

Numéro de rôle : 21/429/A
Numéro de répertoire : 21/5288
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : COLLEGE SAINTE MARIE ASBL c/ V. c/ CSC
Jugement contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique
supplémentaire du
2 juillet 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

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 : L'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE, dont le siège est établi rue du Port 115-127 à 7330 SAINT-GHISLAIN (BCE n°0410.225.866) ;

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me Sandrine LAMBERT, avocate à Charleroi.

Et en présence de :

- a) Mr ES Yvon, président de l'ASBL
- b) Mme MARCQ, directrice du collège

CONTRE : Monsieur V ;

PREMIERE PARTIE DEFENDERESSE, représentée Madame déléguée syndicale, procuration écrite au dossier.

La CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, en abrégé CSC, dont le siège est établi chaussée de Haecht 579 à 1031 BRUXELLES ;

SECONDE PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Monsieur Bernard DETIMMERMAN, permanent syndical pour la CSC Enseignement, procuration écrite au dossier.

PROCEDURE

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

- La citation « comme en référé » signifiée le 2 avril 2021 et son exploit séparé signifié le 2 avril 2021 ;
- La copie conforme de l'ordonnance prononcé le 13 avril 2021 (art. 8 de la loi du 19/03/1991) ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse remis par le dépôt au greffe le 21 avril 2021 ;
- les conclusions de la première partie défenderesse remises par le système Informatique e-Deposit le 28 avril 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse remises par le dépôt au greffe le 5 mai 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse remis par le dépôt au greffe le 5 mai 2021 ;
- les deux dossiers de pièces de la première partie défenderesse remis par le système informatique e-Deposit le 12 mai 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la seconde partie défenderesse remises par le système informatique e-Deposit le 12 mai 2021 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

La cause a été fixée à l'audience du 17 mai 2021, au cours de laquelle le Tribunal a entendu les conseils des 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 et de ses modifications.

OBJET DE LA DEMANDE

2. L'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE demande de dire pour droit que les faits énoncés dans le courrier du 15 mars 2021 (détournements opérés par Monsieur I. V. au préjudice de l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE) constituent un motif grave de résiliation du contrat de travail sans préavis ni indemnité et, en conséquence, de l'autoriser à licencier Monsieur V. pour motif grave sans préavis ni indemnité, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Elle sollicite de condamner les parties défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés à 404,26 € (indemnité de procédure de 131,18 € et frais de citation de 273,08 €).

ANTECEDENTS

3. L'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE est le Pouvoir Organisateur du COLLEGE SAINTE-MARIE, école d'enseignement secondaire général, située à SAINT-GHISLAIN.

Monsieur V. est entré au service de l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE en qualité de commis-dactylo le 1^{er} février 1979.

Il a été nommé à titre définitif dans cette fonction en date le 15 mai 1982.

Monsieur V. a la qualité de délégué du personnel au sein du conseil d'entreprise, mandat renouvelé les élections sociales tenues en mai 2020.

4. Depuis plus de 20 ans, le COLLEGE SAINTE-MARIE organise un voyage en Vendée destiné aux élèves de la 2^{ème} année secondaire.

Pour financer ce voyage, qui se déroule à Pâques, un compte spécifique intitulé « COLLEGE ST-MARIE / VOY. C.S.M. » - BE19.0015.0936.0012 – a été ouvert auprès de BNP PARIBAS FORTIS.

Depuis une dizaine d'années, la gestion et l'organisation de ce voyage ont été confiées à Monsieur V.

Pour le 23^{ème} voyage, prévu du 6 au 10 avril 2020, la demande d'inscription qui a débuté en septembre 2019 invitait les parents :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

« (...) à verser des arrhes de 100 € sur le compte «Voyages C.S.M. » IBAN : BE19 0015 0936 0012
Il s'ensuivra 3 autres versements :

1. le premier de 100 € pour le 1^{er} novembre 2019,
2. le second de 100 € pour le 1^{er} décembre 2019,
3. le troisième de 80 € pour le 1^{er} février 2020

Possibilité d'échelonner le paiement en s'adressant à M. V : au n° 065 78 61 31 ».

Compte tenu de la crise sanitaire, ce voyage a été reporté en novembre 2020 puis annulé et les parents ont réclamé le remboursement des montants versés.

Le 2 mars 2020, l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE a adressé à Monsieur V le courrier suivant:

« A la suite de son examen des comptes du Collège, le Réviseur d'entreprise s'est étonné du montant au 31 décembre 2020 sur le compte que vous gérez pour les voyages en Vendée. Pourriez-vous m'éclairer sur ce point?

Dans ce but, je vous propose une rencontre au Collège, aux jour et heure à votre meilleure convenance.

Par ailleurs, vous devez savoir que les parents attendent le remboursement du voyage annulé de 2020 et que plusieurs d'entre eux le font savoir au Collège. (...) ».

Madame M directrice et supérieure hiérarchique de Monsieur V a rencontré celui-ci le 9 mars 2021 en présence de Monsieur D , directeur adjoint.

Il a été acté au PV d'audition établi à la date du 9 mars 2021 signé par Monsieur V, et Madame M ce qui suit :

« Lors de cette audition, monsieur V s a déclaré ce qui suit.

1. La question est posée du remboursement du voyage. M. V doit encore recevoir les montants de deux hôtels et d'un restaurant (+/- 16000 euros). Il a maintenant envoyé un courrier aux hôtels.
2. M. V explique qu'il a environ 24000 euros sur un compte personnel, parce que c'est plus facile pour travailler de cette manière.
3. Il pourrait déjà rembourser dès demain les parents, pour la partie déjà reçue.
4. Mme M lui demande de faire un transfert de son compte personnel sur le compte du voyage. M. V dit qu'il le fera.
5. M. V reconnaît qu'il n'aurait pas dû mêler son compte personnel et le compte du voyage.
6. M. V s'engage à faire le virement sur le compte du voyage et de verser l'argent aux parents pour la fin de cette semaine. »

Cependant, par e-mail du jeudi 11 mars 2021 (05h38) adressé à Madame M, Monsieur V. va avouer avoir menti et ne pas disposer de l'argent nécessaire au remboursement des parents. Il demande pardon à l'école et un délai pour rembourser sa dette.

Par courriers recommandés du 15 mars 2021, l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE a informé Monsieur V. ainsi que son organisation syndicale (la Confédération des Syndicats Chrétiens de

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

Belgique) de son intention de le licencier pour motif grave, en suivant la procédure établie par la loi du 19 mars 1991.

Les motifs suivants justifiant l'introduction de la procédure lui ont été notifiés dans ce courrier :

« Conformément à l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 portant régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la protection et la prévention au travail, l'a.s.b.l. COLLEGE SAINTE-MARIE, votre employeur, est au regret de vous notifier son intention de vous licencier pour faute grave.

Les faits qui vous sont reprochés et qui pourraient donner lieu à la rupture du contrat de travail pour motif grave, s'ils sont reconnus comme tels par le Tribunal du Travail, sont constitués par les importants détournements que vous avez opérés au départ du compte de l'école « Voyage scolaire » dont vous assuriez seul la gestion. Il s'agit du compte portant le n°BE19.0015.0936.0012 ouvert auprès de BNP PARIBAS FORTIS sous l'intitulé « Collège ST-Marie / voy, C.S.M. ».

Le contexte des détournements est le suivant :

Vous avez été engagé en qualité de commis-dactylo au sein du Collège Sainte-Marie à partir du 1^{er} février 1979. Vous avez été nommé à titre définitif dans cette fonction en date du 15 mai 1982. Vous êtes élu représentant des travailleurs au d'Entreprise, votre mandat ayant été renouvelé en 2020.

Depuis de nombreuses années, dans le cadre de votre fonction, vous participez à l'organisation d'un voyage en Vendée destiné aux élèves de 2^{ème} année secondaire, qui se déroule chaque année à Pâques.

Au départ du compte ouvert à cet effet par l'école, vous assurez la collecte des paiements des parents ainsi que la réservation et le paiement des hôtels, transports, restaurants et des activités auxquelles les élèves inscrits participent.

En vue du voyage qui devait s'organiser en avril 2020, les parents des 114 élèves inscrits ont commencé à approvisionner le compte précité à partir de septembre 2019. C'est la somme totale de 38.630,00 € qui a été versée sur ce compte dans ce cadre.

Suite à la crise sanitaire, le voyage d'avril 2020 a été reporté en novembre 2020 puis annulé. A partir de la fin d'année 2020, début de l'année 2021, les parents ont sollicité le remboursement des sommes versées. Vous avez chaque fois précisé que les démarches étaient en cours auprès des prestataires de service pour obtenir remboursement des acomptes versés. Vous êtes en incapacité de travail depuis le 5 janvier 2021.

A la suite de son examen des comptes du Collège, le réviseur d'entreprise s'est étonné du montant au 31 décembre 2020 dont était créancier le compte, soit 2,37 €...

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

Il en a immédiatement averti Madame M., directrice, votre supérieure hiérarchique, qui vous a rencontré le 09 mars 2021, en présence de Monsieur D. directeur adjoint.

Au cours de cet entretien, vous avez signalé attendre le remboursement de 2 hôtels et un restaurant (+/- 16.000,00 €) et vous avez précisé disposer de 24.000,00 € sur votre compte personnel par facilité de gestion.

Lors d'un entretien téléphonique le mercredi 10 mars 2021 en matinée, avec Madame M. et Monsieur D. vous avez confirmé que le versement des 24.000,00 € pourrait être effectué le mercredi 10 mars 2021, dans l'après-midi.

Cependant, par e-mail envoyé à Madame M. le jeudi 11 mars 2021 à 05h38, vous avez avoué avoir menti et ne pas disposer de l'argent nécessaire pour rembourser les parents. Vous sollicitez le pardon de l'école et un délai pour vous permettre de rembourser votre dette.

Suite à ce revirement, Madame M. et Monsieur L. ont examiné les extraits du compte « Collège ST-Marie / voy. C.S.M. » et il apparaît que:

- Très peu de versements ont été effectués en vue des réservations dans le cadre du voyage scolaire envisagé en avril 2020.

- Du 19 avril 2019 au 29 novembre 2020, les retraits et paiements injustifiés que vous avez effectué(sic) grâce à la carte bancaire dont vous disposiez totalisent la somme de 40.106,60 €. Des retraits et paiements injustifiés consistent en des achats dans des magasins de la région (Intermarché, Market, Hubo, Brico, ...), de nombreux retraits en liquide, l'achat d'essence (Dats Saint-Ghislain, Dats Basècles, ...), des paiements de loisirs (Pairi Daiza, Loterie Nationale, Grill Pitta, ...), ou l'approvisionnement d'un portefeuille électronique (HIPAY-ME-AUDERGHEM).

Vu le délai extrêmement court auquel nous sommes astreints pour vous envoyer ce courrier et intenter cette procédure, nous attirons votre attention sur le fait que ce montant n'est pas définitif et nous poursuivons nos investigations pour déterminer le montant réel des fonds que vous avez détournés ainsi que la date à partir de laquelle ces détournements ont débuté.

Réuni le jeudi 11 mars 2021 en soirée, le Conseil d'Administration de l'a.s.b.l. a été averti des faits qui vous sont reprochés.

Compte tenu de ceux-ci et de leur gravité, le POUVOIR ORGANISATEUR considère que ces faits rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auront été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail.

Le vol est de manière générale considéré comme le motif grave du licenciement (W.VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, droits du travail, COMPENDIUM, tome 2, n°5322).

La gravité des faits reprochés devra également s'analyser au regard de votre ancienneté et dans la mesure où vous avez trahi sur une longue période la confiance légitime que toute une communauté éducative plaçait en vous.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

Nous dénonçons la présente à votre organisation syndicale, la CSC, ainsi qu'à Madame le Président du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Mons. Nous lui demanderons d'ailleurs de suspendre l'exécution de votre contrat de travail pendant la procédure.

Nous nous réservons bien entendu la possibilité d'introduire à votre encontre une procédure pénale.

(...) »

5. Par courrier recommandé du 15 mars 2021, l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE a adressé à la Présidente du Tribunal du travail du Hainaut – division de Mons une requête en vue d'informer les parties sur la portée de la procédure à suivre conformément aux articles 4 et suivants de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel et tenter de les concilier.

La requête visait également à ordonner la suspension de l'exécution du contrat de travail au cours de la procédure en reconnaissance du motif grave.

Par ordonnance du 30 mars 2021, la Présidente du Tribunal du travail du Hainaut – division de Mons, après avoir constaté l'échec de la conciliation, a prononcé la suspension du contrat de travail pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

6. Par citation du 2 avril 2021, l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE a cité comme en référé afin d'admettre la gravité des faits reprochés à Monsieur V. de manière à ce que son contrat puisse être rompu sans préavis, ni indemnité.

Cette procédure fait l'objet du présent litige.

POSITION DES PARTIES

Position de l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE

7. Elle souligne que les détournements d'argent et retraits effectués par Monsieur V. ne sont pas contestables et ont d'ailleurs été reconnus par lui.

Les faits reconnus permettent sans conteste de rapporter la preuve de la réalité du motif avancé à l'appui du licenciement pour motif grave.

L'analyse antérieure des extraits de compte établi cependant que la hauteur des détournements opérés depuis au moins le 5 avril 2012 doit être fixée à 80.997,49€.

Les détournements opérés par Monsieur V. rompent incontestablement définitivement et immédiatement la confiance qui doit présider à la relation de travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

Sa longue ancienneté (depuis 1979) confirme qu'il bénéficiait de toute la confiance de la communauté éducative et de ses supérieurs hiérarchiques successifs, raison pour laquelle la gestion du voyage en Vendée lui a été confiée il y a 10 ans.

Enfin, en sa qualité de membre élu au Conseil d'entreprise, Monsieur V exerce incontestablement une fonction de confiance, dont son mandat témoigne, fonction qui nécessite une attitude exempte de ce type de reproche.

Position de Monsieur V

8. Il revient sur la chronologie des faits et constate que ce n'est que le 15 mars 2021 que les démarches en vue d'obtenir l'autorisation du Tribunal du travail de le licencier ont été entamées.

Il reconnaît que les faits reprochés n'ont aucun lien avec son mandat de délégué du personnel au conseil d'entreprise.

En ce qui concerne la gravité de la faute, il est vrai qu'il a reconnu les faits mais il considère que le Tribunal doit tenir compte des éléments suivants pour en atténuer la gravité :

- il a été engagé comme commis-dactylo ; ce qui implique que chacune de ses missions devait être supervisée par ses supérieurs et si elles ne l'ont pas été c'est l'école qui doit en porter une part de responsabilité ;
- il est étonnant que son employeur lui ait confié l'organisation d'un voyage avec tous les éléments que cela implique ;
- le compte alimenté par les parents est un compte ouvert au nom de l'école, vérifié chaque année par le réviseur d'entreprise ;
- il est atteint d'une addiction au jeu et à la suite de ces événements, il a fait le nécessaire pour se faire interdire l'accès à tout jeu de hasard ;
- il épuise actuellement son pot de maladie jusqu'à la prise de cours de sa pension le 1^{er} janvier 2022, il ne retravaillera donc plus ;
- les conséquences d'un licenciement seront désastreuses sur sa situation financière et il ne pourra sans doute pas rembourser l'école.

Citant une doctrine et jurisprudence minoritaires, il insiste sur la nécessité d'établir une hiérarchie des fautes graves et de respecter une exigence de proportionnalité entre la faute et la sanction : certaines fautes graves ne rendant pas immédiatement et définitivement impossible la relation de travail et, dans son cas, un licenciement pour faute grave lui ferait perdre son droit à la pension dans le secteur public. Il ne pourra donc être pensionné que dans le secteur privé et seulement à l'âge de 65 ans ; ce qui est une conséquence disproportionnée entre la faute et la sanction.

Position de la CSC

9. En sa qualité de commis-dactylo, Monsieur V ne pouvait exécuter qu'un travail simple dont la responsabilité aurait dû être limitée par un contrôle direct.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

Or, il est évident que son travail n'a pas été vérifié, aucune pièces justificatives n'a été demandées pendant tout le temps de la gestion du compte par Monsieur V,

Si la direction avait fait vérifier la gestion du compte il n'y aurait pas eu une rupture de confiance d'autant plus grave qu'il y a longtemps que Monsieur V, travaille pour l'institution.

En outre, si le Pouvoir organisateur remonte à 2012 pour réclamer des montants détournés, il reconnaît avoir confié une fonction inadaptée à l'engagement de Monsieur V, i, de ne pas avoir vérifié son travail, et donc d'avoir permis une mauvaise gestion pendant 10 ans.

Dans la mesure où le Pouvoir organisateur veut remonter à 2012, on peut s'interroger sur l'existence d'une rupture de confiance pour faute grave.

DISCUSSION

1. Principes

10. Selon l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel :

« L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. (...) ».

Il résulte de cette disposition que l'information par lettre recommandée doit être envoyée dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a la connaissance du fait qui la justifie.

Le respect du délai de trois jours s'apprécie de manière identique dans le cadre de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 que dans celui de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ainsi, au sens de l'article 35, alinéa 3 précité le délai ne commence à courir que lorsque la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail a une connaissance effective des faits constitutifs de faute grave.

Lorsque la partie qui invoque le motif grave est une personne morale, le délai de trois jours commence à courir au moment où le fait est parvenu à la connaissance effective de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail¹.

Par ailleurs, c'est la connaissance effective – et non la possibilité de connaître les faits – qui fait courir le délai légal.

¹ Cass., 14 mai 2001, Pas., p. 848.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

En outre, c'est la connaissance du fait accompagné des circonstances de nature à lui donner le caractère d'un motif grave par la personne ayant le pouvoir de licencier qui fait courir le délai légal :

« le fait qui donne lieu au licenciement pour motif grave est, en vertu de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, connu de la partie qui licencie lorsque celle-ci a acquis suffisamment de certitude quant à l'existence du fait et des circonstances qui en font un motif grave, pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause, spécialement pour fonder sa propre conviction ainsi qu'à l'égard de la partie licenciée et de la justice »².

C'est pour cette raison que le délai légal ne commence à courir qu'à l'échéance des mesures d'instruction, telles les enquêtes ou l'audition du travailleur ou de tout autre travailleur, décidées afin de connaître le fait accompagné des circonstances de nature à lui donner le caractère d'un motif grave.

Ces enquêtes ou audition ne peuvent avoir pour simple effet de prolonger le délai de 3 jours alors que la personne qui a le pouvoir de licencier avait déjà une connaissance effective du fait accompagné des circonstances de nature à lui donner le caractère d'un motif grave.

Toutefois, le délai de trois jours fixé à l'article 35, 3^{ème} alinéa de la loi du 3 juillet 1978 commence à courir lorsque le fait est connu de la partie qui se prévaut du motif grave et non lorsqu'il aurait pu ou aurait dû l'être :

« Il ne résulte pas de l'article 35, plus spécialement alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 que la partie qui procède au licenciement pour motif grave a l'obligation de se rendre compte à temps des faits et de leur gravité. »³.

Enfin, la connaissance certaine du motif grave ne s'identifie pas à la preuve du motif grave :

« la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité pour l'employeur de se procurer les moyens de preuve de ce fait »⁴.

La charge de la preuve du respect du délai incombe à l'employeur.

11. La loi du 19 mars 1991 ne modifie pas – non plus – la notion de motif grave telle qu'elle est définie à l'alinéa 2 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Selon l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 : *« est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*

² Cass., 6 septembre 1999, Pas. 1999, p. 437.

³ Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, Juriportal.be.

⁴ Cass., 19 janv. 1990, Pas., 595.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

Il résulte de cette disposition que la faute grave qui constitue un motif grave est celle dont l'intensité est telle qu'elle ne permet plus la poursuite de la relation contractuelle parce qu'elle rompt la confiance que l'une des parties a en son cocontractant et qu'elle ne peut aboutir qu'à la rupture du contrat – immédiatement et définitivement – sans préavis ni indemnité.

Une fois la faute grave créant une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la collaboration professionnelle reconnue, le juge ne peut invoquer le principe de proportionnalité pour décider que le licenciement pour motif grave serait irrégulier :

« En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978. »⁵.

Cependant, dans l'appréciation du motif grave, il existe bien une particularité qui s'attache à la loi du 19 mars 1991 et plus précisément à son article 4, §§ 3 et 4.

En effet, *« Si le juge doit tenir compte de l'ensemble des faits et circonstances cités dans la lettre visée à l'article 4, § 1^{er}, et donc aussi des faits antérieurs invoqués dans cette lettre à titre d'éclaircissement ou de circonstance aggravante, les articles précités⁶ s'opposent toutefois à ce que, pour apprécier le fait qui justifie le congé sans préavis, le juge prenne en considération des faits et circonstances qui n'ont pas été mentionnés dans la lettre visée à l'article 4, § 1^{er}, tels que des faits antérieurs qui pourraient valoir comme éclaircissement ou circonstance aggravante. »⁷.*

2. En l'espèce

2.1. Le respect du délai

12. L'organe compétent au sein de l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE pour prendre toute décision en matière d'engagement ou de licenciement d'un membre du personnel est le Conseil d'Administration⁸.

⁵ Cass., 6 juin 2016, S.15.0067.F, Juriportal.be et Conclusions de l'avocat général Genicot.

⁶ A savoir :

- l'article 4, § 2, alinéa 2, de ladite loi qui dispose que l'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au paragraphe 1^{er} ;
- l'article 4, § 3, de cette loi, selon lequel l'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au paragraphe 1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail.
- l'article 4, § 4, de la même loi qui prévoit que les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par cet article sont prévus à peine de nullité.

⁷ Cass., 13 mai 2019, S.17.0090.N, Juriportal.be.

⁸ Article 21 des statuts - pièce 1 du dossier de l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

Monsieur V. qui a, dans un premier temps, assuré que les sommes versées par les parents pour le voyage en Vendée de l'année 2020 seraient remboursées, a reconnu par e-mail du jeudi 11 mars 2021 les détournements de ces sommes à son profit.

Ces faits ont été portés à la connaissance du Conseil d'administration le jeudi 11 mars 2021 en soirée.

Les courriers recommandés informant Monsieur V. et à son organisation syndicale que l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE envisageait de le licencier pour motif grave ont été envoyés le lundi 15 mars 2021.

Le délai de 3 jours ouvrables de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, a bien été respecté.

2.2. Réalité et gravité des faits reprochés

13. Les motifs graves pour lesquels l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE entend justifier sa demande de pouvoir licencier Monsieur V. sans préavis ni indemnité sont – selon le courrier recommandé du 15 mars 2021 – le vol et le détournement des sommes payées par les parents des élèves de 2^{ème} secondaire pour un voyage en Vendée.

14. En l'espèce, Monsieur V. a reconnu les faits ; leur réalité est ainsi établie.

15. Il est incontestable que le vol et le détournement des sommes versées par les parents constituent une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

Aucun des éléments invoqués par Monsieur V. n'est de nature à atténuer la gravité de cette faute.

Ainsi, la fonction exercée ou l'absence de supervision n'excusent nullement le vol ou le détournement de sommes d'argent au profit d'un travailleur.

Il en est d'autant plus ainsi, que l'absence de supervision s'explique clairement, en l'espèce, par le fait que pendant près de 10 ans les voyages scolaires organisés par Monsieur V. n'ont souffert d'aucune critique de la part des participants ou des parents.

Compte tenu de la confiance dans les prestations de Monsieur V. et du fait que les voyages se sont toujours bien déroulés, même sur le plan financier, il peut être raisonnablement admis qu'aucune vérification n'était réalisée auparavant et que la découverte de ses manipulations n'a pu se faire que suite à l'annulation du voyage de 2020.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

De même, son addiction au jeu ou le fait qu'il ne retravaillera plus parce qu'il épuise ses jours de maladie jusqu'à la prise de sa pension ne sont de nature à atténuer la gravité de la faute.

Bien plus, en sa qualité de délégué du personnel au conseil d'entreprise, Monsieur V. ne pouvait ignorer qu'une telle faute ne pouvait que conduire à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Il ne pouvait non plus ignorer qu'en agissant de la sorte il rompait la confiance que son employeur avait en lui depuis plus de 40 ans et que les conséquences de ses agissements lui feraient perdre son droit à la pension dans le secteur public.

Surabondamment, les détournements ayant pu être opérés par Monsieur V. au cours des années antérieures n'ayant pas été mentionnés dans les lettres envoyées le 15 mars 2021 par l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE à celui-ci et à son organisation syndicale, ils ne peuvent être pris en considération et n'ont pas à être examinés par le Tribunal.

2.3. Conséquence

16. Les faits énoncés dans le courrier du 15 mars 2021 (vols et détournements opérés par Monsieur V. au préjudice de l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE) constituent un motif grave de résiliation du contrat de travail sans préavis ni indemnité et, en conséquence, le Tribunal autorise l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE à licencier Monsieur V. pour motif grave sans préavis ni indemnité, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

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

Reçoit la demande ;

La dit fondée ;

Dit que les faits énoncés dans le courrier du 15 mars 2021 (vols et détournements d'argent opérés par Monsieur V. au préjudice de l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE) constituent un motif grave de résiliation du contrat de travail sans préavis ni indemnité et, en conséquence ;

Autorise l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE à licencier Monsieur V. pour motif grave sans préavis ni indemnité, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/429/A - Jugement du 2 juillet 2021

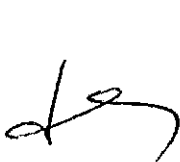
Condamne Monsieur V, et la Confédération des syndicats chrétiens aux frais et dépens de l'instance liquidés dans le chef de l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE à la somme de 404,26 €, étant l'indemnité de procédure de 131,18 € et les frais de citation de 273,08 € ;

Condamne Monsieur V et la Confédération des syndicats chrétiens à rembourser à l'ASBL COLLEGE SAINTE-MARIE la contribution de 20 € (loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2e ligne) versée lors de l'introduction de la présente procédure.

Dit ne pas déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire ;

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

D. A vice-président, présidant la 4^{ème} chambre.
S. BL juge social effectif au titre d'employeur. *[dans l'impossibilité de signer le présent jugement art. 785 C.J.]*
L. P juge social effectif au titre de travailleur employé.
Ch. D greffier de division.



D



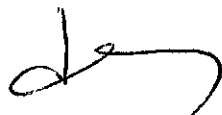
S. BL



L. P

Et prononcé à l'audience publique supplémentaire du 2 juillet 2021 de la 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par D. A, vice-président, présidant la chambre, assistée de Ch. D, greffier de division.

Le greffier de division,



D.

Le vice-président,



A.