

Numéro de rôle : 21/373/A
Numéro de répertoire : 68/22
Chambre : 2^{ème}
Parties en cause : S c/ SRL DETIENNE
Motif grave- Indemnité de préavis- RDD pour fixer l'indemnité

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
10 janvier 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

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

En cause de : **Monsieur S**

Demandeur au principal, Défendeur sur reconvention, comparaissant par Maître HUEZ, Avocat remplaçant Maître HENROTIN Jean-Marie, Avocat à 6032 Mont/S/Marchienne, avenue Paul Pastur, 53

Contre : **La SRL DETIENNE**, dont le siège social est établi à 6032 Mont-Sur-Marchienne, chaussée de Thuin 249
Inscrite à la BCE sous le n°0436.001.835

Défenderesse au principal, Demanderesse sur reconvention, représentée par Maître VANHOESTENBERGHE E., Avocate remplaçant Maître Christophe TRIVIERE, avocat à 6032 Mont-sur-Marchienne, Chaussée de Thuin 247.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 28 janvier 2021 et son dossier de pièces,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 10 septembre 2021,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit le 17 septembre 2021 ;

Vu le dossier de la partie défenderesse ;

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 13 décembre 2021.

I.OBJET DES DEMANDES

La demande principale, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur :

- 200 € nets retenus illégalement sur le salaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à parfait paiement,
- 16.590 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21 semaines et 28 jours de rémunération,
- 1 € provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations de travail, à titre d'arriérés de salaire, primes de fin d'année ou autres, etc.
- Les dépens de l'instance.

Le demandeur postule également la condamnation de la société à lui délivrer les documents sociaux suivants : le C4, les fiches de paie rectificatives et le document 281.10 et à lui verser à titre d'astreinte la somme de 5 € par jour de retard et par document manquant à dater du 8^{ème} jour suivant la signification du jugement à intervenir.

A l'audience du 13 décembre 2021, il a été acté au plume de l'audience que le demandeur renonce à l'euro provisionnel.

La SRL DETIENNE postule en conclusions :

A titre principal :

- En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, 1 € provisionnel à titre de prime de fin d'année, et 1 euro provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre parties, déclarer la demande du demandeur non fondée et l'en débouter ;

- En ce qu'elle vise la condamnation de la société au paiement d'une somme de 200 € au titre de remboursement de la somme prélevée sur la rémunération du mois de juillet 2020, dire ce chef de demande fondé,

- Faire droit à la demande reconventionnelle introduite par la société et condamner le demandeur à payer une somme de 200 € au titre de réparation du préjudice occasionné par le vol

- Ordonner la compensation judiciaire entre les dettes réciproques des parties.

- Condamner le demandeur aux dépens, en ce comprise l'indemnité de procédure liquidée à 1.430 €.

A titre subsidiaire, en application de l'article 877 du code judiciaire, autoriser la tenue d'enquêtes pour prouver les faits suivants :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

1. « Le 6 juillet 2020, Monsieur S' s'est présenté au hangar de la SRL DETIENNE pour débiter sa journée de travail. Il n'a, à aucun moment, mentionné une douleur au poignet ou une incapacité de travail, il a refusé de se rendre sur le chantier qui lui a été attribué par son employeur, il s'est mis en colère et est parti en indiquant qu'il allait à Charleroi chercher des outils. »

2. « Les outils qui étaient présents sur le chantier BEMAT de Charleroi et qui ont été emmenés le 6 juillet 2020 par Monsieur S' appartenaient à la SRL DETIENNE. »

A titre infiniment subsidiaire :

- limiter l'indemnité de rupture, à 8 semaines de rémunération pour une ancienneté entre 12 et 15 mois ;
- Dans l'hypothèse où la société devrait être condamnée à délivrer des documents sociaux, ne pas faire droit à la demande d'astreinte.

II. LES FAITS

La SRL DETIENNE (ci-après la société défenderesse) est une entreprise spécialisée dans le plafonnage et l'isolation.

Elle a engagé une première fois le demandeur en qualité d'ouvrier en décembre 2000.

Par courrier du 4 avril 2016, la société défenderesse a notifié au demandeur son congé moyennant un préavis de 12 semaines à prester. Après l'expiration du préavis, les relations de travail se sont finalement poursuivies.

La société expose que :

- en 2018, elle a dû rompre à nouveau le contrat de travail du demandeur pour des raisons économiques et ce moyennant un préavis qui a pris fin le 17 avril 2019.
- Elle a prospecté des nouveaux clients et a finalement réengagé le demandeur dans le cadre d'un nouveau contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 2 mai 2019.

A partir du 4 mars 2019, le demandeur a été autorisé par sa mutuelle à prester un mi-temps médical.

Par courrier du 6 juillet 2020, la société défenderesse a licencié le demandeur pour un motif grave, libellé comme suit (voir pièce 2 du dossier de la société) :

*« Monsieur,
Ce lundi matin, vous avez refusé de travailler avec l'équipe à laquelle je vous avais assigné.
Vous avez affirmé devant témoins que vous ne voulez pas travailler avec cette équipe et vous êtes parti du hangar.*

Vous vous êtes ensuite rendu sur le chantier privé de la société BEMAT SA à Charleroi et avez, toujours devant témoins, volé des outils de la société DETIENNE.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

Je vous rappelle que vous avez déjà reçu un recommandé par le passé, suite à un précédent vol sur chantier. Il vous était notifié qu'en cas de nouveau vol sur chantier vous seriez licencié pour faute grave sur le champ.

Suite à votre comportement inqualifiable de ce matin, je me vois dans l'obligation de mettre un terme à votre contrat qui vous lie à la SRL DETIENNE et ce pour faute grave.

Nous vous adressons le présent courrier sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable ».

Le motif du licenciement mentionné sur le C4 complété le 6 juillet 2020 est « *Faute grave pour vol sur chantier* » (voir pièce 3 du dossier de la société).

Le demandeur, par courrier du 17 juillet 2020 de son conseil, a contesté les motifs de son licenciement. Il invitait la société à lui transmettre le détail des outils prétendument volés par son client ainsi que les témoignages dont la société disposerait.

La société lui a remis, en annexe à son courrier du 4 août 2020, les attestations demandées et la liste des outils dérobés (voir pièce 7, annexe b).

Par courrier de son conseil du 25 août 2020, le demandeur a maintenu ses contestations. Son conseil écrivait notamment ce qui suit (voir pièce 12 du dossier du demandeur) :

« -Vous n'ignorez pas que Monsieur S ne pouvait effectuer ses prestations que dans le cadre d'un mi-temps médical selon document qui vous avait été transmis.

- Vous avez voulu l'obliger à travailler alors qu'il était spécifiquement couvert par un certificat médical le jour où vous l'avez licencié pour motif grave.

- Je possède une photo des outils litigieux.

Sans même évoquer la vétusté de ces derniers, il est tout-à-fait clair que ceux-ci n'ont pas la moindre valeur, car ils se trouvent dans un état d'usure avancée.

La valeur à neuf que vous évoquez est d'ailleurs dérisoire.

- Toujours à ce propos, strictement rien ne démontre que mon client n'aurait pas eu l'intention de ramener les outils concernés afin de les utiliser dans le cadre de son travail.

Le moins que vous auriez pu faire aurait consisté, le cas échéant et encore que cette démarche était superflue, de mettre mon client en demeure de vous restituer les outils litigieux.

- (...) »

Par courrier du 26 août 2020, le gérant de la société a répondu ce qui suit :

« Je ne vois pas en quoi le mi-temps médical de monsieur S entre en compte dans ce dossier. Les jours de travail étaient discutés en début de mois, selon les jours à prester et son état physique. C'est totalement hors propos.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

Vous dites que j'ai voulu "l'obliger à travailler".

Je vous rappelle qu'il est venu au hangar le matin, comme prévu et qu'il a refusé de travailler avec l'équipe ou je l'avais assigné.

Vous me parlez d'un certificat médical dont je n'ai pas connaissance mais il aurait été frauduleux au vu de sa présence, en très bonne santé, le matin même.

Je possède également beaucoup de photos de beaucoup d'outils.

Aucuns outils de notre société ne se trouve en état d'usure avancée.

Les ouvriers ont toujours reçu les outils nécessaires à la bonne mise en oeuvre du travail comme précisé dans la circulaire signée tous les ans.

Si monsieur S a décidé de garder des outils abîmés et de les photographier, c'est son bon droit mais ce ne sont pas ceux de la S.R.L. DETIENNE.

Vous me dites que rien ne démontre qu'il n'avait pas l'intention de ramener les outils. Je vous réponds que rien ne démontre le contraire, qu'il était, selon vos dires, malade et donc pourquoi venir les prendre, qu'il a déjà volé sur chantier et que s'il avait besoin d'outils pour chez lui, pourquoi ne pas me le demander simplement ?

Je ne l'ai pas recontacté, il a simplement continué à la fin du préavis car nous avons retrouvé du travail en conséquence.

Ceci est encore une fois totalement hors propos.

Le motif du licenciement est le vol sur chantier. A vous lire, monsieur S est une victime.

N'invertissons pas les rôles svp. »

A défaut de règlement amiable, le conseil du demandeur a déposé la requête introductive d'instance le 28 janvier 2021.

III. DISCUSSION

A) La demande principale.

a) Le congé pour motif grave

1. Respect du double délai de 3 jours.

1.1. En droit

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins ; de même, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (voir l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

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

C'est la notification qui doit se situer dans le délai de trois jours et non la réception par son destinataire (« Employer, occuper, licencier », Kluwer, L.2.5- 1250 ; voir aussi C.T. Mons, 20/03/1986, R.G. 83/12418).

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

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur de sorte que le juge doit vérifier d'office si le délai a été respecté.¹

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* ». (voir la jurisprudence citée par C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Larcier 2^{ème} Ed., 2012, p.43).

Lorsque le(s) fait(s) reproché (s) à l'appui d'un motif grave constitue(nt) un manquement continu, la Cour de Cassation considère que « *la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave.* » (voir Cass. 18 septembre 1994, J.T.T. 1995, p.29 ; Cass.27 novembre 1995, J.T.T. 1996, p.141 ; Cass. 20 mars 2000, J.T.T. 2000, p.209 ; Cass 28 mai 2001, J.T.T. 2002, p.39).

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

Ont été considérés comme des manquements continus : le refus persistant de fournir le travail convenu (C.Trav. Bruxelles 18 novembre 1998, Bull. F.E.B. 1999 n°4, p.88), le refus persistant de se plier aux injonctions de l'employeur (C. Trav. Bruxelles 3 janvier 2012 R.G. 2010/AB/390 sur le site www.terralaboris.be), le non respect répété des règles d'organisation de l'employeur constituant des actes d'insubordination : C.Trav. Liège 21 décembre 2012 précité).

¹ Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et J.T.T. 2000,p.369 ; Cass. (3e ch.), 13 janvier 2003, J. T. T., 2003, p. 268.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

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

1.2. Application.

En ce qui concerne le respect du double délai de 3 jours, on relève que les faits reprochés se sont déroulés le lundi 6 juillet 2020 et que la rupture pour motif grave a été notifiée le 6 juillet 2020. Les motifs graves ont été précisés dans le même courrier du 6 juillet 2020.

Le délai de 3 jours a été respecté, ce qui n'est pas contesté par la partie demanderesse.

2. Appréciation du motif grave et preuve

2.1. En droit

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

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

La faute constitutive de motif grave doit répondre à plusieurs caractéristiques :

- elle doit être d'une gravité certaine ;
- cette gravité doit rendre immédiatement impossible les relations de travail;
- cette gravité doit entraîner la perte de confiance dans les services du cocontractant.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass. 6 mars 1995, J.T.T. 1995, 281 et Chr.D.S. 1995, 469).

Le licenciement pour motif grave étant la sanction suprême puisqu'elle prive le travailleur de toutes indemnités, le juge doit apprécier la gravité de la faute en appliquant le principe de proportionnalité entre la sanction et la faute (voir V.VANNES, Le contrat de travail, Aspects théoriques et pratiques, 1996, p.647).

Le critère pour apprécier si une faute grave constitue un motif grave est de voir si la faute grave entraîne une rupture du lien de confiance entre l'employeur et le travailleur rendant impossible la poursuite des relations de travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

En règle générale, il importe peu que le travailleur indemnise son employeur ou que celui-ci ne subisse aucun préjudice.²

Selon la jurisprudence, la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit ainsi tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mental du travailleur tel que connu de l'employeur. Il doit aussi apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise ».³

Deux reproches sont invoqués par la société défenderesse à l'appui du motif grave : un refus de travailler et un vol d'outils.

Le vol constitue, en principe, un motif grave de rupture du contrat de travail et ce peu importe la valeur des objets dérobés ou le caractère isolé de la faute.⁴ En raison de la rupture du lien de confiance suite au vol, est considéré sans incidence le faible montant des objets volés⁵ surtout lorsque l'employeur ne peut pas exercer un contrôle sur les prestations du travailleur.

En ce qui concerne, le refus de travailler, la Cour du Travail de Mons a rappelé les principes comme suit dans un arrêt du 27 juin 2018 (CT Mons, 8^{ème} ch., 27 juin 2018, RG 2017/AM/201) :

« 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^{er} et 2^o, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le travailleur ayant l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur en vue de l'exécution du contrat, l'insubordination peut, selon les circonstances de la cause, constituer une faute et, le cas, échéant, justifier le licenciement sans indemnité ni préavis si la faute est grave et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

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, 41^{ème} chambre, R.G. n° 34.532, dont un sommaire est publié au Bull. FEB, 2000, n° 10, p. 118).

² C.Trav. Bruxelles 22 juin 1977, Bull. FEB 1978, 362 ; C.Trav.Mons 9 octobre 1986, J.T.T. 1987, 131.

³ Voir C. trav. Bruxelles, 17 juin 2021, R.G. 2021/AB/273, consultable sur le site terralaboris.be.

⁴ voir la jurisprudence citée par VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, Compendium social, Droit du travail, vol 3, Ed. 2018-2019, p.2530.

⁵ Voir : C. Trav. Mons (8^{ème} ch.) 26 juin 2019, RG 2018/AM/199, inédit : motif grave reconnu pour la consommation sans payé d'un tube de Frutella et d'une boisson chocovit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

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.

Cela implique, en fait, que l'on vérifie toujours si l'ordre a une finalité légitime par rapport à l'exécution normale du contrat, s'il se situe en quelque sorte dans le champ de compétence matérielle des pouvoirs de l'employeur par rapport aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, mais aussi au prescrit du contrat.

Par ailleurs, la subordination ne s'assimile pas à une soumission aveugle et muette (B. PATERNOSTRE, Motif grave : les enseignements de la jurisprudence, Kluwer, Études pratiques de droit social, 2008/4, p. 87 et 88).

Ainsi, la subordination ne prive pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. S'il est vrai que la liberté d'expression du travailleur est limitée par la relation de subordination et par l'obligation de loyauté découlant du principe d'exécution de bonne foi des conventions (article 1134, alinéa 3, du Code civil), elle n'est pas pour autant totalement supprimée.

Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution et, d'autre part ses obligations à l'égard de l'employeur fondées sur les articles 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 et 1134, alinéa 3, du Code civil (S. GILSON et F. LAMBINET, « La liberté d'expression du travailleur salarié » Anthémis, Les dossiers du BSJ, 2012).

(...) ».

Au niveau de la preuve, le congé immédiat pour motif grave constitue un mode exceptionnel de rupture car il entraîne des conséquences extrêmement graves pour le travailleur congédié, de sorte que la preuve des faits reprochés doit être faite de manière rigoureuse.

Des attestations précises et concordantes de témoins établies conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire peuvent constituer la preuve des faits reprochés. Le fait que les attestations émanent de collègues de travail toujours au service de l'employeur n'empêche pas de prendre en compte les attestations au titre de présomptions dont le Tribunal appréciera le caractère précis et concordants.

2.2. Application

Les faits reprochés au travailleur sont un refus de travailler constitutif d'insubordination et un vol d'outils.

Il convient de vérifier si les faits sont établis et s'ils présentent une gravité telle justifiant la rupture immédiate des relations contractuelles, sans préavis ni indemnité.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

Refus de se rendre sur le chantier

Il n'est pas contesté que le demandeur a refusé le 6 juillet 2020 de se rendre sur le chantier qui lui avait été assigné au matin par le gérant. Il ressort en effet des attestations produites par l'employeur que le demandeur a refusé d'aller travailler avec son collègue sur le chantier MACORS.

Il n'est pas contesté non plus que le demandeur s'est énervé sur le gérant de la société car il ne voulait pas se rendre sur le chantier MACORS qu'il estimait trop loin (environ 80 kms aller X2 pour le retour).

Le demandeur prétend que ce refus n'est pas un caprice mais est justifié par des raisons médicales (douleurs au poignet, ce qui justifiaient d'ailleurs le mi-temps médical). Il expose qu'il s'est rendu au siège social de la société à la demande de son employeur et qu'il a refusé de se rendre sur le chantier assigné car il avait mal au poignet et ne voulait pas s'y rendre avec l'ouvrier avec lequel il aurait dû faire équipe.

Le demandeur fait donc valoir que son refus de travail était motivé par sa condition physique (en mi-temps-médical), raison pour laquelle il s'est rendu en fin de journée chez le médecin qui lui a remis un certificat médical.

En termes de conclusions, le demandeur invoque aussi pour la première fois que l'ouvrier était au moment des faits sous le couvert d'un retrait de permis de sorte que s'il avait dû aller sur le chantier assigné par l'employeur, c'est lui qui aurait dû conduire (distance environ 80 kms X 2 pour l'aller-retour).

Le Tribunal de céans considère que la justification avancée par le demandeur est très légère et on peut douter que ce soient les douleurs au poignet qui aient justifié le refus de se rendre sur le chantier assigné. En effet, toutes les attestations indiquent que le demandeur était en forme, souriant, et prêt à travailler lorsqu'il est arrivé à 6 heures du matin au siège social de la société. Il a commencé à préparer la camionnette en vue de se rendre sur le chantier auquel il était occupé la semaine précédente (chantier à CHARLEROI). C'est le changement d'affectation de chantier qui a contrarié le demandeur : ce changement a énervé le demandeur qui est parti du siège social et s'est rendu sur le chantier de Charleroi récupérer ses outils. C'est après cet incident que Monsieur S(s'est rendu chez le médecin pour faire couvrir son absence. Le certificat médical⁶ a été remis dans la boîte aux lettres de la société.

Se faisant, le demandeur n'a pas obéi aux instructions légitimes de son employeur. Le refus de se rendre sur le chantier assigné par l'employeur est une faute.

Néanmoins, à l'estime du tribunal cette faute qui est isolée ne constitue pas en soi un motif grave. Pour qu'on puisse parler d'insubordination, on retient en général un refus répété de se conformer aux instructions de l'employeur.

⁶ Certificat pour la période du 6 juillet au 10 juillet 2020.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

La gravité de la faute doit être appréciée compte du contexte et de l'ancienneté du travailleur au sein de la société.

Au vu des éléments relevés ci-dessus, le refus de se rendre sur le chantier ne constitue pas un motif grave.

On relève que le C4 mentionne uniquement comme motif grave « vol sur chantier », ce qui est un motif infamant qui, s'il s'avère établi, justifie le congé pour motif grave.

Vol d'outils

Le vol, au sens juridique du terme, est défini comme la soustraction frauduleuse d'un objet appartenant à autrui. Il suppose une intention morale de la part de celui qui emporte un objet (l'auteur du vol sait que l'objet ne lui appartient pas et il est conscient de l'illégalité de son geste).

En l'espèce, le demandeur après avoir refusé d'aller travailler sur le chantier assigné par l'employeur s'est rendu sur le chantier BEMAT à Charleroi. Il a repris son bac à outils devant ses collègues puis est parti. L'après quatre heures de ce même jour il s'est rendu chez le médecin qui lui a remis un certificat médical pour la période du 06.07.2020 au 10.07.2020 inclus (voir pièce n°5 du dossier du demandeur).

Il résulte des attestations des autres travailleurs présents sur le chantier à CHARLEROI que Monsieur S[...] a repris son bac à outil sans se cacher.

Monsieur S[...] explique qu'il a emporté son bac à outils pour ne pas le laisser trainer sur le chantier et il comptait le ramener au terme de son incapacité de travail. Il n'a pas imaginé qu'il pouvait être licencié pour motif grave par l'employeur. Dans ses conclusions, il soutient maintenant qu'il s'agissait de ses outils personnels.

En ce qui concerne le propriétaire des outils, le Tribunal relève que dans son courrier du 25 août 2020, le conseil du demandeur n'a pas invoqué que les outils seraient les outils de Monsieur S[...]. Il a fait valoir la vétusté des outils et avancé que rien ne dit que le travailleur n'avait pas l'intention de les ramener.

A l'estime du tribunal, au vu des pièces déposées par la société, les outils étaient la propriété de la société. La société dépose ainsi de nombreuses attestations d'ouvriers - certifiant que les outils et vêtements de travail sont fournis par la société- de nombreuses factures de fournisseurs et vendeur de matériaux et une circulaire signée chaque année par le demandeur certifiant la remise des vêtements de travail et du matériel nécessaire au plafonnage (notamment gants, cutter, protection pour placer la laine de verre).

Le demandeur est de mauvaise foi quand il prétend que les outils seraient les siens. L'employeur a l'obligation de fournir les outils et vêtements de travail et la société le faisait.

Cela étant, il faut replacer dans son contexte la reprise du bac à outils. En raison de vols sur chantier, il est crédible que Monsieur S[...] ait repris « son » bac à outils pour ne pas le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

laisser traîner sachant qu'il allait se rendre chez le médecin. Il n'est nullement établi qu'il n'avait pas l'intention de le ramener au terme de son incapacité de travail.

La société n'a pas pris la peine d'interpeller le demandeur pour qu'il ramène les outils ; le gérant irrité par le refus de travailler de Monsieur S a immédiatement invoqué un soit disant vol d'outils. En termes de conclusions, la société n'a pas non plus réclamé la restitution des outils et vêtements de travail.

Compte tenu des circonstances de la cause (chronologie des faits du 6 juillet 2020 et reprise du bac au vu et au su des collègues), le Tribunal estime qu'on ne peut pas qualifier de vol la reprise du bac à outils.

La reprise des outils en date du 6 juillet 2020 ne constitue pas un vol et partant n'est pas un motif grave de rupture du contrat.

Par ailleurs, la société invoque dans ses conclusions un autre fait de vol qui se serait passé en 2005. Le demandeur ne conteste pas avoir été entraîné par un collègue en 2005 mais il relève que plus rien ne lui a été reproché par la suite. Au contraire, il a été licencié deux fois par la société pour raisons économiques et à chaque fois, il a été réengagé, ce qui montre qu'il est un bon ouvrier. Vu que ce premier fait date de plus de 15 ans par rapport aux événements du 6 juillet 2020 et qu'aucun autre reproche n'a été fait par la suite, on peut penser qu'il s'agissait d'une erreur de jeunesse.

Des considérations qui précèdent, seul le refus de travailler sur le chantier assigné est établi. Ce fait est fautif mais pas suffisamment grave que pour justifier un congé pour motif grave.

Les faits invoqués ne sont pas constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 car ils n'empêchaient pas immédiatement et définitivement la poursuite des relations de travail.

Il n'y a pas lieu d'autoriser la tenue d'enquêtes dans la mesure où les deux faits cotés soumis à preuve ne sont pas de nature à conférer aux faits reprochés le caractère d'un motif grave.

Le demandeur a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

3. Calcul de l'indemnité de préavis

Le calcul de l'indemnité de préavis est contesté par la partie défenderesse.

Le demandeur a calculé le délai de préavis en retenant une ancienneté remontant à décembre 2000.

La société invoque qu'il y a une interruption du travail et partant une interruption de l'ancienneté entre le 17 avril 2019 (date d'expiration d'un premier préavis) et le 2 mai 2019 (date de son réengagement).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

L'article 37/4, en ses alinéas 1 et 2 dispose que :

« Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise ».

En principe l'ancienneté de service doit être continue et on ne doit prendre en compte que la période durant laquelle le travailleur est resté au service de la même entreprise de manière ininterrompue. La jurisprudence tempère néanmoins ce principe en cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail auprès du même employeur faisant suite à la rupture d'un premier contrat auprès de cet employeur. Ainsi :

- la Cour du travail de Bruxelles considère qu'une interruption d'un jour (qui correspond à un jour férié entre le contrat de travail précédent et le nouveau contrat) n'est pas une interruption de fait de l'ancienneté (C.Trav. Bruxelles 26 juin 2009, J.T.T. 2009, p.389) ;
- la Cour du travail de Gand estime qu'une interruption de deux jours durant le week -end ne constitue pas une interruption réelle de l'occupation (C.Trav.Gand 9 décembre 2002, Orientation 2003 n°6-7, 28)
- la Cour du travail de Liège a jugé qu'une brève interruption (en l'espèce 4 jours calendriers) n'interrompait pas la période d'occupation pour la prise de compte de l'ancienneté dès lors que cette interruption avait été imposée par l'employeur à dessein de faire échec à la règle légale sur le calcul de l'ancienneté (C.Trav. Liège 15 avril 2002, J.T.T. 2002, page 423).

D'une manière générale, la doctrine relève que la jurisprudence dresse un garde- fou contre la fraude à la loi, rejetant l'interruption quand il est établi qu'elle a été imposée par l'employeur en vue de faire échec à la règle légale sur le calcul de l'ancienneté (voir B.PATERNOSTRE, *L'ancienneté servant de base au calcul du délai de préavis*, Orientations 2016/9, p.2-29 et spécialement pages 13 et 14).

En l'espèce, au vu des explications des parties et des pièces de leur dossier, on note que si le demandeur a été engagé une première fois en décembre 2000, il a fait l'objet de 2 préavis : un préavis en avril 2016 au terme duquel il a été réengagé et un second préavis qui a été presté jusqu'au 17 avril 2019.

La société expose qu'elle avait donné son préavis en 2019 au demandeur et à deux autres ouvriers pour manque de travail. Le gérant a prospecté de nouveaux clients et a obtenu des chantiers, ce qui lui a permis de réembaucher le demandeur le 2 mai 2019 (les 2 autres collègues licenciés ayant été entre temps engagés ailleurs).

Il y a donc bien une interruption de l'ancienneté de 15 jours.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

On relève aussi que la fiche de paie d'avril 2020 mentionne comme date d'entrée en service, le 02/05/2019, ce qui montre que le maintien de l'ancienneté n'a pas été conventionnellement prévu par les parties.⁷

Compte tenu de cette interruption, le Tribunal estime que le calcul de l'indemnité de préavis ne peut se faire qu'à partir d'une ancienneté débutant le 2 mai 2019.

C'est à juste titre que la société invoque que l'indemnité doit être limitée à 8 semaines (article 37/2 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, ancienneté entre 12 et 15 mois).

Le Tribunal ignore le montant de la rémunération annuelle de référence à prendre en compte de sorte qu'il convient de rouvrir les débats pour permettre au demandeur de fixer le montant de l'indemnité.

b) Remboursement d'une retenue de 200 €

La société défenderesse ne conteste pas avoir effectué une retenue de 200 € sur le salaire pour se faire rembourser les outils et vêtements de travail emportés par le demandeur.

La retenue sur salaire est illégale en vertu de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

La société ne conteste pas l'illégalité de la retenue et partant le bien-fondé de ce chef de la demande mais elle forme une demande reconventionnelle tenant à obtenir la condamnation du demandeur au remboursement de la somme de 200 €, correspondant, selon elle à la valeur des outils volés. Elle sollicite du Tribunal la compensation entre le second chef de la demande principale et sa demande reconventionnelle.

c) 1 euro provisionnel

Il a été donné acte au conseil du demandeur qu'il était renoncé à ce chef de la demande.

B) Demande reconventionnelle

La société réclame une somme de 198,91 € sur base d'une liste d'outils et vêtements de travail.

Le Tribunal note que la société n'a pas adressé de courrier au demandeur pour qu'il restitue les outils se trouvant dans le bac emporté le 6 juillet 2020 et les vêtements de travail (que le demandeur avait sur soi lorsqu'il a quitté le chantier).

Comme exposé ci-dessus, on ne peut pas parler comme tel de vol d'outils.

⁷ On note que les parties n'ont pas produit un contrat de travail écrit prenant cours le 2 mai 2019. La pièce n°1 du dossier de la défenderesse n'est pas le contrat de travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

Par ailleurs, il appert de la pièce 7.b. du dossier de la société que les outils de plafonnage (truelle, couteau, cutter, platresse large et à lisser) sont de faible valeur et que la société en réclame le coût de la valeur de rachat, sans tenir compte de la moins-value due à leur état usagé. Elle postule en plus le pantalon de travail, les chaussures de sécurité et une paire de gants blancs (ce qui n'a jamais été réclamé au demandeur).

Outre que la société n'établit pas la raison pour laquelle elle pourrait réclamer la valeur de rachat du matériel neuf (alors que selon le demandeur les outils sont usagés) ; on peut aussi se poser la question de l'opportunité de la demande de remboursement des chaussures de sécurité qui, à l'estime du Tribunal, sont attribués à un travailleur et devraient lui rester propres.

Quoiqu'il en soit la société, n'est pas fondée à réclamer le coût d'achat des outils et vêtements neufs repris sur sa liste.

La demande reconventionnelle n'est pas fondée.

Les documents sociaux, les dépens et l'exécution provisoire.

La demande relative aux documents sociaux est fondée pour le C4 et pour la fiche de paie rectificative du salaire de juin : la retenue de 200 € doit être supprimée.

Le Tribunal estime que la délivrance d'un nouveau C4 est justifiée car le motif invoqué « vol sur chantier » ne correspond pas à la réalité et ne tient pas compte du contexte.

Cette demande ne sera pas assortie à ce stade d'une astreinte. Néanmoins si les documents sociaux rectifiés ne sont pas complétés pour la date d'audience de réouverture des débats, une astreinte pourra être envisagée.

Pour les dépens, vu la réouverture des débats pour chiffrer l'indemnité de préavis, il doit être réserver à statuer sur les dépens de l'instance.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire tel que modifié par la loi du 19 octobre 2015, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit nonobstant appel.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement;

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

Dit que le congé pour motif grave a été notifié à tort et partant dit que le demandeur a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines compte tenu de son ancienneté ;

Fixe provisoirement le montant de cette indemnité de préavis à un montant provisionnel de 1 € ;

Réserve à statuer sur le montant définitif de l'indemnité de préavis ;

Condamne la société défenderesse à payer à Monsieur S la somme nette de 200 €, prélevée illégalement sur son salaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater de l'exigibilité de la somme ;

Invite la SRL DETIENNE à délivrer au demandeur un nouveau C4 (ne mentionnant plus le vol comme motif de rupture du contrat) et une fiche de paie rectificative pour juin 2020 ;

Déclare la demande reconventionnelle de la SRL DETIENNE recevable mais non fondée ;

Ordonne d'office une réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur le montant de l'indemnité de préavis ;

Dit pour droit que sous peine d'être écartées d'office des débats, les pièces et conclusions de la partie demanderesse devront être déposées au greffe et communiquées à la partie défenderesse au plus tard le 18 février 2022 ;

Dit pour droit que sous peine d'être écartées d'office des débats, les pièces et conclusions de la société défenderesse devront être déposées au greffe et communiquées à la partie demanderesse au plus tard le 18 mars 2022 ;

Fixe date pour la réouverture des débats à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal de céans, du **9 mai 2022, à 14 heures**, la durée des débats étant limitée à **15 minutes** ;

Dit que les parties et leurs conseils seront avertis par le greffe en application de l'article 775 du Code judiciaire ;

Dit qu'en application de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit nonobstant appel ;

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

Mme N. M.
Mme S.

Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social suppléant au titre d'employeur,

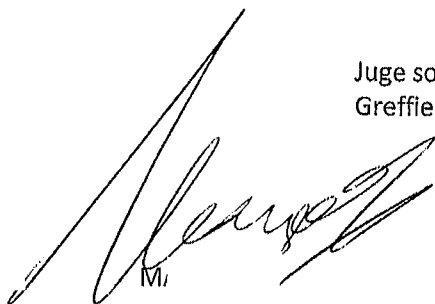
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/373/A Jugement du 10 janvier 2022

M. M.

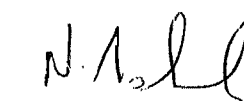
M. M.


M. M.

Juge social au titre de travailleur ouvrier
Greffier.


M.

S


M.

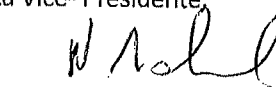
En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame SCAILLET, de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **10 janvier 2022** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M., Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. M. Greffier.

Le Greffier,


M.

La Vice- Présidente


M.