derrière un mur de blocs. De ce fait, il est peu visible de tout qui ignore sa présence à cet endroit.

³⁰ Pièces 5 et 6 du dossier de la partie défenderesse.

³¹ Pièce 1 du dossier complémentaire de la partie demanderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A - Jugement du 1^{er} avril 2020

✓ la manipulation a lieu dans un endroit peu éclairé.

Tenant compte de ces éléments, le Tribunal peine réellement à croire aux explications fournies par M. D. depuis son audition du 15 janvier 2018, lesquelles évoquent sans plus de précision une simple « erreur ».

Le moment choisi pour procéder à cette manipulation incongrue (un matin d'hiver, dans un endroit peu éclairé) peut laisser raisonnablement supposer que M. D. souhaitait en préserver la discrétion. Ce soupçon est corroboré par le choix du lieu d'entreposage : derrière un mur et à l'abri des regards.

Les termes employés par Monsieur D. lors de l'audition du 15 janvier 2018 (« *Je ne suis pas une balance* » ou « *si on voulait on pourrait virer les ¼ du personnel pour vol* ») ont également de quoi surprendre de la part d'un individu revendiquant sa bonne foi.

Sans justification plausible de Monsieur D., la société a légitimement pu interpréter ses comportements du 5 janvier 2018 comme une tentative de vol. Un tel fait constitue assurément une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la relation professionnelle et ce d'autant plus que la société est fréquemment confrontée à des tentatives de vol et a établi des notes de service interdisant d'emporter des matériaux se trouvant sur le chantier.

La faute grave est établie de sorte que la demande d'indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée.

5.2. Quant à la prime de fin d'année

L'article 9, *initio*, de la convention collective de travail conclue le 20 septembre 2017 au sein de la S.C.P. 142.01, relative à la prime de fin d'année, dispose que :

Les ouvriers licenciés au cours de l'année de référence pour tout autre motif que le motif grave, bénéficient d'une prime équivalente à 9,1 p.c. ...

Cette disposition conventionnelle ne laisse planer aucun doute sur le fait que la prime n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave.

M. Daumerie ayant été valablement licencié pour un tel motif, la demande de prime de fin d'année 2018 n'est pas fondée.

5.3. Quant aux dépens

M. Daumerie succombe intégralement, de sorte que les dépens doivent être mis à sa charge (Art. 1017, alinéa 1^{er}, C. jud.).

Vu l'enjeu financier du litige (6.294,84 €), l'indemnité de procédure est liquidée à la somme de 1.080 € (montant de base).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/2429/A - Jugement du 1^{er} avril 2020

Il convient aussi de lui délaissier la contribution visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Déclare les demandes recevables mais non fondées ;

En déboute la partie demanderesse,

Condamne la partie demanderesse à payer à la partie défenderesse les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.080 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base).

Délaisse à la partie demanderesse la contribution de 20 € visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

Mme N. MALMENDIER
M. DELEPIERE
M. DENIES
M. MATHY

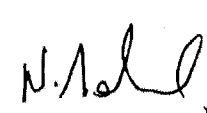
Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.



MATHY

DENIES

DELEPIERE



MALMENDIER

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Messieurs DELEPIERE et DENIES, de signer le présent jugement.

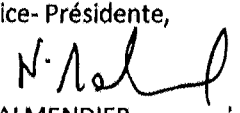
Et prononcé à l'audience publique **supplémentaire** du **1^{er} avril 2020** de la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. MATHY, Greffier.



Le Greffier,

MATHY

La Vice- Présidente,



MALMENDIER