

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NAMUR

2^{ème} chambre – Audience publique du 28 novembre 2011

JUGEMENT

R.G. n° 10/1447/A

EN CAUSE DE :

Madame C C , employée,

**représentée par Madame Annick LECLERCQ, déléguée syndicale CSC,
porteuse de procuration;**

DEMANDERESSE, d'une part ;

CONTRE :

**La S.A. SD STORE, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0862.527.166, dont le
siège social est établi à 5150 Floreffe, rue de Robersart, 96,**

ayant pour conseil et comparaissant par Maître Yves PRINTZ, avocat à Namur;

DEFENDERESSE, d'autre part.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant contradictoirement, prononce le jugement suivant :

Les demandes de Madame C. sont recevables et fondées.

C'est à tort que la Société a licencié Madame C. pour motif grave.

La Société doit donc verser à Madame C. :

- une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de trois mois, soit **4.601,88 EUR brut** ;
- la prime de fin d'année prorata temporis, d'un montant de **771,39 EUR brut** ;
- le pécule de vacances de départ, d'un montant de **118,33 EUR brut** ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes brutes ;
- la somme de 115,27 EUR à titre de dépens – frais de citation.

Par ailleurs, le Tribunal communique le dossier à Monsieur l'Auditeur du travail de Namur, dans la mesure où il est probable, voire manifeste, que la Société s'est rendue coupable de plusieurs manquements – dont certains graves – à la législation sociale, sanctionnés par le Code pénal social.

MOTIVATION DE LA DECISION

Le jugement est fondé sur les motifs suivants :

I. LES FAITS :

1.

Madame C. a été engagée par la S.A. CZH INVEST, actuellement la S.A. SD STORE (ci-après « La Société ») le 23 juillet 2008, dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, en qualité de vendeuse (**pièce n°1 du dossier de Madame C.**).

La Société exploite un magasin de nuit (couramment dénommé « Night Shop »), à Tamines.

Deux avenants au contrat de travail ont été conclus, modifiant les horaires de travail de Madame C. (**pièce n°2 du dossier de Madame C.**).

Suivant le second avenant, signé le 1^{er} mai 2009, l'horaire de travail de Madame C. était le suivant au moment de son licenciement :

Mardi : de 17h à 23h
Mercredi : de 15h à 23 h
Jeudi : de 15h à 23h
Vendredi : de 15h à 23h
Samedi : de 15h à 23h

2.

Par courrier recommandé du 5 août 2009, la Société licencie Madame C. pour motif grave, dans les termes suivants :

« En date du 04/08/2009, nous avons eu la connaissance suffisamment certaine des motifs qui sont à la base de ce licenciement. Ci-après, vous trouverez la description des faits qui motivent le licenciement pour motifs graves :

- *La nuit du 02/08/2009 au 03/08/2009 : l'employée a invité des collègues de travail à passer la nuit dans le magasin de Tamines afin de fêter son anniversaire et ce sans en demander un quelconque accord au patron ;*
- *Le 04/08/2009 :*
 - *Non respect des consignes de travail : l'employée laisse un client consommer de l'alcool dans le magasin ;*

- *Malgré un avertissement le jour-même pour ce fait, l'employée persévère et laisse le client consommer de l'alcool dans le magasin. Par ce comportement, l'employée fait preuve d'insubordination ;*
- *De plus, l'employée ferme le magasin avant l'heure sans prévenir, sans demander l'autorisation, sans raison valable. Elle reste à l'intérieur du magasin en compagnie du client consommateur d'alcool à ses côtés ;*
- *Le soir même, le patron arrive sur les lieux pour signifier les fautes à l'employée. A ce moment, elle fait preuve d'insubordination grave, voie de fait, injure grave à l'égard du patron (intervention de la police) » (pièce n°3 du dossier de Madame C).*

3.

Le 7 août 2009, Madame C conteste le bien-fondé de son licenciement pour motif grave (pièce n°1 du dossier de la Société).

Son organisation syndicale en fait de même par courrier du 29 septembre 2009 (pièce n°5 du dossier de Madame C).

La Société répond à ce courrier le 26 novembre 2009, maintenant sa décision et justifiant une nouvelle fois celle-ci (pièce n°6 du dossier de Madame C).

II. LES DEMANDES :

Madame C estime que son licenciement pour motif grave n'est pas fondé. Elle réclame par conséquent :

- une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 4.601,88 EUR brut ;
- une prime de fin d'année *prorata temporis* d'un montant de 771,39 EUR brut.

Elle postule également le paiement de 118,33 EUR brut à titre de pécule de vacances de départ, qui ne lui aurait pas été versé.

III. DISCUSSION

1. En droit

En vertu de l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Pour la Cour de cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹.

A de nombreuses reprises, la Cour de cassation a également précisé que l'appréciation du juge en matière de motif grave était souveraine, de sorte qu'il relevait de sa compétence exclusive de décider dans quelles circonstances un fait était fautif ou ne l'était pas².

Pour Viviane VANNES, « *la faute est appréciée in concreto ; ce qui signifie que son appréciation doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel ; le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement* »³.

La charge de la preuve de la réalité des faits reprochés incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave.

La rupture pour motif grave doit rester tout-à-fait exceptionnelle et limitée aux cas de fautes les plus graves et suffisamment établies. En effet, « *le droit de brusque rupture doit être considéré comme un mode exceptionnel de rompre le contrat de travail car il s'agit pour le travailleur congédié d'une sanction extrêmement grave. La Cour doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse* »⁴.

Dans le même sens, Viviane VANNES écrit que « *Le critère de l'intensité de la faute a pour conséquence que le licenciement pour motif grave doit rester une mesure exceptionnelle.*

La doctrine et la jurisprudence relèvent que, avant d'infliger une sanction aussi importante que celle du licenciement pour motif grave, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ni réaction excessive. Cette sanction doit rester exceptionnelle. Il faut exclure le licenciement pour motif grave chaque fois que les parties auraient pu aplanir le différend par des mises au point, des discussions, des explications, des avertissements ou encore des mises en garde »⁵.

¹ Cass., 3 juin 1996, *Bull.*, n°205

² Cass., 28 avril 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 17

³ V. Vannes, « *Le contrat de travail, aspects théoriques et pratiques* », 2^{ème} éd., Bruxelles, Bruylant, 2003, p.733.

⁴ Cour trav. Liège, 15 juin 2000, R.G. n° 28.443/99

⁵ op. cit., p. 724

2. En l'espèce

1.

Deux faits sont reprochés à Madame C :

- **durant la nuit du 2 au 3 août 2009**, avoir invité des collègues de travail à passer un moment durant la nuit dans le magasin de Tamines afin de fêter son anniversaire, sans avoir demandé l'accord de son employeur ;
- **le 4 août 2009**, avoir laissé un client consommer de l'alcool dans le magasin contrairement aux consignes, avoir fait preuve d'insubordination en laissant perdurer la situation alors qu'un avertissement lui était donné, avoir fermé le magasin avant minuit sans autorisation et, enfin, alors que l'employeur se présentait sur les lieux afin de notifier ses fautes à l'employée, avoir injurié celui-ci et avoir fait un esclandre au point de susciter l'intervention de la police.

2.

Par rapport à la date du licenciement, intervenu le 5 août 2009, ces faits peuvent valablement être invoqués par l'employeur dans la mesure où ils se sont produits endéans les trois jours ouvrables précédant le licenciement. Ceci n'est au demeurant pas contesté par Madame C

Il convient dès lors d'examiner si ces faits peuvent constituer un motif grave de licenciement, sans préavis ni indemnité.

3.

Le premier fait reproché à Madame C est d'avoir invité des collègues de travail à passer la nuit du 2 au 3 août 2009 dans le magasin de Tamines afin de fêter son anniversaire, sans avoir préalablement demandé l'accord de son employeur.

Conformément à une jurisprudence constante, c'est à la Société qu'il incombe de prouver ce fait et son caractère fautif.

La Société affirme que Madame C a invité des collègues sur le lieu de travail pour fêter son anniversaire, mais elle n'apporte aucun élément de preuve (tel un témoignage ou des enregistrements vidéo réalisés légalement) à l'appui de son affirmation. Elle n'explique par ailleurs pas en quoi ce fait serait fautif.

En revanche, Madame C apporte un éclairage sur cet événement. Elle dépose le témoignage de Monsieur M, collègue de travail, qui déclare :

« Concernant l'anniversaire de C, ce jour-là je me suis proposé de lui apporter une bouteille de champagne après nos heures de travail prestées, bien entendu. A mon arrivée, nous étions tous les deux puis s'en est suivi (sic) des collègues venus nous rejoindre à proximité du SUN 7

de Tamines, tout ceci en compagnie de notre responsable. Ensuite, nous nous sommes installés dans la réserve du magasin, évidemment magasin fermé, enseigne fermée, et lampe principale (avant et entrée du magasin) éteinte, hors de portée des clients. La soirée s'est durée (sic) quelques heures jusqu'à l'arrivée du père du patron (G C) qui ne fit aucune remarque concernant notre soirée dans la réserve » (pièce n°8 du dossier de Madame C).

Cette attestation est précise, paraît sincère, et le Tribunal estime qu'elle peut être retenue au titre d'éclairage de ce qui s'est réellement passé durant la nuit du 2 au 3 août 2009.

Il en ressort que :

- ce n'est pas Madame C qui a été à l'initiative de sa « fête » d'anniversaire, mais bien son collègue G M , qui a voulu lui faire une surprise en lui apportant une bouteille de champagne à partager après les heures de travail ;
- quelques collègues ont ensuite rejoint cette petite « fête » improvisée, qui s'est tenue à huis clos dans la réserve du magasin, après que celui-ci eut été fermé et toutes lumières éteintes.

Ces circonstances ne constituent pas un motif grave de licenciement. A vrai dire, le Tribunal ne les considère même pas comme fautives : comment décemment reprocher à Madame C qu'un collègue ait décidé de lui faire une surprise pour son anniversaire ? Quant au fait que d'autres camarades de travail se soient ensuite joints à eux et qu'ils se soient retrouvés dans la réserve du magasin, le Tribunal ne voit pas davantage en quoi ceci constitue une faute. Il est au demeurant fréquent que des travailleurs se retrouvent spontanément sur le lieu de travail, après leurs heures de prestations, en vue de partager un moment de convivialité, par exemple à l'occasion d'un anniversaire ou d'un autre heureux événement. Tant que ceci ne porte pas préjudice à l'employeur (par des dégradations, un tapage excessif, un état d'ébriété, etc.) ni à la clientèle, ou que cela n'a pas été formellement interdit, il ne peut être question d'un comportement fautif.

Encore moins dans une entreprise qui semble prendre des libertés quant aux dispositions légales relatives à la durée du travail, comme on le verra plus loin.

En l'espèce, la Société ne prouve pas que ce moment de convivialité entre Madame C et ses collègues lui aurait porté préjudice, que les travailleurs se seraient mal comportés, ou encore que de telles « célébrations », en-dehors des heures de travail, étaient interdites.

Aucune faute – ni, *a fortiori*, une faute grave - ne peut être reprochée à Madame C de ce fait.

4.

Les autres faits reprochés se seraient produits le lendemain, 4 août 2009.

Selon la Société, Madame C a :

- laissé un client consommer de l'alcool dans le magasin, contrairement aux consignes ;
- fait preuve d'insubordination en laissant perdurer la situation alors qu'un avertissement lui était donné ;
- fermé le magasin avant minuit sans autorisation ;
- alors que l'employeur se présentait sur les lieux afin de notifier ses fautes à l'employée, injurié celui-ci et fait un esclandre au point de susciter l'intervention de la police.

5.

Selon Madame C, non contredite par la Société, le « client » qui a consommé de l'alcool dans le magasin était un ancien collègue, Monsieur G

Ce dernier était, selon Madame C, venu aider celle-ci pour la fermeture du magasin. On relèvera à cet égard que plusieurs témoignages concordants sont déposés par Madame C, selon lesquels il était fréquent que les travailleurs doivent se faire aider par des connaissances ou des membres de leur famille afin de procéder au réassortiment des rayons ou d'autres tâches... ce qui est pour le moins interpellant et témoigne d'une étrange « organisation » du travail au sein de la Société (pièces n°7, 8 et 9 du dossier de Madame C)⁶.

L'on peut concevoir que l'employeur interdise que des clients ou visiteurs consomment des boissons alcoolisées dans son magasin « Night Shop ». Mais il doit alors prouver qu'une telle interdiction a bien été édictée et rendue opposable aux travailleurs, par exemple par le biais du règlement de travail ou d'une note de service.

En l'espèce, la Société ne dépose aucun document qui ferait état d'une telle interdiction. Il est pourtant fréquent que, dans les « Night Shop » qui sont aussi des lieux de convivialité et de socialisation nocturne, certains clients consomment sur place, ce dont la Société était très certainement au courant, voire en tirait à l'occasion un profit commercial. Si elle tenait tellement et réellement à interdire cette pratique, ce que le Tribunal pourrait comprendre, il lui appartient alors de prouver qu'elle a édicté des règles et procédures claires à cet égard, tant vis-à-vis de ses travailleurs que de sa clientèle.

Or, la Société n'apporte aucun élément en ce sens.

Aucune faute ne peut donc être reprochée à Madame C.

⁶ Ces faits feront d'ailleurs l'objet d'une communication à Monsieur l'Auditeur du travail de Namur, comme on le lira ci-dessous.

6.

La Société ne prouve pas davantage qu'elle a donné un avertissement à Madame C. à cet égard. Il semble établi qu'une « responsable », puis le gérant, se sont présentés au magasin le soir-même et qu'un incident et une altercation sont survenus entre les parties mais la Société n'apporte aucun élément qui permettrait de conclure à la responsabilité ou à la faute de Madame C. (**pièce n°2 du dossier de la Société**).

7.

De même, on ne peut décernement reprocher à Madame C. d'avoir entamé la fermeture du magasin à 23h45, en procédant progressivement à l'extinction des feux. En effet, selon son horaire de travail, Madame C. devait travailler ce jour-là jusque 23h00 (**pièce n°2 du dossier de Madame C.**) et la Société ne prouve pas qu'elle se trouvait confrontée à l'une des situations l'autorisant à demander à la travailleuse de prêter des heures supplémentaires, au sens de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En réalité, la Société devrait savoir que Madame C. aurait même été autorisée à quitter son poste de travail à 23h00 « tapantes », heure au-delà de laquelle elle ne pouvait plus être occupée légalement.

8.

Enfin, la Société prétend que son gérant aurait été victime d'injures et de voies de fait, justifiant l'intervention de la police.

A nouveau, outre que la Société ne précise pas suffisamment ce grief (quelles injures ? quelles voies de fait ?), elle n'en apporte pas la preuve. Au demeurant, aucun procès verbal des forces de l'ordre n'est déposé au dossier, ce qui laisse planer un réel doute sur les événements et leur gravité.

9.

Il résulte de ce qui précède qu'aucun manquement grave n'a été commis par Madame C. le 4 août 2009.

10.

Le licenciement de Madame C. pour motif grave n'est pas fondé. Madame C. a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant qu'elle postule à ce titre, soit **4.601,88 EUR brut**, n'est pas contesté par la Société. Le Tribunal lui accorde donc cette somme.

Il en va de même en ce qui concerne les sommes de **771,39 EUR brut** à titre de prime de fin d'année *prorata temporis*, et de **118,33 EUR brut** à titre de pécule de vacances de départ : à défaut de contestation de la part de la Société et vu qu'elles semblent correctement calculées, ces sommes sont dues à Madame C

La Société doit également verser à Madame C les intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts précités, ainsi que la somme de 115,27 EUR à titre de dépens.

11.

Enfin, le Tribunal décide de communiquer le dossier à Monsieur l'Auditeur du travail de Namur. Il est en effet probable, voire manifeste, que la Société se soit rendue coupable de plusieurs manquements, dont certains graves, à la législation sociale, sanctionnés par le Code pénal social, parmi lesquels on relèvera notamment :

- **des violations de la loi du 16 mars 1971 sur le travail**, consistant en l'occupation de travailleurs au-delà des horaires prévus au contrat de travail et / ou au règlement de travail, sans que ces heures supplémentaires soient autorisées, ni rémunérées, ni fassent l'objet de l'octroi de repos compensatoires ;
- **l'occupation d'une main d'œuvre « d'appoint », sans contrat de travail, sans déclaration à la DIMONA, sans paiement d'une rémunération, en violation de l'interdiction du travail de nuit, etc.**, en vue « d'assister » les travailleurs de la Société dans certaines de leurs tâches qu'ils n'étaient pas en mesure d'accomplir eux-mêmes durant leur temps d'occupation.

Ceci ressort de plusieurs témoignages suffisamment précis et concordants, déposés au dossier de Madame C.

Ainsi, Madame F ancienne employée de la Société, témoigne :

« ... avoir reçu de l'aide supplémentaire hors de la société afin de pouvoir m'aider à faire tout ce qu'on me demandait de faire dans le magasin, et que Monsieur C était parfaitement au courant » (**pièce n°7 du dossier de Madame C**).

Dans le même sens, Monsieur M affirme :

« ... avoir reçu des aides extérieures à la société afin de remplir les rayonnages (bonbons, alimentation, frigo, cigarettes, ...) sans aucune remarque négative de la part de mon patron (D. C). Bien au contraire, il nous autorisait de l'aide extérieure dans le seul but de ranger, nettoyer le magasin » (**pièce n°8 du dossier de Madame C**).

Enfin, Madame F , quant à elle, déclare :

« ... avoir reçu de l'aide extérieure afin de renflouer les rayons alimentation, frigo... car sur le temps de travail nous n'avions pas le temps de faire tout ce qui nous est demandé » (pièce n°9 du dossier de Madame C).

Ces témoignages laissent penser que la Société a instauré en véritable « système » l'occupation occasionnelle (mais « au noir ») de connaissances de ses employés en vue de leur donner « un coup de main » pour accomplir les tâches qu'ils ne parvenaient pas à finir eux-mêmes dans le cadre de leurs horaires de travail.

Il est nécessaire que Monsieur l'Auditeur du travail de Namur soit mis au courant de ces faits, pour toutes suites qu'Il jugera utiles.

INDICATIONS DE PROCEDURE

Les actes de procédure suivants figurent au dossier :

- la citation introductive d'instance de l'huissier de justice Alain RATY, de résidence à Gembloux, en date du 31 mai 2010 ;
- l'ordonnance de mise en état et de fixation de la cause rendue sur pied de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire, à l'audience d'introduction du 23 juin 2010 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse des parties ;
- les dossiers des parties ;
- le procès-verbal d'audience;

Les conseils des parties ont été entendus à l'audience publique du 28 mars 2011 ;

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

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

AINSI jugé par la deuxième chambre du Tribunal du travail de Namur, composée de :

**Mr Olivier RIJCKAERT, juge suppléant président la deuxième chambre,
Mr Jean-Marie HUBAUX, juge social représentant les employeurs,
Mr Jean-Marie GODEFROID, juge social représentant les employés,**

Les Juges sociaux,

J-M. HUBAUX

J-M. GODEFROID

Le Greffier,

Le Président,

B. PETIT

O. RIJCKAERT

et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre, au Palais de Justice de Namur, le VINGT-HUIT NOVEMBRE DEUX MILLE ONZE par Monsieur Olivier RIJCKAERT, précité, assisté de Madame Béatrice PETIT, greffier.

Le Greffier,

Le Président,

B. PETIT

O. RIJCKAERT