



Numéro de répertoire
2022/40
Date de la prononciation
12/01/2022
G c/ SELECTA BELGIUM SA 20/324/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Septième chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur G né le '1969 (NN :),
domicilié à

PARTIE DEMANDERESSE : ayant pour conseil Maître Stéphane ROBIDA , avocat à
4100 BONCELLES, route du Condroz, 61-63 – comparaissant par Maître Lucie
REYNKENS, avocat

Contre :

La SA SELECTA BELGIUM, dont le siège social est sis à 2850 BOOM, Industrieweg,
10 A , inscrite à la BCE sous le numéro BE0404.868.991

PARTIE DEFENDERESSE : ayant pour conseils Maîtres Jean-Paul LACOMBLE,
avocat à 4020 LIEGE, Parc d'Affaires Zénobe Gramme, Square des Conduites
d'Eau, 7, Bâtiment H et Nicholas THOELEN, Posthofbrug, 12 à 2600 ANTWERPEN
Comparaissant par Maître Lora SCHYNS, avocat

* * *

PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Les conseils des parties sont entendus à l'audience publique du 08/12/2021.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 08/12/2021
et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 28/10/2020
- l'ordonnance rendue le 27/01/2021, sur pied de l'article 747 § 2 du code judiciaire, fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries
- les conclusions de la SA SELECTA BELGIUM déposées au greffe le 29/03/2021
- les conclusions de Monsieur G déposées au greffe le 25/05/2021
- les conclusions additionnelles de la SA SELECTA BELGIUM déposées au greffe le 02/08/2021
- les conclusions de synthèse de Monsieur G déposées au greffe le 30/09/2021
- le dossier de pièces de Monsieur G déposé au greffe le 30/09/2021
- le dossier de pièces complémentaire de Monsieur G déposé à l'audience du 08/12/2021

Vu la non conciliation des parties ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

HISTORIQUE DU LITIGE :

1. A partir du 23/06/2008, Monsieur G a été occupé par SELECTA BELGIUM SA en qualité d'ouvrier.

Il occupait la fonction d'opérateur réserviste et il était chargé de l'entretien des distributeurs automatiques de cafés, ainsi que de la gestion des distributeurs de boissons et snacks chez le client de la partie défenderesse à savoir la Centrale Nucléaire de Tihange.

L'article 4 du contrat de travail prévoit que concernant le lieu de travail, le travailleur n'a pas de lieu de travail fixe. Celui-ci est variable en fonction des tâches à accomplir, mais il se situe dans les environs du domicile, avec une exception pour la fonction spécifique d'opérateur réserviste.

L'article 5 du contrat de travail prévoit que le déplacement à partir du domicile vers le premier client de la journée et le dernier déplacement du dernier client de la journée vers le domicile sont à considérer comme des déplacements privés et doivent en conséquence ne pas être pris en compte comme du temps de travail.

L'article 8 du contrat de travail prévoit que le travailleur déclare qu'il a reçu un exemplaire du règlement de travail et qu'il en accepte toutes les dispositions.

2. Par courrier du 15/11/2019, SELECTA BELGIUM SA a mis fin au contrat de travail de Monsieur G pour motif grave en les termes suivants :

« ..., Nous confirmons par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave, étant donné que toute collaboration professionnelle est devenue définitivement et immédiatement impossible.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, aucun préavis ni aucune indemnité ne sont dus lors de cette résiliation.

Le motif de cette décision est la constatation de l'enregistrement délibéré inexact de tes heures de travail à la centrale nucléaire de Tihange.

Nous vous demandons de nous remettre immédiatement tous vos biens professionnels : voiture, ORBA, GSM, clés, vêtements, ...

Les autres motifs concrets de votre licenciement vous seront notifiés dans les délais légaux.

Vos documents de sortie de service vous seront envoyés dans les délais légaux.

Avec mes salutations respectueuses, ...

Tim Goossens, directeur général ».

Le récépissé de l'envoi recommandé n'est pas produit.

Le formulaire C4 de l'ONEM, signé par l'employeur le 25/11/2019, mentionne au titre de « motif précis du chômage » : « licenciement pour motif grave ».

3. Par courrier du 19/11/2019, les motifs ayant conduits au licenciement, à savoir des erreurs dans le pointage des heures de prestation, sont notifiés à Monsieur G le quel signe l'accusé de réception le 20/11/2019.

4. Par courrier du 6/12/2019, le syndicat de Monsieur G a contesté le motif grave en estimant que « *ce système de pointage nous paraît pour le moins nébuleux ...* ».

5. En réponse à cet envoi, l'employeur précise, par courrier du 23/12/2019, notamment que « *les prestations de nos travailleurs commencent au moment où ils scannent leur première machine ou l'espace de stockage et s'arrêtent après la dernière machine ou l'espace de stockage.* ».

6. Les parties restant sur leur position, Monsieur G a assigné SELECTA BELGIUM SA devant le tribunal de céans.

EXPOSE DE LA DEMANDE :

Par requête contradictoire déposée le 28/10/2020 et par conclusions de synthèse déposées le 30/09/2021, Monsieur G, demandeur, sollicite condamnation de la SA SELECTA BELGIUM à lui verser la somme de **13.843,36 euros bruts** à titre d'indemnité de rupture équivalente à 48 jours et 18 semaines de rémunération, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 15/11/2019 jusqu'à complet paiement.

Il postule la condamnation de la SA SELECTA BELGIUM aux dépens liquidés, dans son chef, au droit de greffe de 20 euros et à l'indemnité de procédure de 1.430 euros.

Il demande enfin que le tribunal ordonne l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

RECEVABILITE :

La recevabilité de la demande n'est pas contestée.

La demande, déposée dans les formes et dans les délais légaux, est recevable.

DISCUSSION :

I. Position du demandeur :

Le demandeur réclame paiement de la somme de 13.843,36 euros bruts au titre d'indemnité de rupture.

Il soutient que le délai légal de 3 jours entre la prise de connaissance des faits et la notification du congé n'a pas été respecté en l'espèce.¹

Il soutient également que le motif grave n'est pas démontré.²

II. Position de la défenderesse :

La défenderesse conclut à l'absence de fondement de la demande.

Elle soutient que la notification du licenciement était régulière car le point de départ du premier délai légal de 3 jours était le vendredi 15/11/2019, date de prise de connaissance des faits par Monsieur V , seul compétent pour décider du licenciement du travailleur.³

Elle soutient également que le second délai légal de 3 jours entre le congé du vendredi 15/11/2019 et la motivation de celui-ci par courrier du mardi 19/11/2019 a été respecté.⁴

Elle invoque, au titre de motifs graves, une fraude au système de pointage organisé par l'employeur : *« il est reproché à Monsieur G d'avoir, pour la quasi-totalité de la période examinée, renseigné manuellement (via scan) qu'il avait commencé à travailler dans le stock à une heure à laquelle il ne se trouvait même pas dans le bâtiment où le stock est situé (et donc, d'avoir frauduleusement enregistré des prestations qui ne correspondaient pas à la réalité). »*⁵

Pour appuyer sa thèse, elle invoque les heures relevées par le système de pointage.

III. Position du tribunal :

1. Législation applicable en l'espèce :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail se lit comme suit :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

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.

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.

¹ Conclusions de synthèse, point III.1.

² Idem, point III.2.

³ Conclusions de synthèse, point 1.1.2.1.

⁴ Idem, point 1.1.2.1.

⁵ Idem, point 1.2.2.1.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.»

2. Examen des délais légaux quant au licenciement pour motif grave :

La jurisprudence impose au tribunal de vérifier le respect des délais légaux.

EN DROIT :

a) Selon la Cour de cassation,

« 2. Le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre à connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat.

...

4. En admettant ainsi que le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 commence à courir lorsque le fait n'est pas connu de la partie qui donne congé, mais aurait pu ou aurait dû l'être, les Juges d'appel ont violé cette disposition. ... » (Cass., 15/06/2015, S.13.0095.N, Pas., p. 1559 et s. ; JTT, 2016, 486 ; Orientations, 2016/4, 32) ;

« Pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai prévu par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, il faut que ce fait soit parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat. Viole cette disposition, l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal » (Cass., 7/12/1998, J.T.T., 1999, p. 149 ; Cass. 14/05/2001, www.cass.be) ;

« Il ne peut être fait reproche à l'auteur du congé de ne pas s'être rendu compte plus tôt de l'existence d'un motif grave à la suite d'un défaut d'organisation interne » (Cass., 7/12/1998, Bull. 1998, 1187 et JTT 1999, 149 ; J.F. Neven et Cl. WANTIEZ, « Motif grave : quelques éclaircissements », JTT, 1992, 253) ;

« L'article 35 al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978, selon lequel un congé pour motif grave ne peut être notifié à un travailleur que dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie, est une disposition impérative tant en faveur du travailleur que de l'employeur. Le juge du fond est tenu d'examiner, dans le respect des droits de la défense, la conformité à cette disposition du licenciement dont il est saisi, même si le travailleur s'abstient de faire valoir celle-ci devant lui. La violation de cette disposition peut être invoquée pour la première fois devant la cour de Cassation » (Cass. 22/5/2000, J.L.M.B., p. 1412, Larquier Cass. n° 1219, in Code Larquier, sous ledit article) ;

« Pour décider si le congé pour motif grave a été ou non donné dans le délai prévu à l'article 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978, la juridiction du travail peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du licenciement n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables, la juridiction du travail ne statue pas ainsi sur l'existence des faits et leur caractère grave. » (Cass., 19/3/2001, Pas., p. 436, J.T.T., p. 249, in Code Larcier, sous ledit article) ;

b) Selon les Cours du travail,

« Selon les travaux parlementaires de la loi du 3 juillet 1978, par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés légaux (chambre des représentants, session 1977-1978, projet de loi relatif aux contrats de travail, rapport fait au nom de la Commission de l'emploi et du travail, par M. Deneir, 293, session 1977-1978, n°4) » (Cour du travail de Liège, 27/06/1990, JTT, 1991, 162 ; dans le même sens : C.Trav. Namur – div. Namur, 12è ch., 12/11/2015, JLMB, 2016/14, p. 670, sommaire).

Selon la Cour du travail de Gand (sect. Bruges, 23/09/2003, JTT, 2004, 334), la lettre recommandée comprenant le motif doit être envoyée dans le délai légal de 3 jours ; elle ne doit pas être reçue dans celui-ci.

EN L'ESPECE :

1. Il convient de rappeler que la défenderesse est une société anonyme.

Ni l'existence du courrier de licenciement du vendredi 15/11/2019, ni l'envoi par recommandé ne sont contestés par le demandeur.

Ce courrier a été signé par le directeur général Monsieur G uniquement.⁶

La compétence de Monsieur : est cependant contestée par le demandeur.⁷

Il ressort de l'extrait publié au Moniteur Belge le 29/02/2016 que Monsieur G est administrateur de la défenderesse depuis le 14/01/2016.⁸

Dès lors Monsieur G était bien compétent pour signer ce courrier de licenciement.

2. Ce courrier de licenciement du vendredi 15/11/2019 fait état d'enregistrements volontairement erronés des heures de travail à la centrale nucléaire de Tihange.

⁶ Pièce 2 de la défenderesse

⁷ Page 4 conclusions de synthèse

⁸ Pièce 19 de la défenderesse et traduction libre en pièce 27

Ce motif sera précisé par second courrier du mardi 19/11/2019, reçu par le demandeur le mercredi 20/11/2019⁹, lequel fait état de pointages erronés pour la période du 2/10/2019 au 31/10/2019.

Le demandeur s'étonne de la période du 31/10/2019 au 15/11/2019.¹⁰

C'est à juste titre que la défenderesse invoque la réalisation d'une enquête interne avant la décision de licenciement : *« C'est au plus tôt le 8 novembre 2019 (date des documents reprenant les enregistrements réalisés via scan— pièce 14) que Monsieur V a commencé à analyser les données dont il disposait. Comme il a communiqué les incohérences constatées à Madame T le 14 novembre 2019 (pièce 4 — traduction libre pièce 23), il convient de constater que l'analyse a, en réalité, été rapide (le 10 novembre étant un dimanche, et le lundi 11 novembre un jour férié). Madame T a informé Monsieur G des faits dès le lendemain (pièce 5 — traduction libre pièce 24) et ce dernier a immédiatement pris la décision qui s'imposait. »*.

3. En conséquence, le tribunal considère que le délai légal de 3 jours entre la prise de connaissance des faits par Monsieur G par email lui adressé le vendredi 15/11/2019 et la lettre de congé du même jour a été respecté.

Il en est de même pour le second délai légal de 3 jours entre le congé du vendredi 15/11/2019 et la motivation de celui-ci, de manière plus précise, par second courrier recommandé du mardi 19/11/2019.

3. Examen du motif grave :

EN DROIT :

a) Selon la Cour de cassation,

- l'article 35 n'impose pas que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle (Cass. 9/3/1987, pas. P.815) ;

- « 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 » (Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89.) ;

- « Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué » (Cass., 3^{ème} ch., 21/05/1990, JTT, 1990, 435 et s., citée par C.T. Mons, 2010/AM/454 en matière de faits d'insubordination) ;

⁹ Pièce 7 de la défenderesse

¹⁰ Page 3 conclusions de synthèse

- « le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un préjudice à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement » (Cass. 28/4/1997, S960148N, publié sur le site JURIDAT).

- « En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé » (Cass. 26/6/2006, S050004F, www.juridat.be);

- " ... De rechter moet rekening houden met de omstandigheden die in de ontslagbrief zijn aangevoerd om de erin opgegeven reden toe te lichten. Vroegere feiten kunnen een verduidelijking vormen van de grief die als dringende reden wordt aangevoerd. ..." (Cass., 16/04/2018, S.16.0040.N, JTT, n° 1313, 10/09/2018, pp. 293-294, et sur www.juridat.be).

Traduit librement comme suit : " le juge doit tenir compte des circonstances qui sont mentionnées dans le courrier de rupture pour éclairer les motifs y précisés. Des faits antérieurs peuvent constituer un éclairage du grief qui est invoqué au titre de motifs graves. ».

b) Selon les cours du travail,

- le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :

- 1) il faut une faute,
- 2) celle-ci doit être intrinsèquement grave,
- 3) elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail (V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »
(CT Liège, chambre de vacations, 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit) ;

- « la confiance, gagnée ou perdue, est essentiellement tributaire des aspects de la personnalité de l'auteur de la rupture » (C. trav. Liège (15e ch.), 17/12/2009, inéd.);

c) Quant à la charge de la preuve du motif grave du licenciement,

Il importe de rappeler

- le prescrit de l'article 870 du Code judiciaire qui se lit comme suit :

« Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. » ;

- le prescrit de l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail qui se lit comme suit :

« *La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4* » ; (V° notamment Cour du travail de Liège, 24/11/1999, J.T.T., 2000, p. 212, citée dans ouvrage collectif, la rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence, 1996-2001, Larcier, pp. 208-209) ;

En outre, le congé pour motif grave doit être considéré comme un mode exceptionnel de rupture du contrat de travail car il s'agit pour le travailleur congédié d'une sanction extrêmement grave ; il faut donc que la preuve soit apportée de manière rigoureuse, quelles que soient les difficultés concrètes que l'employeur peut connaître pour rapporter la preuve d'un fait dans certaines circonstances (Cour du travail de Liège, 15/1/2004, inédit, R.G. n° 31.300/03, citée par Steve Gilson, Karen Rosier, Aurélie Frankart, et Mikaël Glorieux, La preuve du motif grave, in Le congé pour motif grave, Anthemis, 2011, p.172).

d) Quant au contrôle de proportionnalité,

Le 6/06/2016, la Cour de cassation (S.15.0067.F, Carrefour Belgium c V., JTT, 10/10/2016, n° 1256, 351) a considéré que le critère de la disproportion entre la faute grave et la perte de l'emploi est « étranger » à la notion du motif grave visé par l'article 35 alinéa 2 de la loi du 3/7/1978.

En l'espèce, le juge d'appel avait jugé, à tort, que la faute commise par défenderesse (Détourner à son profit des points bonus de clients à l'aide de la carte de dépannage, transférés sur sa carte bonus personnelle) était grave mais qu'étant isolée sur une période de 22 années de services, elle ne se trouvait pas dans un rapport raisonnable de proportionnalité avec la sanction que constitue la perte de son emploi sans préavis ni indemnité.

EN L'ESPECE,

Les faits relatés dans les lettres de congé et de motivation sont-ils constitutifs d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ?

La jurisprudence susmentionnée considère que la rupture du contrat de travail pour motif grave doit rester l'exception. La preuve du motif grave, à charge de l'employeur, doit donc être apportée de manière rigoureuse. Le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers aux motifs graves invoqués et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué.

Il est reproché au travailleur « d'avoir, pour la quasi-totalité de la période examinée, renseigné manuellement (via scan) qu'il avait commencé à travailler dans le stock à une heure à laquelle il ne se trouvait même pas dans le bâtiment où le stock est situé (et donc, d'avoir frauduleusement enregistré des prestations qui ne correspondaient pas à la réalité). ».¹¹

En d'autres termes, selon la défenderesse, « Monsieur G devait commencer sa journée de travail en scannant le premier distributeur dont il s'occupait ou, s'il commençait à travailler dans le stock, en scannant un code-barre « stock 100 » (figurant sur une feuille dont il disposait).

Comme le stock se trouve après le contrôle d'accès de la centrale (pièces 17 et 18), il était impossible que Monsieur G exécute des prestations dans le stock sans avoir passé ce contrôle d'accès. Or, en l'espèce, il a en été constaté que Monsieur G avait, à de nombreuses reprises, scanné un « stock 100 » pour indiquer le début de sa journée de travail dans le stock, alors même qu'il n'avait pas encore passé le contrôle d'accès (pièces 14 et 15). »

La défenderesse invoque son système de pointage, accepté par le travailleur à partir du 16/02/2018¹²:

« Scanner / Enregistrer vos heures de travail.

1. Début de la journée de travail Opérateur/back-up

Démarrage Orba : saisir l'utilisateur et le kilométrage au départ du domicile

2. Arrivée chez le client ou au dépôt :

À l'arrivée chez le premier client, 1 distributeur automatique :

Scannez le 1er distributeur, procédez aux opérations, rescannez le distributeur.
Rendez-vous au prochain distributeur/client et répétez l'opération.

OU

A l'arrivée au stock du premier client:

Scannez le stock 100 et rescannez immédiatement.

Scannez le stock client (autocollant dépôt), procédez aux opérations, rescannez.

Scannez le 1^{er} distributeur, procédez aux opérations, rescannez le distributeur.

Rendez-vous au prochain distributeur/client et répétez l'opération.

OU

A l'arrivée chez Shurgard ou autre box de stockage comme premier arrêt:

Scannez le stock 100 et rescannez immédiatement.

Scannez le stock Shurgard (autocollant dépôt), procédez aux opérations, rescannez.

Scannez le stock 100 et rescannez immédiatement.

Rendez-vous ensuite chez le premier client.

Scannez le 1^{er} distributeur, procédez aux opérations, rescannez le distributeur.

Rendez-vous au prochain distributeur/client et répétez l'opération.

4. Fin de la journée de travail

Scannez le dernier distributeur.

Fin de visite + saisir kilométrage à l'arrivée au domicile.

Le PDA va transférer automatiquement les données. Sur l'écran vous aura le message si l'envoie est bien passé ou pas.

Si vous avez oublié Orba à domicile ou si Orba ne fonctionne pas: notez vos heures de travail et transmettez-les au service interne dès que possible !

¹¹ Conclusions de synthèse de la défenderesse, point 1.2.2.1

¹² Pièce 2 de la défenderesse

Pour la formation de nouveaux travailleurs : les deux travailleurs scannent la journée entière, 1 des deux utilise toute la journée le code-barres stock 100, de sorte que les heures sont enregistrées pour les deux travailleurs.

5. Pour conclure concernant « Stock 100 »

Qu'est-ce que le code-barres stock 100 ?

Il ne s'agit pas du code-barres de votre stock.

Quand vous quittez votre domicile, vous devez scanner le code-barres de votre nom. Ensuite saisir le code-barres de votre véhicule et le kilométrage. (Y compris ceux qui n'ont pas de véhicule, qui ont une voiture Scan Code-barres.)

Ce faisant, votre journée de travail n'est pas commencée. La journée de travail ne commence en effet que lorsque vous arrivez chez le premier client et scannez votre premier distributeur. Mais de nombreux opérateurs doivent d'abord charger des marchandises, prendre des pièces de rechange, etc. Ou il se peut que vous deviez d'abord vous rendre chez Shurgard et non chez le client, pour un chargement. C'est dans ce cas que s'applique le code-barres stock 100. Quand vous arrivez et commencez votre travail, vous pouvez scanner le code-barres 100, c'est alors que commence votre journée de travail. Sinon, votre journée de travail ne commence que lorsque vous scannez le premier distributeur. Idem le soir : lorsque, après avoir rempli les distributeurs, vous voulez encore nettoyer les pièces de rechange ou déjà remplir votre véhicule, vous pouvez aussi utiliser le code 100. Utilisez correctement ce code. Donc pas quand vous quittez votre domicile, mais seulement quand vous commencez vos premières tâches.

Ce code n'est donc pas le code de votre stock. Pour cela, vous avez reçu ou allez recevoir— d'autres codes. ».

Monsieur I G conteste les faits qui lui sont reprochés à savoir avoir encodé des heures de pointage qui étaient inexactes. Il s'en est notamment expliqué dans le courrier adressé par son organisme syndical à la SA SELECTA BELGIUM le 06 décembre 2019.

Interrogé à l'audience du 8/12/2021, le travailleur déclare avoir été affecté essentiellement sur le site de la Centrale nucléaire de Tihange sur les dernières années, et expose que la durée d'attente aux divers points de contrôle de sécurité de la Centrale est totalement indéterminée (de quelques minutes à parfois plusieurs heures).

Il importe de rappeler l'article 5 du contrat de travail signé entre les parties, lequel prévoyait que le déplacement à partir du (« vanuit ») domicile du travailleur vers (« naar ») le premier client de la journée et le dernier déplacement du (« van ») dernier client de la journée vers (« naar ») le domicile du travailleur sont à considérer comme des déplacements privés et doivent en conséquence ne pas être pris en compte comme du temps de travail.

Dès lors, a contrario, l'arrivée du travailleur chez le premier client (en l'espèce, à la Centrale nucléaire de Tihange) fait courir le temps de travail.

Le système de pointage de l'employeur décrit ci-dessus confirme cette interprétation en prenant pour principe l'arrivée chez le client avec la possibilité de scanner la machine tout en retenant d'autres situations particulières où scanner la machine n'est pas possible immédiatement par le travailleur, avec dans ces cas spécifiques, le scanning d'un code barre portable (dénommé « stock 100 »).

L'email adressé par Madame T, HR Manager, à Monsieur G le 15/11/2019 induit en erreur ce dernier :

« ... a commencé à enquêter sur ce point et a demandé via ... en à la sécurité de la centrale nucléaire de Tihange les heures auxquelles ... passait chaque jour leur contrôle. Cela montre noir sur blanc qu'il a commis une fraude 18 jours sur les 22 jours ouvrables en octobre. De cette façon, il nous a volé +9 h en octobre.

Il se scanne déjà en stock, son stock est dans un local de la centrale nucléaire, avant même d'avoir passé la sécurité.

Par conséquent, ses heures commencent déjà à courir avant même qu'il ne commence à travailler. Il s'agit non seulement de vol de temps de travail et de salaire, mais aussi d'une tromperie de l'employeur.

Nous pouvons le licencier pour motif grave pour cela. ... ».¹³

C'est à tort que Madame T considérait que les contrôles de sécurité réalisés pourtant chez le client (ici, à la Centrale nucléaire de Tihange) n'étaient pas du temps de travail dès lors que le travailleur était bel et bien arrivé chez le client et non plus « en direction » du client.

Le temps d'attente aux différents points de contrôle de sécurité sur le site de la Centrale nucléaire de Tihange était donc du temps de travail à rémunérer.

Les temps de travail des autres travailleurs de l'employeur ¹⁴ sont inopportuns en l'espèce dès lors qu'ils n'étaient pas affectés à la Centrale nucléaire de Tihange.

En outre, le fait pour l'employeur de mettre à disposition de son travailleur un code barre portable rend son système de pointage (et donc de contrôle du temps de travail) inefficace.

En conclusion, le motif grave n'est pas démontré par la défenderesse, et en conséquence, une indemnité compensatoire de préavis est due au demandeur.

Le calcul de l'indemnité de rupture ¹⁵ n'est pas contesté.

Dès lors, il y a lieu à condamner la SA SELECTA BELGIUM à verser à Monsieur G la somme de 13.843,36 euros bruts au titre d'une indemnité de rupture équivalente à 48 jours et 18 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts calculés au taux légal depuis le 15/11/2019 jusqu'à complet paiement.

¹³ Pièce 24 de la défenderesse

¹⁴ Pièce 21 de la défenderesse

¹⁵ Pièce 7 du demandeur

DEPENS :

Le demandeur postule la condamnation de la défenderesse au paiement des dépens de l'instance, liquidés, dans son chef, au droit de greffe de 20 euros et à l'indemnité de procédure de 1.430 euros.

La défenderesse demande d'appliquer le montant de base de 1.430 eur.

Il y a lieu à fixer l'indemnité de procédure au montant de base de 1.430 eur.

Exécution provisoire et cantonnement à la Caisse de dépôts et consignations :

L'article 1397 du Code judiciaire se lit comme suit : « *Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.* ... ».

En l'espèce, il n'y a pas lieu de déroger au principe légal selon lequel le jugement définitif est exécutoire par provision, nonobstant appel et sans garantie.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal, statuant contradictoirement,

reçoit la demande,

La dit fondée, et en conséquence, condamne la SA SELECTA BELGIUM à verser à Monsieur : G la somme brute de 13.843,36 euros au titre d'une indemnité de rupture, à augmenter des intérêts calculés au taux légal depuis le 15/11/2019 jusqu'à complet paiement.

Condamne également la SA SELECTA BELGIUM au paiement des dépens de l'instance liquidés, dans son chef, à l'indemnité de procédure de 1.430 euros ;

Délaisse à la SA SELECTA BELGIUM la charge de ses propres dépens ;

Condamne enfin la SA SELECTA BELGIUM au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la SEPTIEME
Chambre de la **DIVISION DE HUY du Tribunal du Travail DE LIEGE**, du MERCREDI
DOUZE JANVIER DEUX MILLE VINGT-DEUX.

Présents :

Madame Véronique TORDEUR, Juge, président l'audience,
Monsieur Raoul FRAITURE, Juge social au titre d'ouvrier,
Monsieur Denis COURTOY, Greffier.

Le Greffier,

La Présidente et Juge social.

Monsieur Rodolphe GAMBINI, juge social au titre d'employeur, se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel il a participé dans les conditions prévues à l'article 778 du Code Judiciaire (article 785 du Code Judiciaire)