

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 MONS – Rue de Nimy, 70

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 MARS 2018

Rôle n° 14/2868/A

Rép. A.J. n° 18/2374

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame Céline A

PARTIE DEMANDERESSE AU PRINCIPAL, DEFENDERESSE SUR RECONVENTION, comparaissant personnellement ;

CONTRE : SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM, inscrite à la B.C.E. sous le n° 479.362.617 et dont le siège social est établi à 2000 ANTWERPEN, Keizerstraat, 9 ;

PARTIE DEFENDERESSE AU PRINCIPAL, DEMANDERESSE SUR RECONVENTION, représentée par Me DEMOL loco Me A. ROGGE, Avocate à 2000 ANTWERPEN, Napeslstraat, 2 ;

1. Procédure.

Le dossier du Tribunal contient, notamment, ensuite du jugement du 27 mars 2017, les pièces suivantes :

- Le jugement du 27 mars 2017 ordonnant la réouverture des débats ;
- Les conclusions après réouverture des débats de la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM reçues au greffe le 08 juillet 2017 ;
- Les dossiers de pièces de chacune des parties.

Lors de l'audience du 26 février 2018, le Tribunal a entendu les parties et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Rappel de l'objet de la demande, position des parties recevabilité.

Aux termes de ses dernières conclusions, Madame A réclame :

- la somme de 8.376,33 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 661,36 € bruts à titre de prime de fin d'année 2014 ;
- la somme de 95,07 € bruts à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} mai 2014 ;
- la somme de 9388,85 € bruts à titre d'indemnité prévue par l'article 9 de la CCT n°109 ;

La SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM sollicite que les demandes de Madame A soient déclarées non fondées et formule une demande reconventionnelle visant à la condamnation de Madame A à leur payer une somme d'1 € à titre provisionnel à titre d'indemnité.

Par jugement du 27 mars 2017, le Tribunal a ordonné la réouverture des débats afin de vérifier si la lettre de rupture du contrat pour faute grave avait bien été adressée à la bonne adresse de Madame A . Le Tribunal a donc ordonné la réouverture des débats afin que Madame A précise si elle a été domiciliée par le passé à la rue du Moulin 123 à 591653 Condé sur Escaut.

La SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM soutient que Madame A leur a communiqué le 12 juin 2012 sa nouvelle adresse, étant au à 59163 Condé sur Escaut et qu'à partir de juin 2012, tous les documents sociaux lui ont été adressés à cette adresse.

Madame A n'a jamais avisé la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM de son domicile actuel : à 59163 Condé sur Escaut.

Madame A , à l'audience du 26 février 2018, a reconnu avoir reçu la lettre de rupture de son contrat de travail daté du 22 avril 2014.

En ce qui concerne les faits et le principes applicables, le Tribunal se réfère intégralement au jugement du 27 mars 2017

3. Position du Tribunal.

-a- Sur la régularité de la notification de la rupture pour faute grave

Il ressort des éléments produits par la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM (courriers de Madame A communiquant sa nouvelle adresse) que le courrier de notification du motif grave du 22 avril 2014 a bien été adressé à l'adresse communiquée par Madame A

Cette dernière reconnaît avoir reçu ce document car il s'agissait de l'adresse de ses parents.

Par conséquent, les notifications de rupture du contrat sont régulières.

-b- Sur le motif grave

Il convient en premier lieu de déterminer si les faits soulevés par la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM constituent bien une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978.

Du courrier du 22 avril 2014, il ressort qu'il est reproché à Madame A de ne pas avoir respecté des procédures de sécurité, d'avoir participé activement ou passivement à un vol, d'avoir commis un acte d'insubordination et d'avoir révélé des informations confidentielles .

Ainsi, il lui est reproché :

- de ne pas avoir été présente lors de l'arrivée des employés du Groupe 4 qui le 15 avril 2014 sont venus chercher dans le coffre du magasin les enveloppes des semaines 11,12,13, 14 et 15 mais n'y ont trouvé que les enveloppes 12 et 14 ;
- de ne pas avoir respecté les routines de sécurité qui impose que seul le responsable du magasin peut connaître le code du coffre alors que de l'enquête pratiquée, il s'est avéré que le code était aussi connu par Christian I , Laurina G , Elodie L et Lydie P
- de ne pas avoir respecté les routines de sécurité qui précise que seuls les managers et responsables peuvent ouvrir et fermer le magasin alors que d'autres membres du personnel se chargeaient de cette ouverture ou de cette fermeture
- de ne pas avoir respecté les routines de sécurité qui précise que le code alarme est personnel alors qu'en l'espèce Madame A avait communiqué son code à Monsieur Christian L ;
- d'avoir placé un papier dans le coffre-fort avec tous les codes des personnes qui avaient un code d'accès pour rentrer dans le magasin.
- de ne pas avoir procédé au contrôle des sacs et objet personnel ;

La SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM reproche donc à Madame A de ne pas avoir supervisé la bonne exécution de procédures de sécurité, ce qui constitue une négligence grave.

Il convient de procéder à l'analyse des différentes fautes ainsi énoncées par la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM pour déterminer si ces reproches pris isolément ou dans leur ensemble peuvent constituer une faute grave de nature à rompre immédiatement le contrat de travail.

Les principaux éléments portés à la connaissance du Tribunal à propos des faits survenus le 15 avril 2014 et des règles de sécurité imposés à Madame A sont les suivants :

- Madame A , suivant le contrat de travail, a été engagée en qualité de shopmanager à raison d'une durée hebdomadaire de travail de 35 h: par semaine ;
- La SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM produit en pièce 2 un document intitulé Routines de sécurité qui énonce notamment les règles suivantes à propos du coffre et de l'ouverture et de la fermeture du magasin : 1. Le coffre est toujours fermé, seuls les responsables connaissent le code pour ouvrir le coffre, le personnel du Groupe 4 doit toujours être accompagné d'un manager 2. Seuls les managers et

responsables peuvent ouvrir ou fermer le magasin, le code alarme est personnel, chaque magasin doit avoir des codes de réserve pour les managers et responsables des autres magasins, dans chaque magasin doit se trouver une liste avec les noms des personnes qui possèdent une clé du magasin, cette liste doit toujours être dans le coffre.

- Le 15 avril 2014 et le 17 avril 2014, suite au fait que l'employeur a découvert que des enveloppes avaient disparu, il a procédé à plusieurs auditions qui mettent en évidence les éléments suivants :
 - Audition de Madame Alyssa L. : elle a les clés du magasin, seuls Elodie, Laurina, Chris, Ranjeeta et Céline ont le code du coffre.
 - Audition de Madame L. -vendeuse : Lydie a aussi le code du coffre. Le 12 avril, Madame Labie a vu 5 enveloppes.
 - Audition Lydie P. : elle déclare n'avoir pas le code du coffre.
 - Audition de Celine A. : tout le monde a le même code du coffre car aucun autre code n'a été communiqué avant l'ouverture du nouveau shop. Chaque travailleur a un code alarme différent. Seuls Elodie, Chris, Céline, Ranjeeta et Laurina ont le code du coffre. La fermeture du magasin intervient à 20 h.
 - Audition de Christian L. : il déclare avoir le code du coffre afin de permettre aux étudiants de compter le contenu du coffre. A part Elodie, Ranjeeta, Céline et Laurina, personne d'autre n'a le code du coffre.
 - Audition de Laurina G. : elle confirme qu'à l'exception d'Elodie, Ranjeeta, Chris et Céline, personne d'autre n'a les clés du coffre.
 - Audition de Madame R. : elle signale que Lydie et Alyssa ont aussi le code du coffre et qu'Alyssa avait l'habitude de mettre des enveloppes dans le coffre.

Il ne peut être contesté que Madame A. (était responsable du magasin situé aux Grand Prés à Mons.

Il résulte des déclarations des différents membres du personnel que ceux-ci étaient au courant des routines de sécurité qui devaient être observées de telle sorte qu'il est raisonnable d'admettre que ces routines de sécurité étaient connues des membres du personnel. Néanmoins, la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM ne produit aucun document de nature à démontrer que, précisément, les routines de sécurité figurant en pièce 2 de leur dossier ont été communiquées à Madame A. de manière écrite et non par simple transmission verbale. La SPRL BESTSELLER BELGIUM RETAIL reste en défaut de produire le règlement de travail qui contiendrait ses règles de sécurité.

Par conséquent, leur éventuelle non observation doit être appréciée avec circonspection.

Contrairement à ce qu'évoque la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM, il ne peut être fait référence à l'article 10 du contrat de travail qui précise que le refus manifeste de suivre les procédures internes pourrait constituer une raison majeure de rupture de contrat dès lors qu'il n'est pas question en l'espèce d'un refus de suivre des procédures internes car il ne résulte d'aucun document que Madame A. aurait refusé de suivre de telles procédures dont il n'est pas démontré qu'elles lui ont été communiquées.

Afin d'apprécier les reproches formulés par l'employeur, il convient aussi de prendre en considération que Madame A. était responsable du magasin mais avait un horaire de travail de 35 h. par semaine alors que le magasin était ouvert 6 jours par semaine de 10 h. à 20 h.

Par conséquent, Madame A. ne pouvait être présente à chaque ouverture ou fermeture du magasin.

Il est reproché en premier lieu à Madame A. de ne pas avoir été présente lors de l'arrivée des personnes du Group 4. Or, Madame A. ne pouvait être présente dans le magasin de manière permanente. Il ne résulte d'aucun document qu'elle ait été prévenue de l'arrivée du personnel du Group 4.

Il lui est aussi reproché d'avoir communiqué le code du coffre à d'autres membres du personnel et notamment à Christian L., Laurina G., Elodie L. et Lydie P.

Les routines de sécurité indiquent que seuls les responsables du magasin connaissent le code pour ouvrir le coffre.

De l'audition de Lydie P. il ressort qu'elle n'a pas le code du coffre. Par contre, d'autres personnes qui n'apparaissent pas être responsables du magasin ont le code du coffre.

Dès lors que Madame A. ne pouvait être présente lors de toutes les fermetures du magasin, il est normal que d'autres membres du personnel disposent du code pour y déposer le contenu des caisses journalières.

Il appartenait à l'employeur de mettre au point des procédures de sécurité en adéquation avec les horaires de travail de son personnel et de désigner nommément les personnes qui devaient avoir accès au coffre et par conséquent disposer des codes.

Certes, ce fait peut être considéré comme une négligence dans le chef de Madame A. mais nullement une faute grave.

Il lui est aussi reproché de ne pas avoir été présente lors des ouvertures et fermetures du magasin.

Or, à nouveau, au regard de son horaire de travail, il était impossible pour Madame A. d'être présente à chaque ouverture et fermeture. De la même façon, il lui était aussi impossible de vérifier le sac de ses collègues. Lors des auditions, ses collègues déclarent d'ailleurs qu'elles se montraient réciproquement les sacs pour faire cette vérification.

Il n'existe par ailleurs aucun lien de causalité entre l'absence de vérification des sacs et la disparition des enveloppes.

Une telle exigence est illégitime dès lors qu'elle n'est pas en adéquation avec l'horaire de travail fixé à Madame A.

Il est aussi reproché à Madame A. d'avoir communiqué à Monsieur L son code alarme, contrairement aux consignes de sécurité qui prescrivent que le code alarme est personnel.

Madame A. reconnaît ce fait.

A nouveau, il s'agit d'une négligence mais cette négligence ne peut être considérée comme suffisamment grave pour justifier un licenciement sur le champ. Ce fait n'est pas de nature à rompre la relation de confiance entre un travailleur et son employeur.

Il lui est aussi reproché d'avoir placé dans le coffre un papier avec les personnes qui disposaient d'un code d'alarme dans le coffre.

Le Tribunal ne comprend pas ce reproche dès lors que les routines de sécurité précisent que, dans chaque magasin, doit se trouver une liste avec les noms des personnes qui possèdent une clé du magasin.

Il en ressort que pris isolément ou ensemble, les faits dénoncés par la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM ne peuvent constituer une faute d'une telle gravité qu'elle justifierait un licenciement immédiat.

-c- Sur les différentes demandes

La demande visant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis est fondée dès lors que la rupture pour faute grave n'est pas retenue.

Le montant réclamé n'est pas contesté.

Il convient en conséquence de condamner la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM au paiement de la somme de 8.376,33 €.

Il en est de même des demandes de paiement de la prime de fin d'année et de la rémunération du 21 avril 2014 et du 01^{er} mai 2014.

Madame A. réclame aussi une indemnité de 9.388,85 € pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui n'est pas en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, la rupture du contrat de Madame A. est fondé sur l'absence de respect des routines de sécurité.

Il est établi que Madame A. n'a pas respecté scrupuleusement ces règles même si celles-ci étaient imprécises et pas adaptées aux horaires de travail de Madame A.

En conséquence, la rupture de contrat repose sur des motifs en lien avec la conduite de Madame A.

En conséquence ce chef de demande n'est pas fondé.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle, la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM ne s'explique pas sur son fondement. Elle ne démontre pas que Madame A aurait commis une faute lourde.

Par conséquent, cette demande reconventionnelle est non fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande de Madame A recevable et partiellement fondée.

Condamne la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM à lui payer :

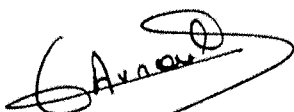
- la somme de 8.376,33 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts à dater du 18 avril 2014 jusqu'à parfait paiement ;
- la somme de 661,36 € brut à titre de prime de fin d'année à augmenter des intérêts à dater du 18 avril 2014 jusqu'à parfait paiement ;
- la somme de 190,14 € à augmenter des intérêts à dater du 18 avril 2014 jusqu'à parfait paiement ;


Dit non fondée la demande reconventionnelle de la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM.

Condamne la SPRL BESTSELLER RETAIL BELGIUM aux dépens liquidés à la somme de 2.750 €.

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

Th. ZUINEN,	Président, présidant la 4ème chambre ;
V. MAISTRIAUX,	Juge social au titre d'employeur ;
M. SCHOUTERDEN,	Juge social au titre de travailleur employé ;
G. ARNOULD,	Greffier.


ARNOULD


MAISTRIAUX


SCHOUTERDEN


ZUINEN