

Numéro de rôle : 22/86/A
Numéro de répertoire : 1891/23
Chambre : 2 ème
Parties en cause : P c/SRL LE ROYAL
MOTIF GRAVE- vol d'un poêle- indemnité de préavis- indemnité protection conseiller en prévention

Expédition

Déllvrée à : Le :	Déllvrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

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

JUGEMENT

**Audience publique du
13 mars 2023**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

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 P**

partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée par Maître

Contre : **La SRL LE ROYAL** dont le siège social est sis
Chaussée de Charleroi, 115 à 6150 ANDERLUES
Inscrite à la BCE sous le n°0452.315.156

partie défenderesse représentée par Maître

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 11 janvier 2022,
- 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 30 novembre 2022,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit le 13 janvier 2023 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

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

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 13 février 2023.

I.OBJET DE L'ACTION

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

- 28.494,11 euros bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois et 24 semaines, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 18 janvier 2021 jusqu'à parfait paiement.
- 18.967,68 euros bruts, à titre d'indemnité de protection / conseiller en prévention correspondant à 2 ans, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 18 janvier 2021 jusqu'à parfait paiement.

Le demandeur postule également la condamnation de la défenderesse à lui délivrer l'ensemble des documents sociaux se rapportant aux sommes réclamées dans le mois de la signification du jugement à intervenir et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

II. LES FAITS

Monsieur P, ci-après le demandeur, a été engagé à partir du 1^{er} juin 2001 par la SPRL LES PAVILLONS POURTOIS dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, pour exercer la fonction de « personnel technique ».

Suite à la scission de la SPRL LES PAVILLONS POURTOIS en 2014, le demandeur a signé, en date du 1^{er} avril 2014 deux avenants à son contrat de travail réglant, d'une part, la poursuite de la relation de travail avec la SRL LES PAVILLONS POURTOIS dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel (19h/semaine) et, d'autre part, la relation de travail avec la société à responsabilité limitée LE ROYAL, dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel (19h/semaine).

A dater du 1^{er} octobre 2017, le demandeur a signé deux nouveaux avenants ensuite desquels il a presté dans le cadre d'un régime de travail de 11h24 par semaine pour le compte de la SRL LES PAVILLONS POURTOIS et de 26h36 par semaine pour la SRL LE ROYAL (pièce n°3 du dossier de la défenderesse).

La SRL LE ROYAL et la SRL LES PAVILLONS POURTOIS sont des maisons de repos et de soins, relevant de la commission paritaire 330 compétente pour les établissements et les services de santé.

Fin 2019, la direction des deux sociétés a changé : départ de Monsieur P.

Le demandeur expose que suite au changement de direction, il y a eu une série de licenciements et départs au niveau du personnel (licenciements de Madame N, de Monsieur R, d'une neuropsychologue, d'un cuisinier, du comptable et d'une assistante sociale, outre la démission de 6 infirmières.

La société défenderesse expose que :

- Le 18 janvier 2021 à 7h, Madame C, membre du personnel, a été informée par sa collègue travaillant de nuit que le poêle à pellets avait été « volé » et que le vol allait être signalé aux services de police (pièces n°8 et 10).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

- Madame C s'est rendue auprès de Madame T afin de lui faire part de ses suspicions concernant l'auteur du vol dès lors qu'elle avait aperçu le demandeur à plusieurs reprises à proximité du poêle.
- Madame C et Madame T se sont alors rendues sur la page Facebook du beau-frère du demandeur, qui venait parfois récupérer certains objets se trouvant dans la résidence. A cette occasion, elles ont vu une publication concernant la mise en vente d'un poêle à pellets. Cette publication était accompagnée d'une photographie du poêle à pellets appartenant à la société.
- La société a convoqué le demandeur afin de l'entendre sur ces événements. A l'occasion de l'entretien qui a eu lieu le 18 janvier 2021, le demandeur n'a pas contesté avoir emporté le poêle mais a indiqué que son beau-frère l'aurait emmené au « container ».

Par courrier du 18 janvier 2021, le demandeur a été licencié pour motif grave.

Par courrier du 19 janvier 2021, le motif grave a été précisé comme suit :

« Monsieur P

En référence à notre lettre du 18 janvier 2021 vous signifiant votre licenciement pour motifs graves, nous vous décrivons ci-dessous les faits que nous avons découverts ce même jour et qui ont motivé notre décision :

Vous avez emporté ou fait emporter le poêle à pellets installé au sein de la résidence le Royal srl ceci sans raison valable et surtout sans aucune autorisation préalable de la direction.

Poêle qui a été mis en vente sur le réseau Facebook par un membre de votre famille et ce durant le week-end du 16 janvier 2021.

Nous estimons que lesdits faits peuvent être qualifiés de manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

Ces faits ont de plus été dénoncés au service de Police.

Nous nous réservons également le droit de réclamer des dommages-intérêts. »

Le demandeur a contesté son licenciement pour motif grave par un courrier longuement motivé de son conseil du 15 février 2021. A ce courrier était jointes les attestations de Messieurs P X et PO (voir les 2 annexes à la pièce n°7 du dossier du demandeur).

Ce courrier du 15 février 2021 reprend, notamment, ce qui suit en ce qui concerne le poêle à pellets :

« (...)

1. De tout temps, il était de coutume que le matériel défectueux était d'initiative soit envoyé au container, soit évacué par un tiers par le service technique dont faisait partie mon client.

Je vous renvoie à cet égard à l'attestation rédigée le 1er février 2021 par Monsieur

F X, ancien gérant des deux SRL.

2. Les pratiques n'ont pas changé lors du changement de direction, le contrat de travail tel qu'il existait chez le cédant étant en tout état de cause repris par le cessionnaire en vertu de la CCT 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ;

3. *Le poêle à pellets litigieux était inutilisable et inutilisé depuis de nombreuses années, car irréparable, comme en atteste Monsieur PO (installateur) dans une attestation rédigée le 30 janvier 2021.*

Monsieur D collègue du service technique, est également témoin que le poêle était défectueux et irréparable;

4. *Mon client a donc procédé comme il le faisait d'habitude en faisant enlever le poêle pour faire de la place ;*

5. *Contrairement à ce que vous écrivez, il a expressément été autorisé par l'ancien directeur, Monsieur K, le mot d'ordre étant de débarrasser tous les locaux et couloirs. Mon client ignore si ce dernier le confirmera ... puisqu'il est occupé en une autre qualité dans une autre de vos Institutions, avec tout ce que cela implique. Une de vos employées, Madame N peut également attester de la chose bien qu'elle soit également toujours occupée à votre service.*

Il convient également d'ajouter que la directrice actuelle, Madame G, avait invité mon client à se débarrasser de tout ce qui encombrait les couloirs pour une question de sécurité d'incendie;

6. *Il convient également d'ajouter que Monsieur P a agi en parfaite transparence puisque lorsque le poêle a été enlevé le 15 janvier 2021, divers membres du personnel en ont été témoins (Madame C infirmière en chef et Madame D ergothérapeute).*

Cette dernière a même dit à Monsieur F : « Enfin, on s'en débarrasse ».

Mon client a du reste évacué le poêle avec l'aide de son collègue D qui travaille au service technique;

7. *Il est exact que la personne qui a enlevé le poêle est le beau-frère de mon client mais cela fait +/- 15 ans qu'il procédait de la sorte.*

Ce que le beau-frère faisait ensuite du matériel enlevé n'incombait pas à Monsieur P. et n'a jamais inquiété ou suscité l'interrogation de la direction ;

8. *Mon client insiste sur le fait qu'aucune instruction ou nouvelle procédure ne lui ont été données ou ont été édictées lors du changement de direction, intervenu courant octobre 2019 ;*

9. *Le motif grave invoqué à charge de Monsieur F est d'autant plus choquant vu sa très longue ancienneté sans tâche au service de la RESIDENCE LE ROYAL et des PAVILLONS POURTOIS. Il a toujours agi dans l'intérêt de son employeur et en totale confiance avec lui. Preuve en est, c'est qu'il disposait d'une carte de banque du ROYAL à son nom ! Lors du changement de direction, il avait également à sa disposition une carte qu'il pouvait utiliser quand il en avait besoin sans devoir signer le moindre document.*

Ses achats n'ont jamais été contrôlés ni supervisés.

(...) ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

Par courrier du 31 mars 2021, le conseil de la société est revenu sur les affirmations du demandeur en contestant le fait que le demandeur aurait obtenu un accord de l'ancienne direction pour enlever les objets inutilisables, et que le poêle n'était pas irréparable, vu sa vente sur facebook.

Dans ce courrier, le conseil de la défenderesse invoquait en outre, pour la première fois, ¹que le demandeur avait sciemment coupé les caméras de surveillance lors de l'enlèvement du poêle, ce qui démontrerait l'intention frauduleuse (voir pièce n° 15 du dossier de la société).

De la correspondance a encore été échangée entre les conseils des parties entre avril et septembre 2021, chacune des parties restant sur sa position.

La requête introductive d'instance a été déposée le 11 janvier 2022.

III. DISCUSSION.

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).

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.²

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

¹ Cet élément n'est pas invoqué dans la lettre du 19 janvier 2021 qui notifie le motif grave.

² 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°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

citée par C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Larcler 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).

1.2. Application.

En ce qui concerne le respect du double délai de 3 jours, on relève que les faits reprochés (à savoir le vol d'un poêle) se sont déroulés le vendredi 15 janvier 2021 et que la connaissance des faits a été acquise le lundi 18 janvier 2021.

Le congé pour motif grave a été notifié le 18 janvier 2021 et la précision des motifs grave a été adressée par courrier du 19 janvier 2021.

Le congé pour motif grave a été notifié de manière régulière, le double 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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

proportionnalité entre la sanction et la faute (voir V.VANNES, Le contrat de travail, Aspects théoriques et pratiques, 1996, p.647 ; voir aussi la mise à jour de cet ouvrage, Anthémis 2019, et sp.p.58).³

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.

En règle générale, il importe peu que le travailleur indemnise son employeur ou que celui-ci ne subisse aucun préjudice.⁴

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

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

Thèse des parties.

Il n'est pas contesté par le demandeur qu'il a enlevé avec son beau-frère, Monsieur PH , un poêle à pellet qui appartenait à la société, en date du 16 janvier 2021.

La société soutient qu'il s'agit d'un vol dans la mesure où le demandeur ne démontre pas qu'il avait l'autorisation de la direction de la société pour emporter ce poêle.

La société prétend que ce poêle n'était pas inutilisable, preuve en est qu'il a été mis en vente sur facebook par Monsieur PH qui a indiqué sur l'annonce facebook qu'il vendait un poêle en bon état.

³ Voir sur la distinction entre faute grave et motif grave : il existe des fautes graves qui ne constituent pas des motifs graves car elles n'ont pas pour effet de rompre la confiance du cocontractant.

⁴ C.Trav. Bruxelles 22 juin 1977, Bull. FEB 1978, 362 ; C.Trav.Mons 9 octobre 1986, J.T.T. 1987, 131.

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 Fruitella et d'une boisson chocovit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

Elle fait valoir que l'intention frauduleuse est établie dans la mesure où le demandeur aurait coupé les caméras de surveillance le 16 janvier 2021.

Le demandeur conteste avec énergie avoir commis un vol. Il n'a jamais rendu inutilisable les caméras de surveillance. Il a agi en toute bonne foi en se conformant aux pratiques qui existaient du temps de l'ancienne direction pour l'enlèvement des encombrants (voir attestation de Monsieur P X¹). Le demandeur affirme que le poêle était irrécupérable et il ignorait que son beau-frère allait le mettre en vente sur facebook.

Position du Tribunal

Les faits invoqués, à savoir le fait d'avoir emporté un poêle appartenant à la société ne sont pas contestés. Il convient de vérifier si ces faits peuvent être qualifiés de vol comme le prétend la société.

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).

A partir du moment où l'employeur qualifie les faits invoqués à l'appui du motif grave comme étant un vol, l'employeur a la charge de la preuve de prouver la qualification qu'il donne aux faits et donc doit établir l'intention frauduleuse.

Dans une affaire de motif grave invoqué pour des prélèvements dans la caisse, la Cour du travail de Bruxelles a ainsi précisé dans un arrêt du 7 octobre 2010 ce qui suit⁶:

« Le Tribunal du Travail a fait une correcte application des règles relatives à la charge de la preuve en faisant supporter à la société la charge de la preuve du motif grave allégué, c'est-à-dire des faits eux-mêmes et des circonstances susceptibles de leur conférer le caractère d'un motif grave.

A bon droit, le jugement dont appel précise que c'est à la SA UMICORE de prouver le caractère frauduleux du comportement de Madame D., ce caractère frauduleux étant, en l'espèce, une circonstance de nature à conférer à la faute le caractère d'un motif grave.

L'intention frauduleuse ne ressort pas des prélèvements eux-mêmes ; elle doit donc être établie par la société, qui a la charge de la preuve du motif grave qu'elle allègue.

En conclusions, le premier moyen élevé par l'appelante n'est pas fondé en droit ».

A l'estime du Tribunal au vu des pièces produites par les parties, il est établi qu'il y avait une pratique du temps de l'ancienne direction pour permettre au demandeur et à son beau-frère d'emporter les objets inutilisables et les encombrants (voir attestations de Monsieur P X¹ et attestations de madame N¹ et de Monsieur PH¹).

⁶ Voir : C.Trav. Bruxelles, 7 octobre 2010, 2ème chambre, RG 2010/AB/725 : pièce n°21 du dossier du demandeur.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

Même si on ne retenait pas l'attestation de Monsieur PH que l'on peut juger partial, l'attestation de Monsieur P X confirme la pratique qui existait au sein de la société avant octobre 2019.

Dans une attestation rédigée le 1^{er} février 2021, Monsieur P X déclare « *il était de coutume que le matériel défectueux était envoyé au container par l'intermédiaire du service technique, c-à-d Mr P et Mr D* ».

Il a également ajouté que : « *Il était occasionnel qu'un tiers s'occupe de l'évacuation du matériel défectueux ou déchets ex : plaque de zinc, fils de cuivre, cuisine défectueuse, ...* » (..).

Toujours selon Monsieur P X, cela permettait d'éviter divers problèmes (temps perdu sur les routes, absence sur le site, refus du parc à container pour surplus de m3, ...).

Le fait que Monsieur P X ait ajouté qu'il ne vérifiait pas ce qu'on faisait de ce matériel inutilisable n'a pas d'incidence.

Les pièces produites par la défenderesse elle-même confirment que le beau-frère du demandeur, Monsieur PH était souvent présent sur le site pour y enlever du matériel et que c'était donc connu et autorisé :

* procès-verbal d'audition du 22 janvier 2021 de Madame T par la ZP Anderlues-Binche :

« *Entretemps, le lundi matin, je croise l'infirmière en chef qui me signale que l'homme qui s'occupe de venir récupérer nos déchets regardait avec insistance le poêle aux pellets dans la semaine (...)* » (pièce 8 du dossier de la défenderesse – c'est le Tribunal qui souligne) ;

* attestation de Madame T du 16 février 2021 :

« *Entretemps, Mme C nous signale que bizarrement, la personne qui vient chercher des encombrants ou pas était présente dans la maison le jeudi 14* » (pièce 10a du dossier de la défenderesse) ;

* attestation de Madame C du 17 février 2021 :

« *J'avais un doute sur la personne qui avait pris le poêle : Mr P car quelques jours auparavant, j'ai vu Mr F et son beau-frère qui rodaient autour de ce poêle. Son beau-frère venait régulièrement à la résidence pour prendre certains objets que Mr P lui indiquait* » (pièce 10 du dossier de la défenderesse).

La société n'établit pas qu'elle ait donné des instructions à Monsieur P lors du changement de direction pour l'enlèvement des objets inutilisables et encombrants.

Bien que l'invocation de la CCT 32 bis du 7 juin 1985 ne soit pas pertinente, cette CCT ne prévoyant que le maintien des droits et obligations des travailleurs- et non un maintien des pratiques et coutumes en vigueur au sein de la société cédante - il n'empêche que la société n'a pas fourni au demandeur et à son collègue, Monsieur D, des directives pour l'enlèvement du matériel défectueux.

Le demandeur a cru en toute bonne foi qu'il pouvait enlever du matériel défectueux comme il en avait l'habitude du temps de l'ancienne direction.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

Certes, on peut estimer qu'il y a eu une erreur d'appréciation dans le chef du demandeur en ne sollicitant pas l'accord de la nouvelle direction mais cette erreur ne s'apparente pas à une faute grave, encore moins à un motif grave.

L'employeur tente de jeter le discrédit sur le travailleur en invoquant que :

- Le demandeur aurait menti en déclarant que le poêle était inutilisable.
- Le demandeur aurait coupé les caméras de surveillance pour dérober le poêle.

En ce qui concerne l'état du poêle, le demandeur dépose différentes attestations⁷ établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, pour établir que poêle était irréparable :

1° Attestation du vendeur, installateur, T. PO qui atteste bien que lors de son passage à la résidence, il a constaté que le poêle situé au niveau de la passerelle entre le B4 et le B3 « était irréparable ». Cette attestation émane d'une personne totalement indépendante.

2° Attestation de Mr. F. X. du 17 mai 2021 : (...) *je confirme mon 1^{er} texte dans le dossier en précisant que je parlais depuis +/- décembre 2018 - février 2019. Ce poêle à pellets situé entre le bloc 3 et la salle d'activités était « out » (je pense que Mr PO, technicien et vendeur du même poêle l'avait confirmé). Ce poêle a été maintenu en place uniquement pour éventuellement « servir » de pièce de rechange mais, entretemps, je ne sais pas la « politique » qui a été instaurée, ni les éventuelles procédures* » (attestation 1, jointe à l'annexe 16 du dossier du demandeur).

3° Attestation de Monsieur D., autre ouvrier occupé au service technique, toujours occupé à l'époque par la défenderesse :

« Je confirme bien que le poêle à pellets situé au niveau de la passerelle du BL3 et de la salle d'activités, que ce poêle était défectueux et irréparable. J'étais présent lorsque le technicien et vendeur s'est rendu sur place et nous a signifié qu'on ne pouvait plus l'utiliser. D'ailleurs le poêle avait explosé. Il faisait tout noir dans le couloir et dans la salle d'activités utilisée par MD D. Je suis toujours en service au sein de la résidence Le Royal »

4° Attestation de Madame N. à l'époque toujours secrétaire :

« J'étais au courant que le poêle aux pellets situé à la passerelle B3 ne fonctionnait plus depuis 2018. Mr R., directeur, a demandé à MR P. de débarrasser les locaux et couloirs des objets non utilisés et défectueux. A la demande de MR PR, MR P. a demandé à MR R. que faire avec le poêle à pellets défectueux. Ce dernier a signalé de s'en débarrasser et que de toute façon MR PR ne voulait utiliser ce moyen de chauffage. Le poêle n'a pu être embarqué plus tôt suite aux règles sanitaires liées au Covid. A la demande de Mme C

⁷ Voir les 4 attestations annexées au courrier du 8 septembre 2021 du conseil du demandeur : annexes à la pièce 16 du dossier du demandeur.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

nouvelle directrice, le service technique a continué de débarrasser les locaux et couloirs afin de respecter les normes de sécurité incendie (...) »

En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le demandeur aurait coupé les caméras de surveillance le vendredi 16 janvier 2021, elle n'est étayée par aucune pièce. Il s'agit d'une pure affirmation de madame T à la police ; Madame T a déclaré lors de son audition le 22 janvier 2021 ce qui suit : « (...) Nous avons effectué également des recherches sur nos caméras de surveillance mais ces dernières ont été volontairement débranchées en date du 14/01/2021 vers 14H. Seul trois personnes ont accès au local des caméras, la secrétaire, le technicien et la direction (...) » (voir pièce n° 8 du dossier de la société).

Or, il résulte de l'instruction menée à l'audience que la société ne peut pas apporter la preuve de ce que les caméras auraient été débranchées. Aucun relevé des images de vidéosurveillance n'est produit de sorte que l'on ignore si ces caméras fonctionnaient ou pas la veille et le jour des faits. Il n'y a donc pas de preuve technique que les caméras ont été débranchées.⁸

Le demandeur, de son côté, dépose une attestation de Madame N qui a constaté que certaines caméras ne fonctionnaient pas le 28 décembre 2020 et que c'était aussi le cas le 30 juillet 2021. (annexe 22 du dossier du demandeur).

Au surplus, il n'est pas contesté que le poêle litigieux a été enlevé le vendredi 16 janvier 2021 vers 13 heures 30, soit en plein jour, au vu de tous, par le beau-frère du demandeur aidé par un autre travailleur, D (le demandeur ne pouvant pas soulever des charges lourdes).⁹

Enfin, l'on ne peut pas reprocher au demandeur le fait que son beau-frère ait mis en vente sur facebook le poêle litigieux. Le demandeur affirme qu'il ignorait que son beau-frère allait mettre en vente ce poêle et c'est de bonne foi qu'il a pensé que le poêle serait évacué pour être porté au container. Si Monsieur PH a reconnu avoir posté sur facebook l'annonce en question, il reconnaît que cette annonce n'était pas correcte : il a trompé l'acheteur car le poêle était irréparable et en tout cas ne pouvait pas être remis en fonction (voir l'attestation de Mr PH du 10 avril 2021, annexe 3 à la pièce 16 du dossier du demandeur).

Le motif grave doit pouvoir être imputé personnellement à son auteur : seule la faute personnelle du travailleur peut fonder le motif grave et pas la faute ou le comportement d'un tiers, fut-ce t-il un proche du travailleur.¹⁰

Enfin, c'est à tort que la société soutient que les attestations produites par le demandeur ne sont pas indépendantes et qu'elle prétend qu'il y aurait un conflit d'intérêt car Monsieur P a été engagé par Monsieur P X après son licenciement par la société.

⁸ A l'audience, le demandeur a précisé qu'il y avait un disque dur pour les caméras de surveillance et que les images pouvaient être conservées pendant un mois.

⁹ Voir l'attestation 3 jointe à l'annexe 16 : Monsieur PH précise qu'il a rencontré une infirmière, une femme et des techniciennes de surface lorsqu'il a procédé à l'enlèvement du poêle.

¹⁰ Voir toutefois le tempérament donné à cette règle de l'imputation personnelle en cas de mandat ou d'une faute d'un tiers ayant agi à l'instigation du travailleur congédié : C.Trav. Mons 4 janvier 2022, 3^{ème} ch., R.G. n° 2020/AM/219.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

Les attestations produites par le demandeur sont toutes établies conformément à l'article 961 du Code judiciaire. Le demandeur précise qu'il ne retravaille pour Monsieur P. X que depuis le 1er septembre 2021 et les attestations de ce dernier sont datées du 01.02.2021 et du 17.05.2021, soit sont antérieures à son engagement par Monsieur P. X. Quant à Monsieur D. il est reconnu incapable de travailler depuis 2020 et il ne travaille pas pour compte de Monsieur P. X.

Le fait que Madame N. ait été licenciée (à une date non précisée) ne permet pas en soi d'écarter son attestation.

Seule l'attestation de Mr PH. beau-frère du demandeur, doit être prise en compte avec circonspection, cette attestation pouvant être considérée comme partielle vu les liens familiaux avec le demandeur et son implication dans les faits reprochés.

En conclusion, au vu des circonstances de la cause, le Tribunal estime que l'on peut reprocher éventuellement une erreur d'appréciation, tout au plus une faute légère dans le chef du demandeur, qui aurait pu s'informer auprès de la direction pour avoir confirmation de ce qu'il pouvait enlever le poêle litigieux - mais certainement pas une faute grave et encore moins une faute grave constitutive d'un motif grave.

Le congé pour motif grave n'est pas justifié.

Le demandeur a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le calcul de l'indemnité de préavis n'est pas contesté par la partie défenderesse, sauf pour l'inclusion dans la rémunération annuelle de base d'un avantage lié à une voiture de fonction.

Le demandeur dit qu'il bénéficiait de l'utilisation d'un véhicule Berlingo qu'il pouvait utiliser pour ses déplacements privés.

Force est de constater que le demandeur n'apporte pas la preuve qu'il était autorisé à utiliser le véhicule pour son usage privé : ni le contrat de travail, ni les avenants produits, ni les fiches de paie ne mentionnent un tel avantage. Fiscalement, il n'y a pas eu non plus de déclaration d'un tel avantage.

Il s'ensuit que la rémunération annuelle de base doit être rectifiée à 27.536,98 €.

L'indemnité de préavis de 6 mois et 24 semaines (soit un total de 50 semaines) ne fait pas l'objet de remarque de la part de la défenderesse au niveau du délai.

Le calcul de l'indemnité doit dès lors être rectifié comme suit :
 $(27.536,98 \text{ €} / 52) \times 50 = 26.477,85 \text{ €}.$

B) L'indemnité de protection du conseiller en prévention

Le demandeur expose qu'il est devenu conseiller en prévention pour la seule SRL LE ROYAL à concurrence de 32% de son temps de travail pour cette société (soit 32% de 26,6 heures/semaine).

Le demandeur réclame une indemnité de protection sur base de l'article 11 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection du conseiller en prévention.

Contrairement à ce que soutient la société défenderesse, le demandeur dépose un rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail, exercice 2017 qui mentionne que P a la qualité de conseiller en prévention (voir pièce n°20 du dossier du demandeur).

Le demandeur peut donc invoquer les dispositions légales relatives à la protection du conseiller en prévention. Les articles 10 et 11 de la loi du 20 décembre 2002 disposent que :

Art. 10. « Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat :

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé sa fonction auprès de l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un tel service externe.

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail. »

Art. 11. « L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis ».

La Cour de Cassation a précisé, dans un arrêt du 12 avril 2021,¹¹ que :

« Il découle des articles 3, 4 et 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention qu'en cas de licenciement pour motif grave non admis par le tribunal ou la cour du travail, l'indemnité de protection visée à l'article 10 de la loi est due si le juge constate soit que les motifs invoqués par l'employeur pour licencier ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention, soit, lorsqu' a été avancée comme motif du licenciement l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions, que l'employeur n'établit pas ce manque de compétence ».

Les juridictions de fond ont confirmé que l'indemnité de protection n'est pas automatiquement due lorsque le licenciement pour motif grave du conseiller en prévention n'est pas admis.

La Cour du travail de Bruxelles a jugé que *« L'indemnité de protection du conseiller en prévention est due lorsque le motif grave n'est pas admis et que le juge a reconnu que celui-ci porte atteinte à l'indépendance de celui-ci ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis. Dès lors, lorsque le licenciement pour motif grave n'est pas fondé, le paiement de l'indemnité de protection n'est pas automatique. En l'espèce, la cour considère qu'il n'y a pas lieu d'allouer cette indemnité, les motifs de rupture (incidents entre parties) étant étrangers à l'indépendance du conseiller et n'étant pas relatifs à sa compétence à exercer ses missions légales ».* (C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/607).¹²

En l'espèce, l'employeur invoque le comportement du demandeur (vol d'un poêle) à l'appui de son congé sans préavis. Le motif du congé est donc étranger à l'indépendance de la fonction de conseiller en prévention.

L'indemnité de protection n'est pas due. Ce chef de la demande n'est pas fondé.

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

La demande relative aux documents sociaux est fondée. Cette demande n'est pas assortie d'une demande d'astreinte.

En ce qui concerne les dépens, le demandeur a liquidé ses dépens à 3.772 € étant une indemnité de procédure de 3.750 € et la contribution de 22 € au Fonds budgétaire.

La société défenderesse postule à titre subsidiaire de compenser partiellement les dépens si le demandeur n'obtient que partiellement gain de cause.

¹¹ Cass., 12 avril 2021, n° S.20.0050.N, consultable sur le site terralaboris.be

¹² Voir dans le même sens T.Trav. Liège (div. Liège) 24 décembre 2021, R.G. n°20/726/A : ces décisions de jurisprudence peuvent être consultées sur le site terralaboris.be ; voir aussi le commentaire sur ce site de C.Trav. Bruxelles 6 juillet 2021 précité.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

Conformément à l'article 1017 alinéa 4 du Code judiciaire, le juge peut compenser les dépens dans la mesure qu'il détermine si chacune des parties succombe sur quelque chef de la demande.

Le juge a la faculté de compenser les dépens lorsqu'une partie succombe sur certains chefs de sa demande même si elle obtient gain de cause. Le juge dispose à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire et ne doit pas motiver cette décision (voir Anne DECROES, Condamnations aux dépens : principe et exceptions, J.T. 2019/10, p.200 à 202).

La répartition des dépens n'est pas réservée à l'hypothèse dans laquelle plusieurs demandes opposent les parties, mais peut aussi s'appliquer lorsque dans le cadre d'une seule et même demande, les parties succombent sur quelques points litigieux (Cass. 19 janvier 2012, Pas. 2012, n°57).

En l'espèce, seule la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis est déclarée fondée. Le Tribunal estime pouvoir fixer l'indemnité de procédure en octroyant le montant de l'indemnité de procédure par rapport au montant alloué. L'indemnité de procédure sera réduite à 3.000 € correspondant au montant de base pour les litiges dont la valeur est comprise entre 20.000 € et 40.000 €.

Les dépens du demandeur sont réduits par le Tribunal à 3.022 €, englobant la somme de 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire.

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 recevable et partiellement fondée ;

Dit que le congé pour motif grave n'est pas justifié, le comportement du demandeur n'étant pas considéré comme un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ;

Condamne la société défenderesse à payer à Monsieur P. la somme de **26.477, 85 € bruts**, à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 6 mois et 24 semaines, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 18 janvier 2021 ;

Dit non fondé le chef de la demande relatif à une indemnité de protection sur base de l'article 10 la loi du 20 décembre 2002 et en déboute le demandeur ;

Ordonne à la partie défenderesse à délivrer au demandeur la fiche de salaire relative à l'indemnité compensatoire de préavis dans le mois suivant la signification du présent jugement ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/86/A Jugement du 13 mars 2023

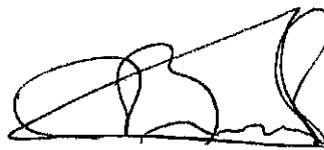
Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés à 3.772 € par le demandeur mais **réduits par le Tribunal à 3.022 €**, étant l'indemnité de procédure (réduite à 3.000 €) et la contribution au fonds budgétaire (22 €) ;

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
M.
M.
M.

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



Et prononcé à l'audience publique du **13 mars 2023** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. , Greffier.

Le Greffier,

La Vice-Présidente,

