



Expédition

Numéro du répertoire 2019 /
Date du prononcé 11 décembre 2019
Numéro du rôle 2017/AB/212
Décision dont appel 15/2811/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame K., domiciliée à

N° R.N. :

partie appelante,

représentée par Maître Clarisse SEPULCHRE loco Maître Anouk VERMOORTELE, avocat à
1540 HERNE,

contre

La S.P.R.L. NTS BELGIUM, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le
n°0809.415.708 et dont le siège social est établi à 1040 BRUXELLES, Rond-Point Robert
Schuman 6/5,

partie intimée,

représentée par Maître Soumaya BERDOUNI loco Maître TILLEMANN Filip, avocat à 2000
ANVERS,

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Madame K. a été engagée en date du 1^{er} octobre 2013 au service de la SPRL NTS BELGIUM (ci-après dénommée NTS) dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée. Un second contrat de durée déterminée a pris cours le 1^{er} octobre 2014 pour se terminer le 1^{er} avril 2015.

Elle avait comme fonction responsable du magasin Desigual de Waterloo.

2.

Par lettre recommandée du 27 novembre 2014, NTS a licencié Madame K. pour motif grave.

3.

Par lettre recommandée du 1^{er} décembre 2014, NTS a communiqué les motifs qui ont mené au licenciement pour motif grave.

Ce courrier précise :

« Chère Madame K.,

Par lettre recommandée du 27 novembre 2014, la SPRL NTS BELGIUM vous informe du fait que votre contrat de travail prend fin immédiatement pour cause de motif grave.

Dans cette lettre vous trouverez une description des faits de votre conduite absolument inadmissible à propos de laquelle nous avons eu une connaissance absolue en date du 25 novembre 2014, et à cause de laquelle toute collaboration ultérieure est rendue définitivement impossible.

1.

Vous êtes en service depuis le 1 octobre 2013 comme responsable de la boutique Desigual Waterloo.

Vous deviez commencer à 9h30 le 25 novembre 2014 selon votre horaire de travail. Vous êtes cependant arrivée vers 13h30 au magasin de Desigual Waterloo. De plus, vous étiez responsable de l'ouverture du magasin à 10h00, mais vous n'étiez nullement présente à ce moment-là. En conséquence une collègue de vous a donc dû elle-même ouvrir le magasin à 10h00. Vous n'étiez pas seulement absente de manière irrégulière, mais vous avez, de plus, omis de prévenir votre employeur de votre retard et/ou de votre arrivée tardive. Nous ne pouvons tolérer un tel comportement !

Suite à une visite de routine des deux managers du service RH le 25 novembre 2014 (notamment Mademoiselle L. et Monsieur d.), une vendeuse a directement vous appelé pour vous informer de leur présence dans la boutique car vous étiez absente, malgré votre horaire de travail. Vous êtes finalement arrivée à 13h30 et vous avez été confrontée à la constatation par les managers du département RH de votre retard de 4 heures, et cela sans aucune information de votre part. Vous ne pouviez leur donner aucune justification quant à votre arrivée tardive et donc quant au non-respect de votre horaire de travail. Ils ont insisté pendant l'entretien, que selon eux cet acte était totalement intolérable, d'autant plus que vous étiez la responsable et que vous deviez donc arriver à 9h30 (comme le spécifiait votre horaire de travail) pour pouvoir ouvrir le magasin à 10h00.

Manifestement, en date du 25 novembre, vous n'étiez en incapacité de travail, mais vous êtes arrivée à votre travail à 13h30 au lieu de 9h30, le moment auquel votre horaire de

travail indiquait que vous deviez commencer votre travail. L'article 31 de la Loi relative aux contrats de travail détermine clairement qu'en tant que travailleur vous devez avertir immédiatement votre employeur en cas d'incapacité de travail. Cette incapacité de travail doit être prouvée à l'aide d'un certificat médical, lequel doit être présenté ou remis à l'employeur endéans les deux jours ouvrables. Nous devons constater que nous n'avons toujours pas reçu un certificat médical de votre part.

Le règlement du travail, avec lequel vous avez déclaré être en accord par la signature de votre contrat de travail, détermine également à l'article 37 explicitement que tout congé doit être demandé préalablement et si, pour des raisons fondées, un travailleur est dans l'impossibilité de demander un congé à l'avance, il doit en avertir son employeur et justifier son absence dès qu'il le peut et au plus tard, dans les deux jours ouvrables. Vous n'avez jamais nous averti ou justifié votre absence!

Les Managers du département RH présents, notamment Mademoiselle L. et Monsieur d., ont rédigés ensuite une mise en demeure formelle à propos de laquelle vous avez signé pour réception lors de sa remise, et dans laquelle il était renvoyé à vos obligations en tant que travailleur :

« Nous vous avons accordés toute notre confiance en vous confiant le poste de Responsable de la boutique Desigual Waterloo.

Malheureusement, par la présente, nous sommes contraints de vous rappeler les règles et obligations qu'il vous incombe de respecter en cette qualité.

En effet, nous avons été informés par votre supérieur hiérarchique d'un comportement tout à fait inacceptable dont vous avez fait preuve ces derniers jours et que nous ne pouvons tolérer :

En date du Mardi 25 Novembre 2014, lors de la visite de Mademoiselle L. et Monsieur d. (HR Managers de la Belgique) à l'établissement Desigual Waterloo, dont vous êtes responsable, nous avons reçu des plaintes concernant le manque d'attention que vous auriez démontré envers l'organisation. Vous deviez commencer à 09 :30 heures du matin selon les « Rotas » que vous envoyez chaque semaine à vos responsables, mais vous êtes présenté à 13:30 heures.

Cette faute constitue un carence grave dans l'obligation contractuelle de management qui est la vôtre. En effet, en votre qualité de Responsable, vous vous devez de donner l'exemple à suivre à l'équipe dont vous avez la responsabilité.

Des lors, le Département de Sécurité a averti celui de Ressources Humaines, qui ont décidé à mettre en place un avertissement, étant donné que ce n'est pas la première fois que ce type d'événement se produit dans le magasin Desigual située à Waterloo. Nous vous avons à

plusieurs reprises, lors des différentes visites, informé que nous ne pouvions plus tolérer ces comportements. Aussi, nous considérons que ces faits qui nous ont été rapportés constituent incontestablement des graves manquements à vos obligations contractuelles.

Si de tels incidents se renouvelaient, nous pourrions être amenés à prendre une sanction plus grave. Nous souhaitons donc vivement que vous preniez en compte rapidement et durablement nos observations. »

2.

Visiblement vous êtes particulièrement entêtée car dans le passé nous avons déjà dû à plusieurs reprises vous rappeler vos obligations en tant que travailleur en ce qui concerne le respect des horaires de travail. Vous avez la particulièrement mauvaise habitude d'arriver en retard, avec toutes les conséquences qui en découlent — une habitude que nous ne tolérons pas et pour laquelle nous avons dû, à de nombreuses reprises, vous mettre en demeure.

Déjà vous aviez été, le 30 octobre 2014, formellement mis en demeure pour le non-respect de vos horaires de travail le 28 octobre 2014 :

« Non-respect de l'obligation contractuel de respecter notre règlement d'intérieur et les instructions de vos responsables.

Nous avons eu à constater certains manquements dans l'exécution de votre contrat de travail et notamment.

En date du Mardi 28 Octobre 2014, lors de la visite du G4s (Cash Handling Service) à l'établissement Desigual Waterloo, dont vous êtes responsable, nous avons reçu des plaintes concernant l'ouverture tardive de la boutique. G4's a passé à 10:07 heures pour la récupération des fonds, mais la boutique n'a pas été ouverte jusqu'à 10:38 heures. Egalement, ce jour-là vous deviez commencer à 9:30 heures selon votre planning. Cette faute a engendré une perte sur les ventes de la boutique pendant 30 minutes et une pénalité pour non présence lors de la récupération des fonds. »

Egalement, le 20 novembre 2014, vous n'avez pas respecté votre horaire de travail et vous êtes arrivée avec 5 heures de retard. Pour cet événement, vous avez été formellement mise en demeure par lettre du 21 novembre 2014:

« En date du Jeudi 20 Novembre 2014, vous deviez commencer à 10 heures du matin selon les "Rotas" que vous envoyez chaque semaine à vos responsables. Le département de sécurité nous a transmis que l'heure que vous avez finalement arrivé est à 15:04:17 heures. »

Dans chacun de ces écrits il avait déjà été explicitement renvoyé aux obligations que vous deviez suivre en tant que travailleur. Nous vous avertissons de manière claire que nous

n'allons pas hésiter à vous infliger une sanction plus lourde si à nouveau les mêmes événements devaient survenir.

Au vu des faits survenus le 25 novembre 2004, nous devons constater que les précédentes mises en demeure n'ont pas eu beaucoup d'effet sur vous, et, à nouveau, vous ne respectez pas votre horaire de travail ainsi que la procédure prescrite par votre règlement de travail en cas d'absence.

Ces absences multiples et le non-respect manifeste des formes des procédures prescrites par le règlement de travail sont des raisons suffisantes pour vous donner votre congé pour motif grave.

3.

Dans ce contexte, il est encore frappant de constater que vous, comme responsable, vous faites fi de ces règles. Nous songeons également au fait que vous occupiez une fonction de responsable, et ceci constitue, en l'espèce, une circonstance aggravante.

Vous envoyiez d'ailleurs hebdomadairement les « Rotas » dans lesquels vous attribuez à chaque membre de votre équipe un horaire particulier (inclus vous-même). Vous donniez par absences injustifiées répétées, tout sauf le bon exemple à vos collègues, ce qui est pourtant une chose qui doit découler de vos fonctions de responsable. Il est d'ailleurs attendu, de la part d'un responsable, à tout moment, une ponctualité et une méticulosité — ce que nous étions bien loin de trouver chez vous.

Par vos absences injustifiées vous obligiez également les membres de votre équipe à venir plus tôt au magasin, ou encore à rester plus tard, avec comme conséquences une grande frustration de leur part et une amertume envers vous. Vous attendiez que les collaborateurs de votre équipe arrivent à l'heure et vous n'hésitez pas à les réprimander en cas de retard mais vous ne respectiez pas de manière aussi stricte l'horaire de travail qui vous était attribué. Ce n'est évidemment pas sérieux!!

4.

Etant donné le ressentiment qui est né au sein de votre équipe, après avoir quitté le magasin le 25 novembre 2014, quelques vendeuses de votre équipe ont exprimé ses concerns chez les managers du département RH, notamment chez Mademoiselle L. et Monsieur d., qui étaient encore présents. Les vendeuses concernées ont mis l'accent sur votre comportement et attitude en tant que responsable.

Ce que Mademoiselle L. et Monsieur d. ont entendu à votre sujet était particulièrement frappant. Les vendeuses concernées étaient formelles quant au fait que votre responsabilités et tâches qui relèvent de la fonction de responsable n'étaient pas remplies ou étaient négligées. Vos nombreuses absences, vos nombreuses modifications concernant les horaires

de travail des vendeuses, vos propres tâches et responsabilités déléguées aux vendeuses, etc — sont des agissements qui ne peuvent absolument pas être tolérées.

Elles témoignent comme votre comportement est tout sauf professionnel visiblement vous mettiez la pression et vous dénigriez certaines d'entre elles au lieu de les motiver Nous ne pouvons tolérer un tel comportement !

Le fait que les vendeuses de l'équipe que vous dirigiez avaient perdu toute confiance en vous est particulièrement frappant!

Les directeurs des RH, Mademoiselle L. et Monsieur d., sont presque tombés de leur chaise en entendant les déclarations des vendeuses. Elles n'ont pas hésité à informer la direction à ce sujet, et celle-ci a bien-sûr, de ce fait, perdu immédiatement toute confiance en vous. En tant que responsable vous devez autant pouvoir obtenir la confirmation de la confiance de votre équipe que de pouvoir assurer vos tâches et vos responsabilités propres. Vous n'avez réussi aucune de ces deux missions et vous faites preuve de sérieuses déficience dans vos fonctions de responsable.

Après avons informé les vendeuses de la boutique Desigual Waterloo de notre décision de vous licencier pour motif grave, elles ont nous donné une copie d'une lettre elles ont rédigé en Juillet concernant votre attitude arrogante, irrespectueuse et peu professionnelle. Les vendeuses étaient tellement peur de vous qu'elles n'osaient pas donner RH la lettre jusqu'au moment elles étaient informés de la décision de NTS de vous licencier. Nous avons tellement indigné de constater qu'il y a déjà quelques mois une atmosphère aigre au sein de Desigual Waterloo, une atmosphère négative vous avez causé !

Mme D., la précédente Key Holder de la boutique Desigual Waterloo, a même admis qu'elle a demandé de travailler dans une autre boutique parce qu'elle est si mécontente de votre habitude!

5.

Une des vendeuses a indiqué que vous aviez la mauvaise habitude de vous habiller avec les vêtements du magasin en dehors de vos heures de travail sans que la bonne procédure soit respectée comme prescrite par le règlement Garment Authorizations. Nous avons demandé à notre service de sécurité d'enquêter ce sujet.

Comme vous savez vous êtes obligée de porter des vêtements Desigual pendant votre travail au magasin Desigual. En tant que vendeuse vous représentez, en effet, le mieux possible la marque que vous vendez. Dans ce cadre, la vendeuse est autorisée, à porter certains articles spécifiques du magasin en dehors de ses heures de travail après avoir suivi une procédure particulière prescrite à cet effet, notamment diriger une enquête et enregistrer ces actes

dans notre système (conforme le règlement Garment Authorizations) ou acheter et payer un article déterminé.

Grande était donc notre consternation lorsque notre service de sécurité, après enquête effectuée le 26 novembre 2014, a constaté les faits suivants du 25 novembre. A votre arrivée aux alentours de. 13h30, vous n'avez pas hésité à prendre du rayon un jersey rouge (numéro de produit 49S2504/3080) et vous avez commandé une vendeuse (Madame N.) de retirer l'alarme ainsi que l'étiquette et ensuite de vous habillez avec ce jersey rouge avant entrer dans la salle du personnel, où les directeurs des ressources humaines, Mademoiselle L. et Monsieur d., vous attendaient. Sachant que vous ne portiez aucun vêtement de Desigual, vous savez que vous seriez réprimandé.

Notre stupéfaction n'a été encore que plus grande lorsque notre système de sécurité a découvert que les données de cet article n'étaient ni enregistrées dans le système de la caisse, ni que vous aviez payé cet article. Vous avez donc pris le jersey rouge d'une valeur de 74 euros le 25 novembre 2014 avec vous à la maison sans le payer et sans l'enregistrer, ce qui est évidemment constitutif de vol. Ce vol nous a beaucoup déconcerté !

Le règlement Garment Authorizations est pourtant très clair à propos du port de vêtement du magasin même il faut demander le consentement et enregistrer cela dans le système. A ce propos il n'y a aucune discussion possible.

Vous n'avez suivi aucune des deux procédures mais vous avez simplement pris le vêtement à la maison sans demander l'autorisation, sans enregistrer l'article et sans le payer!

Ceci est purement du vol, ce que nous ne pouvons tolérer en aucune circonstances ! Pour ces faits, votre fonction de responsable constitue également une circonstance aggravante. D'un responsable l'on attend, à tout moment, le respect des procédures comme prescrites par le règlement de travail ! Il semble cependant clairement ressortir de ces faits que vous pensez que les règles ne valent pas pour vous en tant que responsable — ce qui n'est évidemment pas moins vrai !

6.

Nous sommes bouleversés et choqués par les faits qui se sont déroulés le 25 novembre 2014. Pas seulement le fait, qu'encore une fois, vous étiez absente (un comportement pour lequel vous aviez déjà été mis deux fois formellement en demeure !), vous avez également volé un vêtement (un jersey rouge portant le numéro de produit 49S2504/3080 et d'une valeur de 74 euros) par le non suivi de la procédure pour pouvoir emmener des vêtements hors du magasin (à savoir demander l'autorisation, l'enregistrer et le payer).

Pour nous, c'était la goutte qui a fait déborder le vase ! Tous ces faits dépassent largement l'entendement. Vous n'avez manifestement pas agi de bonne foi, ce qui forme pourtant une condition essentielle de l'exécution de chaque contrat de travail mais aussi du règlement de

travail. Vous avez violé, de manière flagrante, notre règlement de travail sur plusieurs points ainsi que la loi relative aux contrats de travail. Ceci est totalement blâmable.

Nous vous avons clairement informé qu'il fallait, à l'avenir, des mesures seraient prises, si votre comportement ne s'améliorait pas et si vous ne respectiez pas désormais à la lettre nos règles concernant les absences. Nous vous avons donné clairement une chance d'adapter votre comportement et de suivre les règles applicables. Vous avez décidé de ne pas saisir cette chance, et nous avons pour cela, désormais, perdu toute confiance en vous de manière définitive à cause des faits qui se sont déroulés le 25 novembre 2014.

Ces faits forment, de manière indiscutable, un motif grave. En tant qu'entreprise nous ne pouvons tolérer de manière répétée vos absences sans que vous ne nous en informiez ou encore que vous ne nous fournissiez de raison valable. En plus de ces faits répréhensibles, vous avez commis un vol car vous n'avez pas suivi la procédure pour pouvoir emmener un vêtement en dehors du magasin. De telles pratiques sont complètement déplacées et il n'est, sous aucun prétexte, bon d'en parler !

7.

Tous les faits précédemment établis, conjointement, et chacun de ces actes considérés individuellement forment une grave atteinte à vos obligations légales et contractuelles en tant que travailleur, et rend toute collaboration professionnelle immédiatement et pour l'avenir définitivement impossible.

Les documents exigés par la loi vont vous être envoyés bientôt. ».

4.

Puisque les démarches amiables sont demeurées vaines, Madame K. introduit la procédure judiciaire le 27 novembre 2015 devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame K. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, de condamner NTS au paiement des montants suivants :

- la somme brute de 12.063,53 € à titre d'indemnité de rupture du contrat de travail, soit 3 mois et 7 semaines de rémunération,
- la somme brute de 1.975,57 € à titre de prime de fin d'année 2014 prorata temporis (11/12)
- la somme brute de 1.889,92€, à titre de rémunération du mois de novembre 2014,
- la somme de 35,00 € à titre de chèques repas du mois de novembre 2014 (la demanderesse n'ayant reçu que 10 chèques repas sur les 15 mérités),

- la somme de 166,67 € à titre d'éco-chèques 2013-2014,
- la somme de 125,00 € à titre d'éco-chèques 2014-2015,
- la somme brute de 99,47 € à titre de jour férié dans le mois qui suit la rupture du contrat.

Madame K. sollicite également la condamnation de NTS:

- à la délivrance d'un formulaire C4 conforme au jugement à intervenir,
- au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues,
- aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 1.210,00 €, à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir jusqu'à parfait paiement.

Elle sollicite en outre de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution, ni cantonnement du présent jugement.

2.

Par un jugement du 3 novembre 2016, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, a décidé ce qui suit :

« La demande est recevable mais non fondée,

Déboute Mme K. de ses prétentions,

Condamne la partie demanderesse, Mme K., aux dépens liquidés dans le chef de la partie défenderesse, soit à la somme de 1.210 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure .»

III. LA PROCEDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Madame K. a fait appel le 3 mars 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant wallon division Nivelles, le 3 novembre 2016.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Des lors, il est recevable. En effet, les pièces du dossier ne révèlent pas que le jugement a été signifié.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 avril 2017, prise à la demande de conjointe des parties.

La partie intimée a déposé ses conclusions le 8 mai 2019, ainsi qu'un dossier des pièces. La partie appelante a déposé ses conclusions 8 février 2019, ainsi qu'un dossier des pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 novembre et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. L'APPEL

1.

Madame K. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles du 3 novembre 2016.

Elle demande à la cour de condamner NTS au paiement des montants suivants :

- la somme brute de 12.063,53 euros bruts à titre d'indemnité de rupture du contrat de travail,
- la somme brute de 1.975,57 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2014 prorata temporis,
- la somme brute de 99,47 euros à titre de jour férié dans le mois qui suit la rupture du contrat,
- la somme brute de 1.889,92 euros bruts, à titre de rémunération du mois de novembre 2014,
- la somme de 7,00 euros à titre de chèques repas du mois de novembre 2014,
- la somme de 166,67 euros à titre d'éco-chèques 2013-2014,
- la somme de 1.390,57 euros bruts provisionnels à titre d'arriérées de rémunération,
- la somme de 213,31 euros bruts provisionnels à titre de pécule de vacances.

Madame K. sollicite également la condamnation de NTS:

- au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues,
- aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 1. 320,00 euros.

2.

NTS demande de confirmer le jugement dont appel. Elle demande la condamnation de Madame K. aux dépens, liquidés à 1320 euros d'indemnités de procédure en première instance et 1320 euros d'indemnités de procédure en degré d'appel.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis.

NTS ne doit pas payer d'indemnité compensatoire de préavis à Madame K..

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

A. Principes.

La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à la partie qui rompt le contrat de travail de le démontrer.

La notion de motif grave, tel qu'il est défini par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte 3 éléments :

- l'existence d'une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatif à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, page 152).

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis et le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, J.T.T., 2007, page 190).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de la proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, page 152).

Le délai pour licenciement pour motif grave.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

« le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qu'il aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis 3 jours ouvrables au moins ».

Le licenciement pour motif grave doit dès lors être notifié dans les 3 jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qu'il invoque.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus aux plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé.

La charge de la preuve du respect de ce délai repose sur l'employeur.

La notification des motifs du licenciement.

L'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 stipule :

« peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre aux travailleurs licenciés de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge d'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement (Cass., 24 mars 1980, Pas., P. 900).

B. Application des principes en l'espèce.

1.

Les faits qui ont constitué le motif grave ont eu lieu le 25 novembre 2014.

NTS a notifié par lettre recommandée à Madame K. son licenciement pour motif grave le 27 novembre 2014. Le 1^{er} décembre 2014, NTS a motivé par lettre recommandée les raisons qui ont mené au licenciement pour motif grave.

Le délai de 3 jours prévus à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 a dès lors été respecté.

2.

En l'occurrence, la cour estime que l'employeur, NTS, prouve bel et bien l'existence d'une faute grave dans le chef de Madame K., qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les 2 parties.

3.

Les faits reprochés à Madame K. concernent principalement son arrivée tardive à 13h30 au travail le 25 novembre 2014 et les fait d'avoir, le même jour, pris un vêtement du magasin et l'avoir emporté sans demander l'autorisation, sans l'enregistrer et sans le payer.

4.

Le 25 novembre 2014, Madame K. est arrivée au magasin à 13h30, ce qui ressort des images vidéo et ce qui n'est pas contesté par elle. Elle n'a pas averti son employeur de ce retard. Le magasin ouvrait à 10 heures et Madame K., en tant que responsable, devait être présente avant pour ouvrir le magasin.

Madame K. soutient qu'elle était autorisée à modifier unilatéralement son temps de travail et dépose une attestation de Monsieur C., déclarant que de manière non officielle le temps de travail était parfois modifié pour des raisons d'organisation du magasin.

Tout d'abord, ce témoignage ne respecte pas le prescrit de l'article 961/2 du code judiciaire. L'attestation n'indique pas qu'elle est établie en vue de sa production en justice et aucun document officiel ne justifie de l'identité de son auteur.

Ensuite NTS conteste fermement ce type de pratiques et affirme que toute décision de modification de l'horaire de travail doit toujours être confirmée par le manager du service RH.

Il ressort en effet du contrat de travail à l'article 2 que la durée de travail de Madame K. était de 38 heures par semaine, selon l'horaire repris dans le règlement de travail, à savoir l'horaire numéro 7. Ni le contrat de travail, ni le règlement de travail prévoient la possibilité pour Madame K. de modifier unilatéralement cet horaire.

5.

En outre, Madame K. à, le 25 novembre 2014, pris dans le magasin un jersey rouge (numéro de produit 49S2504/3080), a demandé à une vendeuse, Madame N., de retirer l'alarme ainsi que l'étiquette et l'a emporté chez elle.

Cet article a été pris, sans accord de l'employeur, n'a pas été enregistré dans le système «Garment Authorizations » et n'a pas été payé.

Madame K. ne conteste pas les faits, qui sont d'ailleurs établis par les images vidéo, mais soutient qu'elle avait le droit de prendre 5 vêtements à chaque nouvelle saison pour son uniforme personnel et qu'aucune procédure particulière n'était prévue à ce propos.

NTS ne conteste pas que les travailleurs avaient le droit de porter 5 vêtements de chaque nouvelle saison à titre d'uniforme personnel.

Toutefois, une procédure interne comme prévu dans le règlement «Garment Authorizations», déposé par NTS, devait être respecté, afin d'éviter tout vol, cette procédure n'a pas été suivie par Madame K.

6.

Il ressort de ce qui précède que Madame K. a commis une faute grave qui a rendu la continuation des relations professionnelles immédiatement et définitivement impossibles.

L'employeur n'est dès lors pas redevable à Madame K. d'une indemnité compensatoire de préavis.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

2. La prime de fin d'année 2014.

NTS ne doit pas payer de prime de fin d'année à Madame K.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 4 de la convention collective de travail du 30 juin 2005 relative à la prime de fin d'année :

« Les conditions d'octroi sont les suivantes, sauf autres dispositions plus avantageuses convenues au niveau de l'entreprise :

...

d) ne pas être licencié pour motif grave. »

2.

Madame K. a valablement été licencié pour motif grave. Elle n'a dès pas droit à la prime de fin d'année.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

3. Jour férié dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail.

NTS ne doit pas payer à Madame K. de rémunération pour le jour férié dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Le droit à la rémunération afférente aux jours fériés survenant dans la période de 30 jours qui suit la fin du contrat de travail découle des dispositions de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974.

2.

En application de l'article 14, 3^e alinéa de cet arrêté royal, Madame K. n'a pas droit à la rémunération pour le jour férié après son licenciement, étant donné qu'elle a été licenciée pour motif grave.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

4. La rémunération du mois de novembre 2014.

NTS ne doit pas payer à Madame K. de rémunération du mois de novembre 2014.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Il ressort de la fiche de paie de novembre 2014 et de la preuve de paiement, déposés par NTS, que la rémunération du mois de novembre 2014 a bien été payée à Madame K.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

5. Chèques repas novembre 2014

NTS ne doit pas payer de chèques repas pour le mois de novembre 2014 à Madame K.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Il ressort de la pièce 5 de NTS que Madame K. a mandaté sa mère en date du 18 novembre 2015 d'aller chercher ses chèques repas à la boutique à Waterloo et que ses chèques lui ont été délivrés en date du 2 juillet 2015.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

6. Eco-chèques.

NTS doit payer 125 euros à titre d'éco chèques 2014-2015 et 166,67 euros à titre d'éco chèques 2013-2014 à Madame K.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Madame K. réclame :

les éco-chèques 2014-2015: $250,00 \text{ €} \times 6 / 12 = 125,00 \text{ €}$

les éco chèques 2013-2014: $250,00 \text{ €} \times 8 / 12 = 166,67 \text{ €}$

2.

NTS ne conteste pas qu'ils sont dus, mais soutient qu'ils ont été délivrés.

NTS se réfère à la pièce 5 de son dossier pour exposer que les éco-chèques ont été donnés à la mère de Madame K.

Cette pièce concerne toutefois les chèques repas et non les éco chèques.

NTS ne prouve pas avoir délivré les éco chèques.

La demande est fondée.

L'appel est fondé.

7. Rémunération pour les heures supplémentaires et pécules vacances.

NTS ne doit pas payer à Madame K. de rémunération pour des heures supplémentaires et des pécules vacances.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur K. réclame un montant provisionnel de 1.390,57 euros bruts au titre d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires, à majorer de pécules de vacances de 213,31 euros bruts provisionnels.

2.

La Cour estime que Madame K. n'établit pas les heures dont elle réclame le paiement.

3.

La preuve d'heures supplémentaires repose sur le travailleur. Elle doit être administrée conformément aux articles 1315 CC et 870 CJ.

Le travailleur doit rapporter la preuve de la réalité numérique des heures supplémentaires qu'il prétend avoir effectivement prestées, ainsi que l'approbation, à tout le moins *tacite*, de son employeur sur l'accomplissement de celles-ci.

Madame K. n'établit pas à suffisance de droit les heures supplémentaires qu'elle dit avoir prestées en sa qualité de salarié de NTS.

La demande est non fondée.

L'appel n'est pas fondé.

8. Dépens

Il y a lieu de condamner Madame K. aux dépens des 2 instances.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Madame K. Les dépens comprennent, en l'espèce, les frais de citation et l'indemnité de procédure pour chaque instance.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminée en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est de 1.320 euros par instance. Les dépens de 1^{ière} instance ont été liquidés à 1.210€.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé.

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Madame K. de sa demande.

Quant à la prime de fin d'année.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Madame K. de sa demande.

Quant aux jours fériés suivants la fin de la relation de travail.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Madame K. de sa demande.

Quant à la rémunération du mois de novembre 2014.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Madame K. de sa demande.

Quant aux chèques repas.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Madame K. de sa demande.

Quant aux éco chèques.

Réforme le jugement attaqué.

Condamne NTS au paiement d'un montant de 166,67 euros à titre d'éco chèques 2013-2014 et la somme de 125 € à titre d'éco chèques 2014-2015, augmentés des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la rémunération pour les heures supplémentaires et pécules vacances.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Madame K. de sa demande.

Quant aux dépens

Condamne Madame K. à payer à NTS les dépens des 2 instances, liquidés à un montant de 1.210 euros en première instance et 1.320 euros en degré d'appel.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,

B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur,
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, O. VALENTIN, B. CHARPENTIER, A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 décembre 2019, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué

J.ALTRUY,

A. SCHOENMAEKERS,