

Numéro de rôle 20/403/A
Numéro de répertoire 2020/ 544
Chambre 1^{ère} chambre
Parties en cause SCRLFS YPSILONN c/ Jl , FGTB et FGTB HORVAL WAPI
Type de jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

**Audience publique
supplémentaire
du 28 septembre 2020**

Rép. n° :2020/3544

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION TOURNAI**

**JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE SUPPLEMENTAIRE DU
28 SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT**

En cause de :

La société coopérative agréée comme entreprise sociale (ci-après abrégée S.C. agréée comme E.S.) YPSILONN¹, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0818.956.449, dont le siège social est sis à 7500 TOURNAI, rue Morel, 4/1,

partie demanderesse au principal et partie défenderesse sur reconvention, représentée par Monsieur F. DEWILDE, responsable de la gestion journalière et assistée de Maître S. TACK loco Maître E. PLASSCHAERT, avocat à BRUXELLES ;

Contre :

1. Madame J

première partie défenderesse au principal et partie demanderesse sur reconvention, représentée par Maître A.-V. DE BRUYNE loco Maître J.-L. DEGHOY, avocat à TOURNAI ;

2. La F.G.T.B., dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42 ;

seconde partie défenderesse au principal, défailiante ;

3. La F.G.T.B. HORVAL WAPI, dont les bureaux sont établis à 7500 TOURNAI, rue Dorez, 6 ;

troisième partie défenderesse au principal, représentée par Maître A.-V. DE BRUYNE loco Maître J. -L. DEGHOY, avocat à TOURNAI ;

====oOo====

Le tribunal du travail du Hainaut, division Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

¹ Dénomination de la forme sociale applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 en vertu du Code des sociétés et des associations.

I. Éléments de procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu le conseil de la S.C. agréée comme E.S. YPSILONN et le conseil de Madame JI et de la F.G.T.B. HORVAL WAPI en leurs plaidoiries à l'audience publique supplémentaire du 31 août 2020, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

La F.G.T.B. n'a quant à elle pas comparu, bien que régulièrement convoquée et appelée.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la citation comme en référé signifiée le 23 juillet 2020 par Maître Séverine GRZEGORZEWSKI, huissier de justice suppléant remplaçant Maître François-Michel HUWART, huissier de justice de résidence à Mons pour l'audience publique du 28 juillet 2020 ;
- l'ordonnance prononcée le 28 juillet 2020 constatant l'échec de la conciliation, distribuant la cause à la première chambre du tribunal de céans et fixant les délais de dépôt des conclusions des parties et l'audience de plaidoiries au 31 août 2020 ;
- les conclusions principales et le dossier de pièces pour la S.C. agréée comme E.S. YPSILONN, reçus au greffe le 7 août 2020 ;
- les conclusions principales et le dossier de pièces pour Madame JI et la F.G.T.B. HORVAL WAPI, reçus au greffe le 13 août 2020 ;
- les conclusions de synthèse pour la S.C. agréée comme E.S. YPSILONN, reçues au greffe le 19 août 2020 ;
- les conclusions principales et le dossier de pièces pour Madame JI et la F.G.T.B. HORVAL WAPI, reçus au greffe le 24 août 2020 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

II. Objet de la demande

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, la S.C. agréée comme E.S. YPSILONN a lancé citation à l'encontre de Madame JI et de la F.G.T.B. devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, aux fins :

- de dire pour droit que les faits exposés dans la lettre du 11 juillet 2020 adressée à Madame JI constituent un motif grave dans son chef rendant la poursuite

- de la collaboration professionnelle définitivement impossible et justifient son licenciement pour motif grave ;
- d'autoriser la S.C. agréée comme E.S. YPSILONN à mettre fin au contrat de travail de Madame J sans préavis ni indemnité ;
 - de condamner Madame J aux frais et dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1.440 euros.

III. Faits de la cause

La S.C. agréée comme E.S. YPSILONN (ci-après dénommée la société) est active dans le secteur aide-ménagères / titres-services sous le nom commercial EKOSERVICES. Elle compte 20 agences en Wallonie ainsi qu'à Bruxelles et occupe près de 1.400 travailleurs.

Madame J est occupée par la société depuis le 16 septembre 2019, dans les liens des contrats de travail qui suivent² :

- C.D.D. du 16 septembre 2019 au 15 octobre 2019 ;
- C.D.D. du 16 octobre 2019 au 15 novembre 2019 ;
- C.D.D. du 16 novembre 2019 au 15 décembre 2019 ;
- C.D.I à partir du 16 décembre 2019.

Madame J figure sur la liste des candidats aux élections sociales 2020 à titre de représentante des travailleurs au sein du comité pour la prévention et le protection au travail³.

Madame J compte parmi ses utilisateurs un sieur D chez qui elle preste régulièrement chaque lundi.

Le lundi 22 juin 2020, Monsieur D dépose plainte auprès de la zone de police du Tournaisis. Déclarant s'être vu dérober différents bijoux dorés, il précise ce qui suit lors de son audition⁴ :

Ce jour, je me présente en vos locaux aux fins de déposer plainte pour un fait de vol domestique dont j'ai été victime. Fait commis en mon domicile à [redacted] entre début janvier 2020 et il y a peut-être une semaine.

Fait certainement comme par ma femme d'entretien à savoir la nommée JI Courtney de l'agence EKOSERVICES TOURNAI qui travaille chez nous depuis le 06 janvier.

Vols que j'ai remarqué au fur et à mesures du temps mais dont je n'étais pas certain ayant des enfants en bas âge⁵.

² Pièce 1 du dossier de Madame J

³ Pièce 7 du dossier de la société.

⁴ Pièce 1 du dossier de la société.

⁵ Le tribunal met en gras.

Vol de bijoux à savoir :

(...)

Les bijoux se trouvaient à deux endroits différents de la maison à savoir dans une boîte à bijoux dans un des meubles de la salle de bain et dans le tiroir de mon bureau à l'étage.

Je porte mes soupçons sur la femme de ménage⁶ car rien n'a été fouillé ou dérangé dans la maison et il n'y a que ces objets qui ont été dérobés alors que nous avons d'autres objets de valeurs.

Pour ma part, j'ai pris contact avec la société EKOSERVICES pour signaler ma démarche en vos locaux⁷.

Je désire donc déposer plainte à l'encontre de la nommée J' et me porte personne lésée pour la restitution de mes biens.

(...)

Aussitôt, Monsieur D \ contacte la société pour lui signifier qu'il ne tolérera plus la venue de Madame J' dans son habitation au regard des reproches susmentionnés. Il lui transmet par ailleurs une copie de la plainte déposée par courriel du 1^{er} juillet 2020⁸.

Le lundi 29 juin 2020, Madame J' se présente malgré tout au domicile de Monsieur D' \ pour travailler. Celui-ci en est fort surpris, étant donné sa demande formulée auprès de la société de ne plus lui envoyer Madame J'. En toute hypothèse, la prestation du 29 juin 2020 auprès de cet utilisateur est annulée⁹.

Le listing déposé par Madame J' indique la réalisation de prestations pour le compte d'autres utilisateurs jusqu'au 8 juillet 2020¹⁰.

A une date non précisée, Madame J' finit par avouer partiellement les faits que lui reproche Monsieur D'. Il est en tout cas certain que Monsieur D' \ en est informé suite au courriel envoyé le 6 juillet 2020 par le premier inspecteur D'. Celui-ci écrit que¹¹ :

Madame J' (...) a reconnu le vol de deux bracelets et d'une paire de boucles d'oreilles. Par contre, elle nie le vol de la bague et d'une chaîne.

⁶ Idem.

⁷ Idem.

⁸ Pièce 2 du dossier de la société.

⁹ Pièce 5 du dossier de Madame J'.

¹⁰ Pièce 5 du dossier de Madame J'.

¹¹ Pièce 3 du dossier de la société.

Madame J regrette les faits et souhaite vous rembourser pour le préjudice causé.

Si vous êtes d'accord, veuillez nous communiquer le montant que vous réclamez ainsi que votre numéro de compte.

Je ferais le nécessaire auprès de Madame J.

Par courriel du 8 juillet 2020, Monsieur D communique l'information reçue à la société en ces termes¹² :

Rebonjour Mr D,

Je vous transfère le mail reçu de mr l'inspecteur D (ci-dessous) dans le but de faire intervenir votre assurance.

Je vous enverrai encore aujourd'hui un autre mail pour l'assureur avec les informations sur les bijoux qui ont été dérobés.

C'est ainsi qu'un second courriel est adressé par Monsieur D à la société. Il contient des informations et photos des bijoux dérobés, à destination de la compagnie d'assurance de la société¹³.

Madame J est appelée à se présenter à une réunion au siège de la société le jeudi 9 juillet 2020 à 10 heures. Elle est informée qu'elle peut se faire accompagner par un membre de la délégation syndicale.

Elle assiste à ladite réunion, accompagnée de Madame P membre de la délégation syndicale. Pendant la réunion, la société confronte Madame J avec la plainte déposée par Monsieur D, le courriel du premier inspecteur D et les photos des bijoux. Madame J ne conteste pas le vol.

Le 11 juillet 2020, la société initie la procédure spéciale prévue par la loi précitée du 19 mars 1991, en vue de solliciter l'autorisation de licencier Madame J pour motif grave :

- par courriers recommandés du 11 juillet 2020, la société informe Madame J et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature qu'elle envisage un licenciement pour motif grave¹⁴ ;
- Par requête adressée au greffe par pli recommandé du 11 juillet 2020, la société introduit la procédure visée par la loi précitée du 19 mars 1991 devant Madame la Présidente du tribunal du travail du Hainaut, division Tournai¹⁵.

¹² Pièce 3 du dossier de la société.

¹³ Pièce 10 du dossier de la société.

¹⁴ Pièces 4, 5 et 6 du dossier de la société.

¹⁵ Pièce 11 dossier du dossier de la société.

Les lettres recommandées précitées sont libellées de la manière suivante :

Compte tenu de votre qualité de candidate déléguée du personnel pour le Comité pour la prévention et la protection au travail dans le cadre des élections sociales 2020, nous vous informons par la présente, dans le cadre de la procédure prévue par 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, qu'Ypsilon SCRLFS envisage de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave.

Nous exposons ci-dessous les faits dont nous estimons qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auront été reconnus exacts et suffisamment graves par le tribunal du travail compétent.

1. Le mercredi 8 juillet 2020, nous avons pris connaissance certaine et suffisante du fait que vous avez commis un vol de plusieurs bijoux au domicile d'un de nos clients, Monsieur D, pendant votre occupation et plus précisément pendant que vous travailliez comme aide-ménagère auprès de ce client.

Monsieur D a déposé plainte à votre rencontre auprès de la police le 22 juin 2020 et a déclaré ce qui suit lors de son audition: « Ce jour, je me présente en vos locaux aux fins de déposer plainte pour un fait de vol domestique dont j'ai été victime. Fait commis en mon domicile à votre début janvier 2020 et il y a peut-être une semaine. Fait certainement commis par ma femme d'entretien à savoir la nommée J de l'agence EKOSERVICES TOURNAI qui travaille chez nous depuis le 06 janvier. »

Une copie de la plainte nous a été transmise par M. D par e-mail le 7 juillet 2020 suivie d'un e-mail du 8 juillet 2020 dans lequel, dans un e-mail qu'il adressait à M. D le 6 juillet 2020, le 1^{er} Inspecteur D de la police de la Zone du Toumais confirme que vous avez reconnu le vol de deux bracelets et d'une paire de boucles d'oreilles :

« Madame J a reconnu le vol de deux bracelets et d'une paire de boucles d'oreilles ».

2. Le 8 juillet 2020 nous avons également appris par M. D qu'après votre travail au domicile de Monsieur D, vous avez offert à la vente les bijoux concernés à un revendeur d'or qui, d'une part, a fait des photos des bijoux que vous offriez et, d'autre part, a fait une photocopie de votre carte d'identité. Le revendeur d'or en question se situe à distance de marche de l'habitation de Monsieur D. M. D a lui-même été informé de ces faits par le 1^{er} Inspecteur D, qui a en plus confirmé à M. D que vous avez été confrontée à ces faits pendant une audition à la police et que vous avez explicitement reconnu avoir commis le vol susmentionné.

3. En fin de journée du 8 juillet 2020, nous vous avons demandé de vous présenter au bureau le lendemain matin, le 9 juillet 2020 à 10 :00 heures, vous informant que vous pouviez vous faire accompagner par un membre de la délégation syndicale. Vous vous êtes présentée à ladite réunion accompagnée par Mme. D. , membre de la délégation syndicale.

Pendant la réunion, nous vous avons confrontée avec la plainte déposée par M. D. avec l'e-mail du 1^{er} Inspecteur D et avec les photos des bijoux faites entre autres par M. D et le revendeur d'or. Vous n'avez pas contesté le vol, ni réagi face aux documents que nous vous avons présentés.

4. De tels faits sont absolument inacceptables pour nous et rendent la poursuite de toute collaboration professionnelle impossible.

Par souci d'exhaustivité, nous vous renvoyons à cet égard aux dispositions du règlement de travail qui dispose expressément : "peut être notamment constitutif du motif grave, dans le chef du travailleur le fait: il commet des infractions pénales graves ébranlant sérieusement la confiance de l'employeur envers ce travailleur".

La société a perdu toute confiance en vous. En commettant le vol susmentionné, vous avez irrémédiablement rompu la confiance de votre employeur.

5. Compte tenu de la protection particulière dont vous bénéficiez en tant que candidate déléguée du personnel présentée par la FGTB pour le Comité pour la prévention et la protection au travail dans le cadre des élections sociales 2020, nous avons décidé d'introduire la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 en admission de votre licenciement pour motif grave en raison des faits précités.

(...)

Le 17 juillet 2020, une première comparution a lieu devant la Présidente faisant fonction du tribunal du travail du HAINAUT. Il s'agit essentiellement d'informer les parties de la procédure à suivre dans le cadre de la loi précitée du 19 mars 1991.

Une deuxième comparution, dite « de conciliation », a lieu le 23 juillet 2020. Par ordonnance du même jour, la Présidente faisant fonction du tribunal du travail du Hainaut, division Tournai, constate l'échec de la tentative de conciliation entre les parties.

Le 23 juillet 2020, la société cite tant Madame J que la FGTB aux fins de comparaître comme en référé le 28 juillet 2020. L'ordonnance du même jour constate l'impossibilité de concilier les parties. L'affaire est en conséquence distribuée à la première chambre du tribunal, les plaidoiries étant fixées au 31 juillet 2020.

IV. Position des parties**1. Pour rappel, la société demande :**

- de dire pour droit que les faits invoqués dans la lettre du 11 juillet 2020 adressée à Madame JI constituent un motif grave dans son chef rendant la poursuite de la collaboration professionnelle définitivement impossible et justifiant son licenciement pour motif grave ;
- d'être autorisée à mettre fin au contrat de travail de Mme JI sans préavis ni indemnité ;
- de déclarer la demande reconventionnelle de Madame JI et de la F.G.T.B. HORVAL WAPI irrecevable ou, à tout le moins, non fondée ;
- de condamner Madame JI aux frais et dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.440 euros.

2. Madame JI et la F.G.T.B. HORVAL WAPI demandent :

- de déclarer la demande principale irrecevable ou, à tout le moins, non fondée.

Ces parties forment également une demande « reconventionnelle » sollicitant :

- à titre principal :
 - ✓ de déclarer que le licenciement de Madame JI est irrégulier car il n'est pas intervenu dans les délais légaux.
 - ✓ de condamner la société au paiement :
 - d'une somme de 2.086,56 € bruts correspondant à 7 semaines de rémunération (art. 37/2 de la loi du 03.07.1978) x 27 heures x 11,04 € bruts) ;
 - d'une somme de 31.000,32 € bruts correspondant à 2 ans de rémunération (104 semaines) x 27 heures x 11,04 € bruts conformément à l'article 16 de la loi précitée du 19 mars 1991) ;
 - d'une somme de 1,00 € provisionnel conformément à l'article 9 de la loi précitée du 19 mars 1991 considérant que l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux

allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat-délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

- ✓ de condamner la société aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.440 €.
- ✓ d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

- à titre subsidiaire :

Si le tribunal ne fait pas droit à la demande principale, elles sollicitent de rendre jugement avant-dire-droit aux fins d'établissement d'une enquête pour auditionner, en sa qualité de témoin, Monsieur D.

De coter le fait précis suivant :

Le 29 juin 2020, Madame J. s'est présentée au domicile de Monsieur D. entre 12h00 et 12h30 en vue d'y débiter ses prestations.

Monsieur D. lui a expressément fait savoir qu'il refusait que Madame J. preste encore chez lui étant donné qu'il avait déposé plainte à son encontre du chef de vol.

Monsieur D. s'est montré particulièrement surpris de voir que sa femme d'ouvrage — la nommée J. — était venue chez lui étant donné qu'il avait prévenu lui-même, dès le 22 juin 2020, l'employeur de celle-ci, soit la demanderesse, que son ouvrière avait commis des faits de vol dans son habitation, raison pour laquelle il ne souhaitait plus qu'elle se présente à son domicile. ».

- à titre plus subsidiaire :

Si le tribunal estime qu'il existe encore des doutes quant à la date de connaissance certaine des faits, elles sollicitent qu'il soit sursis à statuer, le temps de l'obtention du dossier répressif complet.

V. Position du tribunal

1. Recevabilité

Pour rappel, les conditions légales de recevabilité de toute action judiciaire sont la qualité et l'intérêt. A cet égard, les articles 17 et 18 du Code judiciaire disposent que :

Art. 17. *L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former.*

(...)

Art. 18. *L'intérêt doit être né et actuel.*

(...)

La demande formulée par la société est recevable. Elle réunit indubitablement les conditions visées aux normes reproduites. Son fondement sera examiné ci-après.

Il faut bien constater que les critiques formulées par Madame J et la F.G.T.B. HORVAL WAPI aux fins de soutenir l'irrecevabilité de cette demande sont étrangères au respect des articles 17 et 18 du Code judiciaire. Elles se rapportent exclusivement à la conformité des démarches de l'employeur à l'article 4, § 1^{er}, de la loi précitée du 19 mars 1991. Or, cette problématique relève du fond du litige.

L'intérêt de Madame J n'est quant à lui assurément pas actuel lorsque, se prévalant du caractère irrégulier de son licenciement, elle postule la condamnation de la société à diverses sommes d'argent (2.086,56 € bruts, 31.000,32 € bruts et 1 € provisionnel). Force est effectivement de relever qu'à ce stade, aucun licenciement n'est encore intervenu...

D'autre part, le tribunal fait sienne la jurisprudence développée par la Cour de cassation dans son arrêt du 10 avril 1995¹⁶. En substance, elle enseigne qu'en raison de la mission strictement limitée des juridictions du travail dans le cadre de la procédure prévue par la loi précitée du 19 mars 1991, il n'est pas possible au travailleur d'introduire une demande reconventionnelle, c'est-à-dire, une demande *incidente formée par le défendeur et qui tend à faire prononcer une condamnation à charge du demandeur* (Art. 14 C. jud.).

Sont en conséquence irrecevables les demandes reconventionnelles tendant à condamner la société au paiement :

- d'une somme de 2.086,56 € bruts correspondant à 7 semaines de rémunération (art. 37/2 de la loi du 03.07.1978) x 27 heures x 11,04 € bruts) ;
- d'une somme de 31.000,32 € bruts correspondant à 2 ans de rémunération (104 semaines) x 27 heures x 11,04 € bruts conformément à l'article 16 de la loi précitée du 19 mars 1991) ;
- et d'une somme de 1,00 € provisionnel conformément à l'article 9 de la loi précitée du 19 mars 1991 considérant que l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité

¹⁶ Chron. D. S., 1995, p. 510.

complémentaire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat-délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

N'étant pas des demandes reconventionnelles (puisqu'elles ne tendent pas à faire prononcer une condamnation à charge de la société) et satisfaisant aux conditions posées par les articles 17 et 18 C. jud., les demandes d'enquête et de sursis à statuer formulées par Madame J. et la F.G.T.B. HORVAL WAPI sont quant à elles recevables, leur fondement étant analysé ci-après.

2. Fond

2.1. Autorisation du licenciement pour motif grave

A. Régularité de la notification prescrite par l'article 4 de la loi précitée du 19 mars 1991 : respect du délai légal de trois jours

En droit

L'article 4, § 1^{er}, de la loi précitée du 19 mars 1991 dispose que :

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 ouvrable qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement¹⁷. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

Le délai de trois jours ouvrables endéans lequel la procédure préalable à l'admission du motif grave doit être introduite s'entend de la même manière que le délai prescrit par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Au sens de cette norme, le fait constitutif de motif grave est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une *certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice*¹⁸.

Le délai de trois jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur (ou le travailleur, selon le cas) ne fait que nourrir certains soupçons ou certaines présomptions. Une certitude peut être attendue¹⁹.

¹⁷ Le Tribunal met en gras.

¹⁸ Cass., 5 novembre 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 155; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.*, 1997, p. 369; Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390.

¹⁹ Cass., 16 juin 1971, *J.T.T.*, 1972, p. 37; C. trav. Bruxelles, 3 mars 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, p. 2451; C. trav. Mons, 8

Avant de procéder au licenciement pour motif grave, il est souhaitable, vu les conséquences éventuelles, que la partie qui souhaite rompre fasse preuve de prudence. Il doit donc être admis qu'elle prenne des informations pour se faire une opinion sur les circonstances de l'éventuel motif grave à invoquer²⁰.

Bref, la connaissance de la matérialité des faits n'implique pas nécessairement leur connaissance suffisante. Parfois, celle-ci n'est acquise qu'après avoir recueilli certaines informations, par le biais d'une enquête ou d'une audition par exemple²¹.

Enfin, la question de la connaissance certaine des faits soutenant la rupture pour motif grave doit être distinguée de celle du moment où leur preuve peut être rapportée²².

En fait

Il résulte de la chronologie des faits (rappelée ci-avant) que le dépôt de plainte de Monsieur D à l'encontre de Madame J intervient le 22 juin 2020. La société reconnaît avoir été informée ce jour-là du dépôt de plainte, son contenu intégral ne lui étant communiqué que le 1^{er} juillet 2020.

Il ressort clairement des termes de cette plainte qu'au moment du dépôt, Monsieur D, même s'il incrimine sérieusement Madame J de faits de vols, ne nourrit encore à son égard que des *souçons*. Il indique d'ailleurs que la présence dans son foyer d'enfants en bas âge aurait pu expliquer la disparition des bijoux.

De toute manière, quelles que soient les certitudes acquises ou non par Monsieur D le 22 juin 2020, toujours est-il qu'au même moment, la société n'est informée que du dépôt de plainte, son contenu intégral lui étant fourni le 1^{er} juillet 2020.

Pas plus que le 22 juin 2020 ou le 1^{er} juillet 2020, il ne peut être considéré que la société dispose d'une connaissance suffisante de l'imputabilité, à Madame J des faits qui lui sont reprochés.

En principe, il ne peut être admis que le simple dépôt de plainte d'un utilisateur de titres services suffise à emporter la conviction de l'employeur que son travailleur est responsable des faits, pénalement répréhensibles, qui lui sont reprochés.

Admettre un tel raccourci ouvrirait la porte à des abus, tels ceux commis par des utilisateurs malintentionnés qui, sous couvert d'accusations mensongères, pourraient manœuvrer aux fins d'emporter la rupture pour motif grave du contrat

septembre 1988, *J.L.M.B.*, 1989, p. 200; C. trav. Bruxelles, 11 février 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, p. 2450.

²⁰ C. trav. Bruxelles; 8 avril 1987, *R.D.S.*, 1988, p. 162.

²¹ C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, p. 120;

²² C. trav. Bruxelles, 21 mai 1997, *Bull. F.E.B.*, janvier 1998, p. 82; C. trav. Liège, 24 avril 1997, *Chron. D.S.*, 1998, p. 79.

dé leur aide-ménager. L'on aperçoit immédiatement le caractère inacceptable d'un tel procédé...

En l'espèce, la société fait preuve d'une sage prudence en ne tirant aucune conclusion hâtive du dépôt de plainte. Elle continue d'ailleurs à confier des prestations de nettoyage à Madame J ; pour le compte d'autres utilisateurs jusqu'au 8 juillet 2020. Ceci démontre clairement un maintien de confiance (exclusif de motif grave) jusqu'à cette date.

Il est néanmoins vrai que Madame J n'effectue plus aucune prestation chez Monsieur D' au-delà du 22 juin 2020. Ceci est néanmoins parfaitement compréhensible, le tribunal imaginant mal une poursuite sereine des prestations de nettoyage à partir de cette date. La prestation du 29 juin 2020, planifiée par la société (est-ce un oubli de sa part de ne pas l'avoir retirée ?) a par ailleurs été annulée. Pour le surplus, le tribunal estime que les faits intervenus le 29 juin 2020 sont sans influence particulière sur la résolution du présent litige.

Selon le tribunal, c'est au 8 juillet 2020 qu'il convient de situer la connaissance suffisante des faits de vols. Ce n'est qu'à cette date que Monsieur D. transmet à la société le courriel du 6 juillet 2020 du premier inspecteur D ;, aux termes duquel Madame J. init par avouer partiellement les faits que lui reproche Monsieur D.

Tenant compte de ces éléments, il doit être conclu au respect, par la société, du délai légal de trois jours puisque les lettres recommandées sont transmises le 11 juillet 2020.

B. Motif grave : respect de la notion légale

En droit

La notion de faute grave est la même dans le cadre de la loi précitée du 19 mars 1991 que dans celui de la loi précitée du 3 juillet 1978.

Pour rappel, l'article 35, alinéa 2, de cette législation définit le motif grave comme *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

Le vol est généralement considéré comme un motif grave de licenciement car il rompt le lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et le travailleur. La poursuite de l'exécution du contrat devient donc impossible²³.

²³ C. trav. Bruxelles, 9 février 1973, *J.T.T.*, 1973, p. 172; C. trav. Liège, 20 novembre 1984, *Chron. D.S.*, p. 1985; C. trav. Mons, 5 décembre 1989, *J.T.T.*, 1991, p. 96; C. trav. Mons, 16 mai 1991, *Bull. F.E.B.*, 1992/2, p. 78; C. trav. Bruxelles, 7 octobre 1992, *Bull. F.E.B.*, 1993/1, p. 71; C. trav. Anvers, 12 octobre 1992, *Limb. Rechtsl.*, 1993, p. 152; C. trav. Anvers, 10 novembre 1994, *Chron. D.S.*, 1997, p. 125; C. trav. Bruxelles, 26 avril 1999, *Chron. D.S.*, 1999, 496; C. trav. Liège, 24 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 212; C. trav. Liège, 20 décembre 2000, *J.T.T.*, 2002, p. 85; C. trav. Liège, 18 mars 2016, *J.T.T.*

En fait

Le tribunal tient compte de ces enseignements et aussi du fait que, dans les conclusions reçues au greffe le 24 août 2020, Madame J et la F.G.T.B. HORVAL WAPI écrivent que : *au surplus, le tribunal notera que Madame J ayant reconnu les faits, il ne sera pas ici nié la gravité de leur caractère, ce qui ne semble pas être le débat.*

C'est ainsi qu'il décide souverainement que les faits invoqués dans la lettre du 11 juillet 2020 adressée à Madame J constituent un motif grave dans son chef rendant la poursuite de la collaboration professionnelle définitivement impossible et justifiant son licenciement pour motif grave.

C. Conclusion

La procédure menée par la société est en tous points conforme aux dispositions de la loi précitée du 19 mars 1991.

En conséquence, le tribunal l'autorise à mettre fin au contrat de Madame J sans préavis ni indemnité.

2.2. Enquête

Vu ce qui précède, il est manifeste que le tribunal n'a nullement besoin d'éclaircissements complémentaires sur la chronologie des événements.

La demande d'enquête est donc rejetée.

2.3. Sursis à statuer

Pour des raisons identiques à celles exposées au point qui précède immédiatement, la demande est rejetée.

2.4. Dépens

Madame J' ucombe de sorte que les dépens doivent être mis à sa charge (Art. 1017, alinéa 1^{er}, C. jud.).

Ils sont liquidés par la société comme suit :

- Indemnité de procédure : 1.440 €
- Frais de citation : 614,79 €
- Total : 2.054,79 €

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT A L'EGARD DE LA S.C. AGREEE COMME E.S.
YPSILONN, DE MADAME J ET DE LA F.G.T.B. HORVAL WAPI ET PAR
DEFAULT A L'EGARD DE LA F.G.T.B,

Dit la demande de la S.C. agréée comme E.S. YPSILONN recevable.

La déclare fondée.

Dit pour droit que les faits exposés dans la lettre du 11 juillet 2020 adressée à Madame J constituent un motif grave dans son chef rendant la poursuite de la collaboration professionnelle définitivement impossible et justifient son licenciement pour motif grave.

Autorise la S.C. agréée comme E.S. YPSILONN à mettre fin au contrat de travail de Madame J sans préavis ni indemnité.

Dit irrecevables les demandes reconventionnelles tendant à condamner la S.C. agréée comme E.S. YPSILONN au paiement :

- d'une somme de 2.086,56 € bruts correspondant à 7 semaines de rémunération (art. 37/2 de la loi du 03.07.1978) x 27 heures x 11,04 € bruts) ;
- d'une somme de 31.000,32 € bruts correspondant à 2 ans de rémunération (104 semaines) x 27 heures x 11,04 € bruts conformément à l'article 16 de la loi précitée du 19 mars 1991) ;
- et d'une somme de 1,00 € provisionnel conformément à l'article 9 de la loi précitée du 19 mars 1991 considérant que l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat-délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

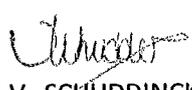
Dit recevables les demandes d'enquête et de sursis à statuer formulées par Madame J et la F.G.T.B. HORVAL WAPI mais les déclare non fondées.

Condamne Madame J aux frais et dépens d'instance, liquidés comme suit :

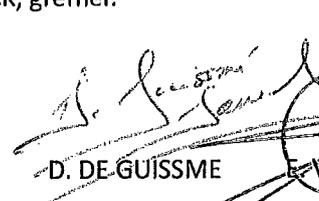
- Indemnité de procédure : 1.440 €
- Frais de citation : 614,79 €
- Total : 2.054,79 €.

Ainsi rendu et signé par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Dominique MOINEAUX, président, présidant la première chambre ;
Eric VANHAVERBEKE, juge social au titre d'employeur ;
Daniel DE GUISSME, juge social au titre de travailleur ouvrier ;
Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



D. DE GUISSME

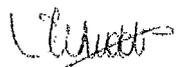


E. VANHAVERBEKE

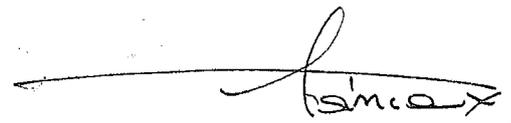


D. MOINEAUX

Et prononcé en audience publique supplémentaire de la première chambre du tribunal précité, le 28 septembre 2020, par Dominique MOINEAUX, président, présidant la première chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



D. MOINEAUX