



Numéro de répertoire: 2019 /
Date du prononcé: 17 décembre 2018
Numéro de rôle: 16/1118/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Madame Q.**

Représenté par Maître Lionel LEJEUNE, avocat à 5000 Namur, Avenue Cardinal Mercier, 46

Partie demanderesse**Contre :**

INSTITUTS MEDICAUX-SOCIAUX DE CINEY ASBL, BCE n°0412.435.684, dont le siège social est établi à 5590 Ciney, Tienne de la Justice, 24

Représentée par Maître Aurélie ROGER, avocat à 5101 Erpent, rue des Aubépines, 44

Partie défenderesse**Indications de procédure**

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 09/11/2016 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 05/01/2017 ;
- l'ordonnance 747 §2 CJ rendue en date du 24/01/2017;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 24/04/2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 21/06/2017 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 11/04/2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées à l'audience du 19/06/2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 18/09/2018 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir entendu les conseils des parties à l'audience publique du 19/11/2018, le Tribunal a déclaré les débats clos, fixé au 26/11/2018 le dépôt de dossier de la partie défenderesse, pris l'affaire en délibéré à cette date et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour ;

1. Objet de l'action

1. 1. Demandes principales

Par requête reçue au greffe le 9 novembre 2016, la demanderesse conteste le licenciement pour faute grave dont elle a fait l'objet.

Elle réclame

- 64.235,78€ au titre d'indemnité compensatoire de préavis (15 mois et 12 semaines) à majorer des intérêts au taux légal à dater du licenciement
- 1€ provisionnel au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif
- la condamnation de son employeur aux dépens de l'instance.

Elle conteste principalement que le licenciement ait été notifié dans les formes et les délais visés par l'article 35 de la loi du 1978, estimant pour le surplus n'avoir commis aucune faute grave.

Par voie de conclusions additionnelles et de synthèse, la demanderesse renonce à l'argument de surséance précédemment invoqué et elle se désiste de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

A l'audience, la partie demanderesse déclare s'en référer à justice quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis recalculé par l'employeur (59.314,58€/brut).

1. 2. Demande reconventionnelle

Par voie de conclusion déposée le 5 janvier 2017, l'employeur introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de la demanderesse à lui verser un montant provisionnel de 7596,23 euros à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement en réparation du préjudice subi suite au fait de détournement d'argent à des fins privées.

Cette somme a été ramenée dans les conclusions de synthèse à un montant de **7113,33€** provisionnel correspond au montant de l'argent de poche des résidents détourné par la demanderesse au principal (6117,33€) et remboursé par l'employeur aux résidents ainsi qu'à un montant provisionnel de 1000€ correspondant aux sommes prélevées au départ de la caisse de l'institution (frais variables) dont le demandeur sur reconvention estime qu'ils ont été détourné par Mme Q..

Selon l'employeur, les faits reprochés à Mme Q. sont constitutifs de dol ou à tout le moins de fautes lourdes de sorte que l'immunité prévue à l'article 18 de la loi sur le

contrat de travail ne peut s'appliquer au cas d'espèce.

2. Les faits

La demanderesse a été engagée par la défenderesse à partir du 27 mai 1999 en qualité d'employée dans le cadre de 2 contrats à mi-temps.

Depuis octobre 2011, la demanderesse occupe le poste de chef éducatrice des unités de vie « orée du bois » et « 4 vents ».

Dans le cadre de cette fonction, la demanderesse est chargée, entre autre, de gérer et de justifier les comptes bancaires et les caisses des 2 unités de vie dont elle a la charge, l'utilisation du budget frais variables de ses services, ainsi que celle de l'argent de poche des résidents (*pièce 1 du dossier complémentaire déposé par l'employeur à la demande du tribunal*).

Fin 2015, M. D., responsable de département procède à une vérification des comptes 2015 et constate que plusieurs tickets de caisse concernent des achats d'alcool.

Des investigations plus approfondies sont alors entamées.

Différentes anomalies ont été constatées de sorte qu'il a été décidé d'entendre la demanderesse le 28 décembre 2015 afin de recueillir ses explications.

Cette réunion s'est tenue en présence de la directrice générale, de la directrice des ressources humaines, du responsable du département chargé de la vérification de la comptabilité des unités de vie, de la demanderesse assistée en 2ème partie de l'entretien d'un représentant des travailleurs.

À l'issue de cette entrevue, différentes irrégularités/anomalies/détournements ont été constatés et la demanderesse a contesté être l'auteur des détournements.

Elle a expliqué que certains membres de son équipe lui avaient remis des tickets de frais injustifiés et avaient ainsi abusé de sa confiance (*voir pièce 1 du dossier de l'employeur- compte rendu de la réunion*).

Elle exprime son désarroi et reconnaît de grave négligence mais nie être l'auteur des faits.

Il a été décidé de pousser plus loin les investigations en collaboration avec la demanderesse par des auditions complémentaires des membres de son équipe.

Un compte rendu exhaustif de la réunion du 28 décembre 2015 a été adressé par courrier recommandé du 4 janvier 2016 à la demanderesse.

La demanderesse a rentré un certificat médical le 29.12.2015.

Elle n'a par conséquent pas participé aux auditions qui ont eu lieu les 4 et 5 janvier 2016.

Elle n'a pas émis de remarques quant à la teneur du compte rendu de l'entretien du 28.12.2015 ;

À l'issue de l'enquête complémentaire, un rapport a été adressé à l'administratrice générale en date du 6 janvier 2016 :

« A l'attention de Madame M. H.
Directeur Général

Ciney, le 6 janvier 2016

Objet : constat d'irrégularités dans la gestion financière des unités de vie « Orée du Bois » et « 4 Vents »

Madame H.,

Monsieur André-Philippe D. - Chef de département et moi-même avons rencontré ces lundi 4 janvier et mardi 5 janvier 2016, la majorité des éducateurs des unités de vie « Orée du Bois » et « 4 Vents » afin de les questionner sur la gestion financière du compte bancaire du service, de la caisse et de l'argent de poche des résidents et cela, vu les irrégularités constatées ce lundi 28 décembre 2015 avec Madame Delphine Q. - Chef éducatrice des unités de vie susmentionnées.

Les personnes entendues sont :

Le 4 janvier 2016 : D.F.

S.G.

L.B.

G.A.

S.B.

G.I.

Le 5 janvier 2016 : P.R.

D.D.

G.M.

M.M.

K.J.

M.A.

De ces entretiens, divers éléments ressortent et sont les suivants :

- Tous les éducateurs déclarent demander l'accord et l'aval de la responsable avant de réaliser des sorties extérieures entraînant des dépenses.
- La majorité des éducateurs confirment avoir accès à la caisse et à la carte de banque du service.

Toutefois, ils précisent que la caisse ne contenait jamais de grosses sommes, et ne permettait que de petites dépenses (10 € à 20 €).

Ils déclarent devoir demander à Madame D. Q. la carte de banque dans la majorité des cas.

Lorsqu'ils n'ont ni accès à la carte, ni à la caisse, ils avancent eux-mêmes l'argent nécessaire aux petites dépenses et se font rembourser par la responsable sur base des tickets et justificatifs qu'ils lui remettent.

Pour la remise des pièces justificatives, en majorité, ils les donnent en direct à la responsable avec les explications nécessaires. Si elle est absente, ils déclarent déposer les tickets sur le bureau ou dans la caisse, tickets annotés ou accompagnés d'une note expliquant le motif de la dépense et pour quel résident la dépense a été engagée.

Les éducateurs ont confirmé l'existence d'une « cagnotte » pour des cadeaux entre membres du personnel. Toutefois, le contenu de la cagnotte tenue par un éducateur – Monsieur Benjamin S. - a été remis à Madame Q. pour les derniers achats, notamment le 22/10/2015.

Il apparaît, vu que le montant de la cagnotte n'était pas suffisant pour couvrir les frais engagés, que Madame Q. ait « avancé » l'argent nécessaire en le retirant du compte bancaire du service.

Elle a ensuite réclamé une quote-part aux personnes n'ayant pas cotisé ou n'ayant pas cotisé suffisamment.

Madame M.M. - éducatrice - nous a déclaré qu'elle avait, d'emblée, annoncé qu'elle ne souhaitait pas participer à cette cagnotte. Lorsque Madame Q. lui a réclamé sa quote-part, qu'elle a dès lors refusé de donner. Madame Q. s'est fâchée en déclarant à Madame M. qu'elle allait devoir prendre de l'argent des résidents pour compenser.

- Concernant la fête du personnel des IMS du 30 d'octobre 2015, les éducateurs confirment avoir remis à Madame Q. le montant de leur repas (15€/personne) afin que celle-ci réserve les repas et effectue un paiement groupé.

Ce paiement a été exécuté via le compte bancaire du service pour l'année 2015, la somme correspondant aux repas était bien présente dans la caisse, mais non inscrite dans le journal de caisse.

Pour l'année 2014, dans les mêmes circonstances (fête du personnel), 315€ ont été versés depuis le compte bancaire de l'unité de vie, mais il n'y a aucune entrée correspondant pour le remboursement de l'avance effectuée, alors que Madame Q. a reçu l'argent des éducateurs.

- Concernant les achats de nature injustifiable, récurrents pour certains, tous les éducateurs confirment que ces produits ne sont pas achetés par eux et ne sont utilisés pas dans le service. Nous les avons interrogés sur l'entièreté de la liste examinée avec Madame Q. le 28 décembre 2015 à savoir : eau Perrier Citron - mouchoirs en papier - lait - boissons énergisantes et softs en cannette - boissons de café glacé en 250ml - alcool et vin - yaourts - dosettes de café dolce gusto - papier wc - Nutella 825gr - rondelles ouate démaquillantes - dentifrices - œufs - pain bio - produits lessiviels - articles pour chien - produit entretien auto - Cadeaubox -....

Certains éducateurs confirment l'achat de quelques « Cadeau box » (plaisirs sucrés et restos) pour des résidents mais pour de petites sommes (25 € - 35 €) pour des repas.

Ils signalent que certains « cadeau box » ont disparu avant de pouvoir être utilisés avec les résidents (Noël 2013).

Une éducatrice confirme l'achat des disques d'ouate démaquillant, une seule fois, pour une résidente.

Une autre éducatrice confirme l'achat pour un pique-nique de Perrier citron, mais en aucun cas un achat régulier.

Un achat de deux classeurs a été effectué pour une utilisation collective et à un autre moment que celui pour lequel les tickets sont encodés de façon nominative pour plusieurs résidents.

- En ce qui concerne les repas, fêtes,....organisés dans le service, tous les éducateurs confirment n'avoir jamais préparé d'apéritif à base de rhum blanc, ni avoir consommé de vin, bière, ... Or un seul repas a été accompagné de vin (repas avec les parents) et à cette occasion, l'autorisation avait été demandée à la Direction.

- Au sujet de l'argent de poche des résidents :

- Pour la sortie football : les deux éducateurs concernés nous ont confirmé que les tickets d'entrée utilisés avaient bien été reçus gratuitement. Ceux-ci ont été obtenus via Monsieur M. de l'AWIPH qui les a fait parvenir à Monsieur Benjamin S., organisateur et accompagnateur de cette sortie avec Monsieur Damien D., éducateur.

Ces derniers nous ont affirmé avoir reçu de Madame Q. un montant de 50€ pour les achats de boissons et nourriture sur place. A leur retour, ils ont remis les tickets d'entrée, lesquels ne comportaient aucune inscription manuscrite au marqueur, ainsi qu'un « papier » justifiant l'achat de frites et boissons. En effet, ceux-ci n'avaient pas emporté le carnet de reçu et n'ont pas pu d'obtenir un ticket de caisse avec le montant des dépenses. Messieurs S. et D. ont également remis la monnaie restante.

Par rapport à l'inscription manuscrite du montant de 15 € sur les tickets d'entrée, ces derniers ne peuvent l'expliquer et spontanément, Monsieur S. nous dit: «regardez, ce n'est pas mon écriture et certainement pas celle de Damien D., il écrit encore plus mal que moi ! ».

- Pour cette sortie, d'autres irrégularités sont confirmées : les éducateurs concernés nous ont précisé avoir quitté l'institution avec les résidents suivants: M.N., F.N., J.A. et D.L.. Ils ont profité de ce trajet pour déposer Mademoiselle L. chez sa maman et ensuite, sont allés assister au match de football avec les trois autres résidents.

Les inscriptions dans le registre d'activités et dans le carnet de sortie des véhicules confirment l'identité des participants.

Or, Madame Q. a retiré l'argent de poche pour cette sortie à quatre résidents: D.D., J.T., C.D. et J.A. dont trois n'ont pas participé à cette sortie.

Pour chacune des quatre personnes, Madame Q. a comptabilisé 25,40€ d'argent de poche (15 € pour l'entrée et 10,40 € pour frites, hamburger et boisson).

Les fournitures scolaires achetées sur l'argent de poche de plusieurs résidents ne sont justifiées pour aucun de ceux-ci.

- Un radioréveil a été comptabilisé sur l'argent de poche de Monsieur D.D., or les éducateurs affirment qu'il n'en dispose pas.

- Sur le fonctionnement global, certains éducateurs ayant travaillé avec d'autres responsables, ou dans d'autres services, nous disent qu'ils étaient interpellés par la façon dont Madame Q. gérait les comptes : pas de transparence - caisse ouverte mais pas garnie – pas d'informations sur les budgets disponibles,....).

Plusieurs d'entre eux nous disent que Madame Q. leur disait régulièrement de ne pas dépenser de trop car il n'y avait plus beaucoup d'argent.

Contrairement aux dires de Madame Q. affirmant que la carte de banque était toujours à disposition des éducateurs, ceux-ci déclarent qu'elle y était parfois, mais pas souvent en accès libre, et qu'ils devraient fréquemment la réclamer à Madame Q..

Les éducateurs s'étonnent que Madame Q. affirme ne pas être au courant de la nature de certains achats entrés en comptabilité, car de leur chef, ils précisent tous que lorsqu'ils ont effectués des achats, ils ont toujours précisé la nature ainsi que les destinataires de ceux-ci.

De plus, pour la majorité des achats, l'accord préalable de la responsable était demandé : c'est la règle générale, les quelques exceptions concernent des petits repas (soupers, collations,...) pour de petites sommes d'argent.

Monsieur D. et moi-même ne pouvons comprendre que Madame Q. déclare ne pas vérifier les tickets et la nature des achats effectués alors que c'est elle qui attribue les différents codes selon la nature des achats et que beaucoup de tickets concernent des achats de nature différente.

Madame Q. a bien identifié et attribué les différents codes correspondants.

Au terme de ces entretiens, il apparaît que Madame Q. a manqué gravement à ses responsabilités tant vis-à-vis des résidents à déficiences intellectuelles sévères à profondes (argent de poche) que vis-à-vis de l'institution (encodage en frais variables de tickets ne correspondant pas à des achats effectués pour le service).

Fait à Ciney, le 6 janvier 2015

A.D. et R.P.,

Chef de département Directrice des Ressources Humaines

Après avoir connaissance de ce rapport, Madame H. a décidé de licencier la demanderesse pour fautes graves :

« **ENVOI RECOMMANDE**

ACCUSE DE RECEPTION

Objet : Rupture de contrat pour faute grave

Madame Q.,

Suite à notre entretien du 28 décembre 2015 ayant pour objet de faire la lumière sur les irrégularités constatées dans la gestion bancaire et de la caisse de votre service, suivi d'investigations complémentaires telles que l'audition des membres de votre équipe, nous vous notifions notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis, ni indemnité et ce, pour faute grave.

Cette rupture est effective à ce jour.

En date du 6 janvier 2016, nous avons acquis la connaissance certaine de faits constituant une faute grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Ces faits vous seront détaillés dans un courrier ultérieur qui vous sera envoyé dans les 3 jours ouvrables de la présente rupture.

Nous vous communiquerons, dans les prochains jours, votre décompte final ainsi que vos documents sociaux.

Nous vous demandons de restituer, dans les meilleurs délais, les clés ainsi que l'ordinateur portable du service.

Veillez agréer, Madame Q., l'expression de nos salutations distinguées.

Directeur Général

Madame Delphine Q.

Ciney, le 6 janvier 2016

La lettre notifiant les motifs graves a été adressé par voie recommandée à la demanderesse en date du 8 janvier 2016 :

« ENVOI RECOMMANDE

Ciney, le 8 janvier 2016

Concerne : votre licenciement de ce 6 janvier 2016

Madame Q.,

Je fais suite à la notification de votre licenciement pour motif grave en date de ce 6 janvier 2016.

Ce congé est motivé par les faits suivants :

-En date du 28 décembre 2015, nous vous avons convoquée pour un entretien en présence de Madame le Directeur général et de Madame la Directrice des Ressources Humaines ainsi que du Responsable de département suite au constat de plusieurs anomalies dans la gestion de la caisse et des comptes de vos unités de vie ainsi que dans la gestion de l'argent de poche des résidents.

Vous avez été invitée à justifier des tickets de dépense rédigés manuscritement par vos soins et rentrés par vous-même au service comptabilité tant quant à la nature des achats effectués qu'à leur affectation sur l'argent de poche des résidents des unités de vie dont vous avez la responsabilité.

Vous avez aussi été interrogée sur les mouvements de caisse et de banque.

-Confrontée notamment à certaines sorties de caisse injustifiées ou tickets d'achats incohérents eu égard des activités institutionnelles, vous avez affirmé avoir été «abusée » par l'équipe éducative dont vous aviez la responsabilité laquelle se chargeait des achats et vous rentrait ensuite les tickets de caisse qui n'étaient pas vérifiés par vous.

-Nous avons alors convenu en présence du représentant du personnel, Monsieur R., appelé pour vous assister, de procéder, dès ce 4 janvier, à l'audition de l'équipe éducative dont vous assumez la responsabilité.

Ces confrontations devaient initialement avoir lieu en votre présence mais un certificat médical nous a été adressé par vous justifiant d'une incapacité de travail du 29 décembre 2015 au 15 janvier prochain.

Un courrier recommandé vous a été adressé en date du 4 janvier reflétant la teneur de notre entretien du 28 décembre.

Les éducateurs ont été entendus les 4 et 5 janvier par la Directrice des ressources humaines, Madame P., assistée du Responsable de Département, Monsieur D., laquelle a fait rapport à la Direction générale ce 6 janvier 2016 au matin.

-Il ressort de ces auditions que :

- Vous assumez effectivement la gestion de la caisse des unités de vie « Orée du bois » et « les 4 vents » disposant de la carte de banque du service qui doit vous être habituellement demandée pour effectuer des dépenses.
- Les tickets justificatifs vous sont rentrés au fur et à mesure par les éducateurs.
- Or, nous constatons un décalage de plusieurs semaines, voire plusieurs mois, entre les dépenses et leur enregistrement dans la comptabilité ce qui ne permet pas une vérification rigoureuse des dépenses à laquelle vous devez veiller en tant que responsable de l'unité de vie.
- Certains achats restent injustifiables au regard des activités institutionnelles ou de la personnalité des résidents, par exemple :

> Tickets du 23 mai 2015, du 2 juillet 2015, du 20 juillet 2015, du 2 août 2015, du 30 août 2015 : alcool et vin

> tickets du 2 juillet 2015, du 31 août 2015, du 10 octobre 2015 : aliments pour chien

> ticket du 12 octobre 2015 : produit entretien voiture

> tickets du 5 février 2015 cadeau box d'un montant de 74,90 €, du 29 mai 2015 cadeau box d'un montant de 34,90 €, du 5 juin 2015 cadeau box d'un montant de 179,90 €

> cette liste ne représente que quelques exemples et est loin d'être exhaustive.

Vous avez à plusieurs reprises commis des irrégularités dans la gestion de l'argent de poche des résidents :

- Retrait d'une somme de 24,10€ sur l'argent de poche Melle L. le 22.11.2015 pour une sortie restaurant alors qu'elle était en famille,
- Pour cette même résidente, plusieurs achats de vêtements lui sont imputés alors qu'ils sont faits exclusivement par la maman et non par l'institution
- Imputation sur le compte de Melle A. d'achats de parfums, vêtements de marques Desigual ou Point Carré, tenue sportive, bougeoir et bougies.

Ces achats n'ont été effectués ni par l'éducatrice référente ni par les autres éducateurs.

- Deux tickets d'un montant total de 366,86 € pour achat de vêtements de la marque Desigual ont été enregistrés le 17 avril 2015 et imputés sur l'argent de poche de plusieurs résidents.

Vérification faite auprès de l'équipe éducative, aucun de ces achats ne se retrouve dans les trousseaux des résidents concernés et les tailles achetées ne correspondent pas aux tailles des destinataires pour lesquels l'argent de poche a été retiré. Les éducateurs présents à l'horaire ce jour-là n'ont pas réalisé cette sortie. Il est à noter que ce jour, 17 avril 2015, vous étiez en récupération.

- Retrait d'argent de poche à 4 résidents pour une sortie foot en date du 9 mai 2015 alors que 3 d'entre eux n'ont pas participé à cette sortie.
- En outre, deux tickets d'entrée audit match ont été comptabilisés au prix de 15€ dans la caisse du service alors que ceux-ci étaient distribués gratuitement par l'AWIPH ; le montant de 15€ a d'ailleurs été apposé manuscritement sur ces deux tickets (pour les accompagnateurs) et sur ceux imputés aux 4 résidents.
- Des fournitures scolaires ont été achetées en date du 1 et 2 septembre 2015 et prélevées sur l'argent de poche de plusieurs résidents alors qu'elles ne sont justifiées pour aucun de ceux-ci.

-Prélèvement sur la caisse du service des sommes destinées à financer le déficit d'une cagnotte organisée entre membre de l'équipe afin de financer des cadeaux entre les membres du service, alors que le montant de la cagnotte récolté était insuffisant.

-Après le recueil par vos soins de la participation financière des membres de l'équipe à la fête du personnel des IMS (15€ par personne pour le repas), vous avez versé le montant global (315 €) depuis le compte bancaire du service (en date du 26 septembre 2014), mais l'argent récolté n'a pas fait l'objet d'une entrée en comptabilité.

-Prélèvement sur la caisse du service d'une somme de 62,70 € pour un « resto pour 3 résidents et 2 éducateurs » tel que vous l'avez formulé de façon manuscrite sur la pièce de caisse : ticket délivré en date du 10 juillet 2015 à 00h09 par «Asia express». Après enquête auprès des éducateurs en service la soirée du 9 juillet 2015, il apparaît qu'ils n'ont aucunement organisé un repas asiatique avec les résidents à une heure aussi tardive.

Compte tenu de votre fonction de chef de service, de l'unité de vie « Orée du bois » et « 4 Vents » jusqu'au 17 novembre 2015 et de l'unité de vie « 4 Vents » et « Roseraie » depuis cette date, les informations recueillies lors de cette enquête interne ont ruiné définitivement et totalement la confiance de la direction à votre endroit et ont conduit à la notification du congé pour faute grave en date de ce 6 janvier 2016.

Je vous souhaite bonne réception de la présente et vous prie d'agréer, Madame Q., l'expression de ma considération distinguée. »

La demanderesse a contesté son licenciement par courrier du 11 mars 2016 auquel il a été répondu en date du 24 mars 2016.

En date du 17 novembre 2016, soit après la requête de l'instance, l'employeur a déposé plainte pour détournement d'argent à des fins privées et abus de confiance.

Le dossier pénal fut classé sans suite en date du 20.04.2017.

3. Appréciation

3. 1 quant au licenciement pour motif grave :

3. 1. 1 principe applicable :

1.Quant à la charge de la preuve, conformément aux derniers alinéas de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978, il incombe à la partie qui invoque le motif grave de prouver tant la réalité de ce dernier (c.à.d. la matérialité du ou des faits qualifiés de motif grave, l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle justifie un licenciement immédiat, faute imputable au travailleur licenciés) que le respect des délais pour notifier le congé et le motif grave :

- 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 (35 alinéa 3),
- 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 (35 alinéa 4).

L'auteur du congé peut prouver le motif par voie de droit (C. Wantiez, « le congé pour motifs graves », Larcier 1998, p.30 ; Cass. 13 octobre 1986, Arr. Cass, 1986-1987, p.176).

La preuve doit être rigoureuse et certaine (CT Liège, 04.09.97, orientation 97, n°10, p. 3 et CT Bruxelles,14.08.2008, JTT2009, 125) et le doute doit profiter au destinataire du congé (CT Bruxelles,13.03.1989, RDS 1989, 238).

« De simples affirmations, par nature unilatérales, ne constituent pas une preuve valables au sens de l'article 35 » (C. Trav.Bruxelles,10 janvier 2001,inéd.,RG n°36.656,www.juridat.be).

Seuls les faits contestés en leur matérialité doivent être prouvés (Cass.,10.05.2001,,Pas.2001,I,n°270,p.807).

Les contestations doivent être, à tout le moins précises et circonstanciées : elles ne peuvent consister en une contestation générale prenant la forme d'une formule de style dans les conclusions.

2. Quant au délai de 3 jours ouvrables, le Tribunal saisi d'un litige doit vérifier:

-d'office, sauf à vérifier, au préalable, si cet article n'avait pas fait l'objet d'une renonciation valable, le respect du double délai de 3 jours c'est-à-dire le délai pour donner le congé (dans les 3 jours ouvrables de la connaissance du fait à l'origine du motif grave) et le délai pour notifier, selon les modalités prévues, les motifs invoqués pour justifier la rupture : le délai commence à courir à partir du moment où l'auteur du congé a une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

- en cas de contestation, il appartient à l'employeur d'établir le moment de la prise de connaissance de ceux-ci en apportant des éléments de preuve suffisamment probants à charge pour le destinataire du congé d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure ; en cas de doute, il sera considéré que l'employeur n'apporte pas la preuve requise.

La prise de cours du délai coïncide avec le moment où la personne donnant congé dispose des éléments requis pour prendre une décision en toute connaissance de cause, tant quant à l'existence même des faits que quant aux circonstances de nature à attribuer le caractère de motif grave, connaissance apportant à l'auteur du congé, pour reprendre la formulation habituelle de la cour suprême, « une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie est de la justice »(Cass., 22 octobre 2001, RG. n° S. 92. 0206 F. ; Cass.14.05.2001,Pas.,I,p.848).

3.Quant à l'appréciation de la faute grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « *relative aux contrats de travail* », autorise chacune des parties à 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, ce motif grave s'entendant de « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

L'existence d'un motif ne peut reposer que sur une faute personnelle, imputable à une des parties contractantes.

L'existence d'une faute pouvant constituer une faute grave ne requiert pas que le comportement fautif entraîne un dommage.

La ou les faute(s)reprochée(s) doit(vent) être à ce point grave(s) grave(s)qu'elle(s) justifie(nt) une rupture du contrat sur le champs.

Une faute grave ne constitue pas nécessairement motif grave (Cour du travail de Bruxelles, 20 juin 1980,RDS, 1981,p.37 ; Cour du travail de Bruxelles, 6^e chambre, 26 avril 1902,Chron.DS, 1999,p. 496)

Le critère fondamental est l'atteinte immédiate et définitive à la confiance qu'un cocontractant doit avoir, indépendamment du préjudice subi par le manquement. Il s'agit d'examiner de fait, accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave. Les faits antérieurs doivent constituer un éclaircissement du motif grave.

Si plusieurs faits sont invoqués dans la lettre un seul peut suffire (CT Liège, 3^{ème} ch.,18 avril 2017, RG.16/7356) ».

Il faut cependant qu'un des faits se soit produit dans le délai de 3 jours ouvrables et que ce fait constitue une faute.

« Le dernier fait connu doit être une faute, mais celle-ci ne doit pas, à elle seule, être une faute grave » (Cass., 23 mai 19 73, JTT, 1973,212) ;

« La faute doit cependant être intrinsèquement grave.

... Pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles. Ainsi, il ne suffit pas que le travailleur ai commis une faute grave mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur la relation de travail ne permette plus la partie qui la subie d'avoir confiance dans les services de l'autre (Cour du travail de Bruxelles, 4^e chambre, 20 mai 2015, RG 11/8/A)

Au sens de l'article 35 sus vanté, « *la faute doit être à ce point grave qu'elle ne permet plus au cocontractant d'avoir confiance dans les services de l'auteur de la*

faute. (...) la rupture du contrat de travail pour motifs graves est la sanction suprême. » (cfr. V. VANNES, «Le contrat de travail: Aspects théoriques et pratiques», Ed. Bruylant 1996, «La rupture du contrat pour motif grave», p. 632).

Il se déduit de la définition du motif grave rappelée ci-avant que «l'impossibilité de poursuivre la relation de travail résulte de l'intensité de la faute commise par le cocontractant (...)»; que «la poursuite des relations contractuelles doit être définitivement impossible. La faute doit être à ce point décisive qu'il n'est plus possible à l'employeur de garder à son service le travailleur même momentanément»; que «l'intensité de la faute est donc telle qu'elle ne peut que déboucher sur la rupture immédiate du contrat»; qu'enfin, «il découle de ces exigences que la sanction du motif grave doit être proportionnée à l'intensité de la faute du travailleur»; (...) qu'«il ne suffit donc pas que le travailleur (...) ait commis une faute grave au sens commun du terme ou au sens de l'article 1184 du Code civil, pour entraîner la rupture du contrat de travail pour «motif grave». Il faut une faute grave qui, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne permet plus à l'une des parties au contrat d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie» (V. VANNES, op. cit., pp. 638 – 640).

«Dans le chef du travailleur la faute est appréciée «in concreto» (...) son appréciation doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : (...) le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement». C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave : une faute légère ne permet pas en principe la rupture immédiate ; par contre une faute inacceptable l'autorise. C'est le critère de proportionnalité entre la faute et la sanction qui doit justifier la légitimité de la mesure de licenciement» (cfr. V. VANNES, op. cit., p. 644).

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016¹. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même².

La gravité des faits constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relève de l'appréciation souveraine du juge (Cass.,06 novembre 1989,JTT 1989,p.482).

3. 1. 2 :Application au cas d'espèce

¹ Cass. 6.06.2016, S150067F, www.juridat.be

² Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson« L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité», BJS, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez , note sous Cass., 6 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 351 et s.

Quant au respect du double délai de 3 jours ouvrables :

Selon la demanderesse, l'employeur avait, à l'issue de son audition du 28.12.2015, une connaissance suffisante des faits pour prendre la décision de la licencier. En rompant le contrat le 06.01.2016, l'employeur n'a pas respecté le délai de sorte que le licenciement serait irrégulier, la mesure d'enquête à laquelle il a été procédé n'ayant apporté aucun élément nouveau.

La validité d'enquête interne est admise depuis longtemps pour autant que celles-ci ne s'étendant pas trop dans le temps (*Cass., 08.04.1991, Chron.DS, 1994, p.343*).

Le délai de 3 jours ouvrables court à dater de la connaissance suffisante des faits et des circonstances de nature à conférer aux faits la caractère de faute grave ;

- [C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2015, R.G. 2015/AB/889 \(PDF - 388.6 ko\)](#)

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-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 de gravité requis, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.

- [Cass., 15 juin 2015, n° S.13.0095.N \(PDF - 94.7 ko\)](#)

Le délai de trois jours fixé à l'article 35, 3^e alinéa de la loi du 3 juillet 1978 commence à courir lorsque le fait est connu de la partie qui se prévaut du motif grave et non lorsqu'il aurait pu ou aurait dû l'être. N'est dès lors pas tardif le licenciement notifié plus de trois jours après l'audition du travailleur (un mardi) mais dans le respect du délai après l'audition d'un autre membre du personnel sur les circonstances des faits invoqués (le vendredi). Il ne peut être décidé que la connaissance certaine des faits devait être acquise le lendemain de l'audition du travailleur licencié au motif que l'employeur aurait dû auditionner les témoins immédiatement

En l'espèce, il résulte de l'exposé des faits et des pièces déposées de part et d'autre, que la personne qui a qualité pour licencier pour faute grave (Mme H.) a eu une connaissance suffisante des faits reprochés à la demanderesse et des circonstances de nature à attribuer aux faits le caractère de faute grave le 6 janvier 2016, date à laquelle où elle fut mise en possession du rapport rédigé suite à l'enquête complémentaire décidée à l'issue de la réunion 28 décembre 2015.

Cette mesure (enquête complémentaire) n'a nullement eu pour but de prolonger artificiellement un quelconque délai de 3 jours ouvrables. Cette mesure fut décidée compte-tenu des dénégations de la demanderesse qui a reconnu le 28 décembre 2015 la matérialité des anomalies constatées mais qui a nié en être l'auteur, rejetant la faute sur les membres de son équipe et estimant avoir été abusée.

Contrairement à ce qui est avancé par la demanderesse, l'enquête complémentaire a présenté une utilité puisqu'elle a permis de mieux cerner la manière dont Mme Q. gérait en pratique la caisse et l'argent de poche des résidents et de recueillir le point de vue des membres de l'équipe sur les propos de Mme Q., entre autre, sur l'accessibilité de la caisse et de la carte de banque.

Il ne peut être reproché à l'employeur, dans ces circonstances, d'avoir estimé ne pas avoir une connaissance suffisante des faits et des circonstances les entourant à l'issue de l'audition de Madame Q. le 28/12/2015 devoir poursuivre ses investigations en interrogeant les membres de l'équipe en présence de Mme Q.. La demanderesse a été avisée de cette décision prise à l'issue de son entretien. Le compte rendu de la réunion lui adressé le 04.01.2016 le mentionnant également.

A l'estime du tribunal, Mme H. a eu une connaissance suffisante des faits et des circonstances les entourant le 06.01.2016, date à laquelle elle a rompu le contrat.

Le recommandé envoyé le 08.01.2016 notifiant les motifs grave a bien été adressé dans les 3 jours de la notification du congé le 06.01.2016.

Contrairement à ce qui est invoqué par la partie demanderesse, l'article 35 de la loi du 03.07.1978 ne requiert pas que le destinataire de l'envoi recommandé prenne connaissance ou réceptionne l'envoi dans le délai de 3 jours ouvrables de la notification du congé mais que la notification des motifs soit envoyée dans ce délai.

«L'obligation de notifier le motif grave dans un délai de trois jours ouvrables qui suivent le congé, implique qu'une lettre recommandée soit envoyée dans ce délai, mais non que l'employé la reçoive dans ce délai» (Cour trav. Gand, 23 septembre 2003,J.T.T., 2004, p. 334 ; Cour trav. Bruxelles,4^{ème} ch.,07.12.2011, RG.2010/AB/721).

Partant, le double délai de 3 jours ouvrables a été respecté et le licenciement est régulier dans la forme.

Quant au fond: réalité des faits, caractère fautif et gravité de la faute, imputabilité

Le tribunal, dans son appréciation souveraine, doit avoir égard aux faits mentionnés dans la lettre de notification et non à la qualification des faits retenus par l'une ou l'autre des parties.

Les faits objets de la dette de rupture (6 types de manquements) sont, d'une part, suffisamment précis pour permettre à la partie demanderesse de connaître ce qui lui est reproché et, d'autre part, au tribunal d'apprécier si les faits plaidés devant lui s'identifient à ceux mentionnés dans le recommandé notifiant les motifs ainsi que leur gravité.

Les faits justifiant la rupture pour motif grave découlent des anomalies/irrégularités constatées dans la gestion de la caisse et des comptes des unités de vie dont Mme Q. avait la gestion ainsi que dans la gestion de l'argent de poche des résidents de ces 2 entités de vie tels que des sorties de caisse injustifiées, des achats incohérents ou incompatibles avec le activités institutionnelles.

En substance, il lui est reproché dans la lettre notifiant les motifs graves :

1-un décalage de plusieurs semaines voire plusieurs mois entre les dépenses et leur enregistrement dans la comptabilité ce qui ne permet pas une vérification rigoureuse des dépenses à laquelle elle doit veiller en tant que responsable de l'unité de vie,

2-des achats injustifiables au regard des activités institutionnelles ou de la personnalité des résidents, l'employeur faisant référence à certains tickets

3-des irrégularités dans la gestion de l'argent de poche des résidents (plusieurs exemples sont détaillés),

4-des prélèvements sur la caisse du service de sommes destinées à financer des cadeaux entre les membres du service alors que le montant de la cagnotte récolté était insuffisant,

5-avoir payé au départ du compte bancaire du service la participation financière des membres du personnel de ses 2 entités après avoir récolté la participation de chaque membre du personnel sans avoir rentré en comptabilité l'argent récolté

6-le prélèvement de 62,70€ pour un resto « inexistant » de 3 prétendus résidents et 2 éducateurs le 10.07.2015.

L'employeur a considéré compte tenu de la fonction de chef de service que l'ensemble des informations récoltées lors de l'enquête a rompu totalement et définitivement la confiance de la direction à l'encontre de Mme Q..

Mme Q. ne conteste pas les anomalies constatées et reconnaît avoir été très négligente.

Elle considère cependant que les motifs qui sous-tendent le licenciement sont des faits de vols et de détournements et qu'il appartient à l'employeur de prouver tant la réalité des faits de vol ou de détournement et que leur imputabilité.

Elle estime qu'il n'est pas établi qu'elle est l'auteur des vols/détournements constatés.

Ce faisant, Mme Q. interprète restrictivement la lettre de notification des motifs et opère une confusion entre d'une part, les faits considérés par l'employeur comme étant des motifs graves détaillés dans la notification du 08.01.2016 et d'autre part, la qualification que l'employeur donne à certains des faits reprochés dans ses conclusions et l'objet de la plainte pénale déposée par l'employeur.

Le tribunal constate que

-les faits lui reprochés dans la notification du 08.01.2016 ne sont pas qualifiés par l'employeur de vol ou de détournement.

- l'employeur reproche à Mme Q. 6 complexes de faits/manquements constitutifs d'irrégularités/anomalie dans la gestion de la caisse et de l'argent de poche des résidents

- les faits sont précisément décrits.

Mme Q. ne conteste pas la matérialité des griefs reprochés (anomalie et irrégularités) mais estime qu'ils ne lui sont pas tous imputables personnellement : elle invoque que tous les membres du personnel avaient accès à la caisse et à la carte de banque, qu'elle encodait et remboursait sans vérifier les tickets qui lui étaient remis selon les indications qui lui étaient communiquées par la personne qui rentrait le ticket, que n'étant pas en congé le jour de certains achats ou dépenses, elle ne pouvait en être l'auteur ou la bénéficiaire...

Elle conteste en conséquence tout ou partie non pas de la matérialité des faits n°2

et 3 mais leur imputabilité.

Les dénégations de Mme Q. ne concernent que certaines dépenses. Les affirmations de Mme Q. suivant lesquelles elle aurait été abusée par les membres de son équipe sont déniées par les membres du personnel entendus, elles ne sont en outre pas corroborées par d'autres éléments.

La matérialité des faits repris comme motifs graves libellés dans la notification des motifs est établie et reconnue par Mme Q. ;

Ces faits sont **fautifs**.

Quant aux achats injustifiables et quant aux irrégularités dans la gestion de l'argent de poche des résidents, peu importe en définitive que Mme Q. soit l'auteur ou la bénéficiaire des achats injustifiables ou des détournements de l'argent de poches des résidents. Ces manquements constituent des irrégularités qui lui sont imputables étant chargée dans le cadre de ses fonctions de gérer la caisse et l'argent de poche des résidents c.à.d. de l'encodage et de la justification des dépenses conformément aux procédures et notes de services édictées et portées à la connaissance des responsables des unités de vie (*pièces 2,3,4 du dossier de pièces complémentaires déposé par l'employeur*).

Quant à la gravité intrinsèque des faits reprochés à la demanderesse justifiant le licenciement sur le champ, il appartient au tribunal d'en apprécier souverainement la gravité et ses conséquences sur l'exécution des relations professionnelles et sur la poursuite de la relation de travail.

Le motif grave est apprécié in concreto c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances propres du cas d'espèce qui peuvent atténuer ou aggraver la responsabilité de l'auteur ou contribuer à rendre impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La demanderesse était responsable des comptes des 2 unités de vie qu'elle était amenée à gérer en sa qualité de chef éducatrice. La gravité intrinsèque des faits sera examinée en fonction de cette qualité et de l'exigence de professionnalisme, d'honnêteté et de loyauté qu'un employeur est en droit d'attendre d'une responsable chargée de gérer non seulement caisse de l'employeur mais également l'argent de poche des résidents à savoir des personnes en proie à des difficultés et par conséquent fragilisées.

De par ses manquements dans la gestion de la caisse des 2 unités de vie qu'elle gérait et dans la gestion des comptes des résidents, la demanderesse a rompu irrémédiablement et définitivement toute confiance en la possibilité de poursuivre la relation professionnelle.

Il a été jugé concernant des fautes récurrentes dans la gestion de la caisse que :
« Le fait de commettre des fautes récurrentes dans la gestion de la caisse et favoriser des tiers au détriment de son employeur ne s'analysent manifestement pas en de **simples négligences** ou erreurs résultant de l'**ignorance des règles ou procédures** mises en place de manière telle que l'employeur était fondé à considérer que le lien de confiance indispensable à la poursuite des relations de travail était définitivement rompu (C. Trav.mons,26.01.2016, RG.2014/AM/330) » ;

Le tribunal estime que le licenciement pour motif grave est justifié et que la demanderesse doit être déboutée de ses prétentions.

3.2. Quant à la demande reconventionnelle

L'employeur fonde sa demande sur la responsabilité civile de Mme Q. dans les faits de vol et de détournement.

Il lui appartient d'établir l'existence d'une faute en lien causal avec un dommage qu'il doit établir.

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 consacre le principe de l'immunité de la responsabilité civile du travailleur qui causerait un dommage dans l'exécution de son contrat de travail tant à son employeur qu'à l'égard d'un tiers, sauf en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère ayant un caractère habituel.

L'immunité de l'article 18 ne sort ses effets que pour autant que l'acte dommageable ait été causé par le travailleur dans l'exécution de son contrat, ce terme ayant une portée particulièrement large et identique à la notion d'actes accomplis «dans les fonctions» du préposé tel que consacré par l'article 1384 alinéa 3 du Code civil. L'acte illicite doit être fut-ce indirectement ou occasionnellement en relation avec les fonctions (*Cass. 24.12.1980, Pas., 1981, I, p.467*).

La charge de la preuve de la faute non génératrice d'immunité incombe à l'employeur qui s'en prévaut.

Le dol suppose une faute intentionnelle, commise de mauvaise foi sans qu'il soit requis une quelconque intention de nuire.

La faute lourde est quant à elle définie comme étant la faute non intentionnelle mais à ce point grossière qu'elle est inexcusable (faute d'une importance telle (tellement grossière ou excessive) qu'elle en devient inexcusable), la faute lourde devant être appréciée in concreto et à la lumière des circonstances de fait.

La faute lourde se distingue du motif grave par son caractère de grossièreté inexcusable ;

Un licenciement pour motif grave n'entraîne pas nécessairement la reconnaissance du fait reproché au titre de faute lourde. L'existence d'une faute lourde ne justifie pas nécessairement rupture pour motif grave.

Les 2 concepts conservent leur autonomie constituant chacun l'élément d'une sanction contractuelle distincte.

La faute lourde comportant un caractère grossier, inexcusable s'articule sur l'exigence d'un dommage tandis que le motif grave suppose une impossibilité de poursuivre l'exécution contractuelle.

Un comportement peut présenter un degré de gravité suffisante pour rompre définitivement et irrémédiablement la confiance de l'employeur, mais pas une gravité telle qu'elle en deviendrait inexcusable.

(Rodrigue Capart, « la responsabilité de l'auteur d'une faute grave », chapitre 4 « l'immunité partielle du travailleur, dans « le congé pour motif graves, notions, évolutions, questions spéciales », AJN 2011, p.442).

La faute reprochée par l'employeur consiste en des faits de vols/détournements.

En théorie, l'article 18 de la loi sur les contrats de travail en présence de faits de détournement/vol ne s'oppose pas à ce qu'une réclamation puisse être dirigée contre un travailleur **auteur des faits**, pour autant qu'aucun doute n'existe à ce sujet.

Il résulte des pièces déposées et du dossier répressif que Mme Q. conteste être l'auteur des vols/détournements.

Même si des éléments convergent pour indiquer que Mme Q. pourrait être l'auteur du détournement de l'argent de poches des résidents, le fonctionnement de la gestion de la caisse (système ouvert), la liste des congés de Mme Q. permettent d'induire un certain doute que l'enquête pénale ne permet pas de dissiper.

En outre, l'employeur ne démontre pas avoir remboursé ces sommes au résidents. Il n'établit par conséquent pas son éventuel préjudice. L'atteinte à l'honneur de l'institution ne l'est pas d'avantage.

Eu égard à ce doute, le tribunal considère qu'il n'est pas suffisamment établi que Mme Q. soit l'auteur ou la bénéficiaire des détournement d'argent à des fins privées, le préjudice de l'employeur (preuve du remboursement aux résidents) ne l'est pas d'avantage.

Dans ces conditions, il ne sera pas fait droit à la demande reconventionnelle

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande principale recevable et non fondée

Déboute la partie demanderesse de ses prétentions

Déclarer la demande reconventionnelle recevable et non fondée

En déboute l'employeur

Compense les dépens

Ordonner l'exécution provisoire du jugement

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

Madame Laurence HOREKENS, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Angélique GILLES**, greffier

Le Greffier

A. GILLES

Les Juges Sociaux

P. DE KEYSER

Y. DEMOITIE

Le Juge président la chambre

L. HOREKENS

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du dix-sept décembre deux mille dix-huit au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Laurence HOREKENS**, Juge président la chambre, assistée de **Madame Angélique GILLES**, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,

A. GILLES

Le juge président la chambre

L. HOREKENS