

Numéro de rôle : 21/372/A
Numéro de répertoire : 5603/23
Chambre : 2ème
Parties en cause : : D: c/SRL DEUX EN UN
Motif grave – plainte pour vol-délai de 3 jours- arriérés de salaire et frais : preuve du paiement

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--------------------------	--------------------------

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
4 septembre 2023

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

La 2^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Monsieur D**
Rue I
I

partie demanderesse, comparaisant par Maître Alexandre G
Avocat à

Contre : **La SRL DEUX EN UN** dont le siège social est sis à 6220 FLEURUS, Rue
Fleurjoux 50.
Inscrite à la BCE sous le n°0550.352.165.

partie défenderesse comparaisant par son gérant, Monsieur B,
assisté par Maître Z, avocat à 6000 Charleroi, b
J

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Revu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 16 février 2021,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit le 3 février 2022 et ses nouvelles conclusions de synthèse transmises par e-deposit le 2 juin 2022,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit au greffe le 31 mars 2022,
- les dossiers déposés par les conseils des parties,
- le jugement contradictoire prononcé le 12 septembre 2022 déclarant la demande recevable et avant de statuer sur son fondement ordonnant une médiation judiciaire et désignant Maître N, médiatrice sociale agréée, et refixant la cause au 13 mars 2023,
- le courrier reçu au greffe le 8 décembre 2022 par Maître N, informant le Tribunal ce qu'il a été mis fin au processus de médiation sans que les parties soient parvenues à trouver un accord ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les parties et leurs conseils en leurs explications lors de l'audience publique du 12 juin 2023, date à laquelle les débats ont été repris *ab initio*.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

I. RAPPEL DE L'OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur les sommes suivantes :

- à titre d'indemnité de rupture : 2.448,56 € bruts
- à titre de jours fériés : 1.281,97 € bruts
- à titre d'écochèques : 649,04 € nets
- à titre de régularisation barémique : 806,25 € bruts
- à titre d'arriérés de salaire depuis juillet 2017 : 9.432,23 € nets
- à titre de frais de transports : 601,78 € nets,
- Le tout à majorer des intérêts légaux et des intérêts judiciaires à dater de l'exigibilité de chaque somme due, outre les dépens de l'instance liquidés par le demandeur à 1.450 €

Par jugement du 12 septembre 2022, le Tribunal de céans a ordonné une médiation judiciaire entre les parties et désigné Maître N. en qualité de médiatrice sociale en fixant le terme de sa mission au 15 février 2023.

Par courrier du 6 décembre 2022 reçu au greffe le 8 décembre 2022, Maître N. a informé le Tribunal de ce qu'elle mettait fin à la médiation sans que les parties soient parvenues à un accord.

II. LES FAITS

Les faits ont été résumés dans le jugement du 12 septembre 2022 comme suit :

La SPRL (actuellement SRL) DEUX EN UN exploite une cafétaria /buvette jouxtant la piscine de Fleurus.

Monsieur D. (ci-après dénommé le demandeur) a été engagé par la société défenderesse dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée du 20.10.2016 au 30.10.2016. Il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel de 13 heures par semaine pour effectuer les tâches de barman et commis de cuisine.

Au terme de ce contrat de travail à durée déterminée, les relations de travail se sont poursuivies sans qu'aucun contrat n'ait été signé.

Le 4 février 2020, le gérant de la société défenderesse, Monsieur B., a déposé plainte auprès de la zone de police de B. contre son travailleur, D., dans le cadre de vols domestiques commis le 20 janvier 2020 et le 28 janvier 2020 dans l'établissement brasserie exploité par la société défenderesse.

Durant tout le cours des relations de travail, Monsieur D. n'a formulé aucune réclamation à son employeur jusqu'à son licenciement pour motif grave notifié le 17.02.2020.

Les faits invoqués à l'appui du motif grave ont été précisés par le conseil de la SRL DEUX EN UN dans un courrier du 19 février 2020 comme suit (voir pièce n°4 du dossier du demandeur) :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

« La motivation de ce licenciement s'explique pour les raisons suivantes, à savoir ma cliente, et plus précisément Monsieur B. Johan a appris ce 13.02.2020 qu'un dossier répressif avait été initié par le Parquet de Charleroi sous les notices n° CH1718.517/2020 qui a fait l'objet d'une instruction auprès du juge d'instruction K. sous le numéro 20/015.

Dans le cadre de cette instruction, vous avez été entendu et mon client a appris que vous étiez en aveu d'avoir commis les vols au sein du siège d'exploitation de votre employeur en compagnie d'autres personnes, et ce, à plusieurs reprises.

Par ailleurs, renseignements pris, il ressort que vous avez été libéré par le juge d'instruction K. moyennant le respect de mesures alternatives dont notamment une interdiction de fréquentation au sein de l'établissement de mon client.

Plutôt que de faire profil bas et d'accepter de démissionner, vous auriez adressé un certificat d'interruption d'activité le 17 février 2020, réceptionné le 18 février 2020, uniquement pour les besoins de la cause...

La confiance est rompue avec mon client qui souhaite donc que vous soyez licencié pour motif grave tel que détaillé et repris ci-dessus.

Par ailleurs, votre certificat d'interruption d'inactivité s'apparenterait également à un faux en écriture s'il s'avère effectivement que vous avez eu l'interdiction de fréquenter l'établissement de mon client.

Par ailleurs, il semblerait que les policiers qui vous ont entendu n'ont pas décelé une quelconque maladie dans votre chef. Je vous interdis dès lors de vous présenter à nouveau au siège de ma cliente et de restituer tout objet qui serait encore en votre possession éventuellement. »

Par courrier du 6 mars 2020, l'organisation syndicale du demandeur a demandé à l'employeur de compléter la feuille de renseignements pour la mutuelle et de lui fournir un duplicata des fiches de paie des mois de décembre 2016 à février 2020 (voir pièce 5 du dossier du demandeur).

Par mail du 16 mars 2020, le gérant a répondu à la FGTB que normalement son avocat leur avait répondu et a précisé que D. avait reçu la majeure partie de ses fiches salariales (voir pièce 6 du dossier du demandeur).

Par courrier du 18 mars 2020, la FGTB a écrit à l'employeur pour demander le versement du solde du salaire de janvier 2020 et le salaire de février 2020. Dans ce même courrier, l'organisation syndicale sollicitait des précisions sur le respect du délai de 3 jours pour notifier le congé pour motif grave en relevant que les faits sont connus de l'employeur avant la date du 13 février 2020. Des courriers ont encore été échangés entre l'organisation syndicale et le gérant de la défenderesse en mars et avril 2020, puis entre l'organisation syndicale et Maître Z. (qui a succédé à Maître D. pour le volet social du dossier).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

Par courrier du 4 mai 2020, Maître Zi a maintenu la thèse que c'était la connaissance de l'ouverture d'une instruction le 13 février 2020 qui aurait fait courir le délai de 3 jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

L'organisation syndicale du demandeur a formulé le détail de la réclamation de son affilié par courrier du 7 mai 2020 (voir pièce n°16 du dossier du demandeur).

En l'absence de règlement amiable, la requête introductive de l'instance a été reçue au greffe le 16 février 2021.

On note que le demandeur a été condamné pour vol par jugement du tribunal de première instance du Hainaut, division Charleroi, 11^{ème} chambre correctionnelle, du 17 mai 2022. Ledit jugement vise outre le demandeur son comparse, Al , et il ordonne la suspension du prononcé de la condamnation pour une période de 3 ans (voir la pièce n°45 du dossier de la partie défenderesse). En ce qui concerne le volet civil, le jugement se déclare sans compétence pour statuer sur la constitution de partie civile de la SPRL DEUX EN UN en ce qui concerne la prévention A6 et pour les autres préventions condamne Florent Di à payer à la SPRL DEUX EN UN la somme de 11 €¹ à majorer des intérêts compensatoires à dater du 28 janvier 2020 et des intérêts judiciaires ensuite.

III. DISCUSSION.

A) Le motif grave

Respect du double délai de 3 jours.

En droit

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 ; de même, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (voir l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le délai de trois jours se calcule en jours ouvrables. Par « jours ouvrables », on entend tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et jours fériés.

C'est la notification qui doit se situer dans le délai de trois jours et non la réception par son destinataire (« Employer, occuper, licencier », Kluwer, L.2.5- 1250 ; voir aussi C.T. Mons, 20/03/1986, R.G. 83/12418).

¹ Soit 10 €, à titre de dommage matériel et 1 € à titre de dommage moral pour l'argent volé le 28 janvier 2020, l'argent pris le 20 janvier 2020 ayant lui été restitué : voir la page 6 du jugement du Tribunal de première instance, chambre correctionnelle, du 17 mai 2022.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver que le délai de trois jours a effectivement été respecté.

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur de sorte que le juge doit vérifier d'office si le délai a été respecté.²

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* » (voir la jurisprudence citée par C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, Larcier 2^{ème} Ed., 2012, p.43).

Le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une connaissance suffisante, à savoir une certitude suffisante pour sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et de circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat.³

La connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait.⁴

La Cour du travail de Mons précise dans un arrêt du 3 mai 2022⁵ ce qui suit :

« De manière constante, la Cour de cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le lendemain du jour de la connaissance des faits et non le lendemain du jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment Cass., 28/2/1994, JTT, 1994, p. 286; Cass., 25/44/1989, JTT, 1989, p. 81; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; « Le licenciement pour motif grave », 2ème édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, §16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peut constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte

² Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et J.T.T. 2000,p.369 ; Cass. (3e ch.), 13 janvier 2003, J. T. T., 2003, p. 268.

³ Cass. (3e ch.), 15 juin 2015, rôle n° 5.13.0095.N, <http://jure.iuridatjust.fgov.be> actuellement site juportal.be

⁴ Cass., 22 janvier 1990, Pas., 1990, I, p. 495.

⁵ C.Trav. Mons (3^{ème} ch.) 3 mai 2022, RG n°2021/AM/35, Inédit: cet arrêt a été rendu à propos d'un motif grave pour des manquements qui ont fait l'objet d'une plainte au pénal ; la Cour estime que la preuve du respect du délai de 3 jours n'est pas rapportée, la plainte au pénal vise les mêmes manquements que ceux invoqués à l'appui du motif grave.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête. »

Application

Le demandeur considère que le délai de 3 jours pour notifier le motif grave n'a pas été respecté.

Il fait valoir que l'employeur a déposé plainte contre lui le 23 janvier 2020 et a continué à le faire travailler jusqu'au 10 février 2020. Le congé pour motif grave n'a été notifié que par courrier du 17 février 2020 et les faits à l'appui du motif grave précisés par courrier du 19 février 2020.

Le défendeur prétend que le gérant de la défenderesse, Monsieur B, a été Informé des aveux de Monsieur D le 13 février 2020, suite à l'audition de Monsieur D en date du 12 février 2020 devant le juge d'instruction.

Le Tribunal de céans rappelle qu'il ne suffit pas pour l'employeur de prétendre qu'il n'a acquis la connaissance certaine des faits que le 13 février 2020, il doit en apporter la preuve.

Or, le Tribunal relève que :

- Dès le 4 février 2020, le gérant de la défenderesse a déposé plainte auprès de la zone de police de Brunau contre le demandeur, dans le cadre de vols domestiques commis entre le 20 janvier 2020 et le 28 janvier 2020. Il ne s'agit pas d'une plainte contre X puisque la plainte vise expressément le demandeur. Il résulte du *pro iustitia* établi par la zone de police que Monsieur B, avait visionné les caméras de surveillance de son établissement pour les journées des 20 janvier et 28 janvier 2020 et avait reconnu Monsieur D sur les images.
- Dès le 4 février 2020, Monsieur B, avait donc une connaissance suffisante des faits reprochés au demandeur ;
- Le demandeur a été entendu par le juge d'instruction le 12 février 2020 ;
- Le gérant de la défenderesse prétend qu'il aurait été Informé le 13 février 2020, dans le cadre de l'instruction pénale des aveux du demandeur. Or, l'instruction pénale est secrète et sauf à prouver une fuite de l'instruction, on ne voit pas comment Monsieur B, aurait pu être informé le 13 février 2020 des déclarations du demandeur suite à son audition du 12 février 2020 par le juge d'instruction.

Le défendeur qui a la charge d'établir que la connaissance certaine des faits n'a été acquise que dans le délai de 3 jours qui précèdent la notification du congé du 17 février 2020, échoue à rapporter cette preuve.

Comme l'a déjà relevé le Tribunal de céans dans son jugement du 12 septembre 2022, la condamnation pour vol par le Tribunal correctionnel par jugement du 17 mai 2022 a autorisé de

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

chose jugée entre les parties pour ce qui est du vol, mais n'a pas d'incidence sur la question du respect du délai de 3 jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Force est de constater que la preuve du délai de 3 jours n'est pas rapportée par l'employeur.

Le congé pour motif grave ayant été notifié irrégulièrement, il n'y a pas lieu de débattre des faits invoqués à l'appui du motif grave.

Le demandeur a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis.

En l'absence de contestation sur le montant réclamé, l'indemnité réclamée peut être allouée.

B) Eco-chèques.

Le défendeur se réfère à justice sur ce chef de la demande étant en défaut de rapporter la preuve du paiement.

Ce chef de la demande est fondé.

C) Autres chefs de la demande.

En droit : preuve du paiement de la rémunération.

En vertu de l'article 5 §1^{er} de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération (tel que modifié par la loi du 26 juin 1992), lorsque la rémunération est payée de la main à la main, l'employeur doit soumettre une quittance de paiement à la signature du travailleur.

L'employeur doit prouver le paiement de la rémunération; s'il a effectué ce paiement de la main à la main sans exiger de reçu, il court le risque en cas de contestation ou de mauvaise foi du créancier, de devoir payer une seconde fois. ⁶.

Selon la jurisprudence constante de la Cour du travail de Liège, ni les déclarations de sécurité sociale à l'ONSS ni les autres documents fiscaux et sociaux ne prouvent le paiement de la rémunération car il s'agit de documents unilatéraux établis par l'employeur ou le secrétariat social de ce dernier sur la base des indications de celui-ci.⁷

Par ailleurs, la preuve du paiement de la rémunération ne peut être faite par serment car la délation du serment litisdécisoire n'est pas admissible en matière répressive, même sur l'action civile (cfr. C.Trav. Liège, 21 avril 1993, J.T.T. 1994, p.147).

⁶ cfr. C.Trav. Liège, J.T.T.1993, p262; C.Trav. Liège, sect. Namur, 2 avril 2008, RG n°80972008, pièce n°11 du dossier du demandeur

⁷ voir C.Trav. Liège, 10 juin 1992, J.T.T.1993, p.263 citant deux autres arrêts inédits de cette Cour du travail

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

On considèrerait que la preuve testimoniale du paiement de la rémunération doit être acceptée eu égard à l'article 12 de la loi du 3 juillet 1978, qui prévoit que " *la preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit quelle que soit la valeur du litige*" (C.Trav. Liège 27 mars 2013, R.G. 2012/AL/249).

L'article 5 de la loi du 12 avril 1965 qui impose à l'employeur l'obligation de soumettre une quittance à la signature du travailleur, lors de chaque paiement de la main à la main, ne semble pas déroger à l'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 en supprimant la possibilité pour l'employeur de prouver (par témoins) le paiement de la main à la main (cfr. J. HEIRMAN, Les modes et la preuve de paiement de la rémunération, Orientations, 1995, p.171 et sp.p.174 ; voir aussi C.Trav. Anvers (sect.Hasselt), 2 juin 2000, Limb. Rechtsl. 2001, 527)

En autorisant la preuve testimoniale, l'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 admet comme corollaire la preuve par présomptions en application de l'article 1353 du Code civil (C.Trav Bruxelles, 16 mars 2015, J.T.T. 2015, p.282⁸).

L'article 5 de la loi du 12 avril 1965 a été modifié par une loi du 23 août 2015 pour énoncer le principe du paiement en monnaie scripturale sauf CCT conclue au sein d'un organe paritaire prévoyant le paiement de la main à la main.

Désormais, l'article 47 bis de la loi du 12 avril 1965 inséré par la loi du 6 juin 2010, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2011, prévoit que :

*« La rémunération est considérée comme n'étant pas payée lorsqu'elle l'a été en violation des dispositions des articles 4 à 6, 11, alinéas 2 et 3, 13, 14, 16 et 17 et des arrêtés pris en exécution de ces dispositions ».*⁹

L'importance de la quittance de paiement a été rappelée par la Cour du Travail de Bruxelles dans un arrêt du 30 mai 2012 (RG. n 2010/AB/378, voir sur le site terralaboris.be).

Récemment encore il a été jugé par le Tribunal du travail de Li ge que la rémunération payée de la main à la main sans quittance de paiement en violation de l'article 5 de la loi du 12 avril 1965 est considérée comme ne l'ayant pas été, sans que l'employeur ne puisse prouver le contraire.¹⁰

⁸ Dans cet arrêt du 16 mars 2015, la CT Bruxelles se prononce sur des faits qui remontent à 2008-2009, soit avant l'insertion de l'article 47 bis dans la loi du 12 avril 1965 par la loi du 6 juin 2010.

⁹ voir C.Trav. Liège, div. Liège, 13 janvier 2016, RG n 2015/AL/162 qui considère même que la présomption de non- paiement serait irréfragable depuis le 1^{er} juillet 2011, à consulter sur le site terralaboris.be et publié dans le JTT 2016, p.288 ; voir aussi en ce sens : C.Trav. Bruxelles 6 février 2019, R.G. n 2017/AB/230 sur le site terralaboris.be.

¹⁰ T.Trav. Liège (div. Liège) 15 novembre 2022, R.G. n 21/3.511/A sur le site terralaboris.be

C.1. Salaire des jours fériés.

Le demandeur réclame le salaire de 10 jours fériés par an, à concurrence de 3 heures par jour, pour la période de 2017 à 2020, pour un total de 1.281,97 € bruts (voir le décompte, pièces n°25 à 29 du dossier du demandeur).

Le défendeur prétend que du salaire a été payé pour des jours fériés et qu'il ressort des comptes individuels de 2016 et 2017 que le demandeur a reçu le paiement de certains jours fériés. Il invoque aussi que le demandeur ne s'explique pas sur la nature du contrat qui le liait au défendeur.

L'argumentation du défendeur ne peut être suivie. D'une part, le demandeur ne réclame pas de salaire pour des jours fériés pour 2016. D'autre part, le demandeur peut se prévaloir d'un contrat de travail à durée indéterminée à défaut d'écrit et ce en application de l'article 9 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978.

L'horaire de travail du demandeur était variable de sorte qu'il peut prétendre au salaire des jours fériés à concurrence de 10 jours par an (à défaut de pouvoir déterminer les jours habituels d'activité).

Pour le surplus, comme déjà relevé le fait que des fiches de paie ou un compte individuel mentionnent un salaire ne permet pas de rapporter la preuve du paiement effectif de ce salaire.

Le défendeur n'établit pas le paiement effectif du salaire des jours fériés au demandeur.

Ce chef de la demande est fondée.

C.2. Régularisation salariale

Les activités de la partie défenderesse relèvent de la Commission paritaire 302 (industrie hôtelière).

Les fiches de salaire repreneaient le demandeur dans la classification professionnelle : catégorie 5-213 -barmaid.

Le demandeur invoque qu'il n'a pas été rémunéré au bon barème, après 6 mois d'ancienneté, la réglementation sectorielle prévoit une hausse du salaire horaire. Il prétend à un salaire horaire de 13,1386 € alors qu'il a continué à être rémunéré au taux de 12,6822 €.

Le demandeur réclame une régularisation barémique d'un montant total de 806,25 € pour les années 2017 (à partir de mai 2017) à 2020, selon un calcul détaillé en pièces 36 à 40 de son dossier. Il ressort des dossiers des parties que l'organisation syndicale a effectué ses calculs en se fondant sur les salaires repris sur les fiches de paie lesquelles ont été communiquées tardivement, voire après la fin des relations de travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

La partie défenderesse prétend que le demandeur a été correctement payé sauf pour 2019 où elle concède qu'elle a connu des difficultés financières.

De nouveau, la partie défenderesse ne rapporte pas la preuve du paiement du salaire correct, c'est-à-dire conforme aux barèmes sectoriels.

Ce chef de la demande est fondé.

C.3. Arriérés de salaire.

L'organisation syndicale du demandeur a établi, année par année, un tableau comparatif des montants nets - figurant sur les fiches de paie finalement délivrées par la défenderesse - et les montants versés (pièces n°42 à 45).

Ces tableaux aboutissent à un arriéré de salaire de 9.432,23 € nets¹¹, soit :

- Pour 2017 : 310,29 €
- Pour 2018 : 3.046,08 €
- Pour 2019 : 5.559,10 €
- Pour 2020 : 516,75 €

La défenderesse produit deux preuves de paiement en liquide qui datent de **2016 (août 2016)** alors que le contrat de travail a débuté en octobre 2016.¹²

De nouveau, si l'employeur paie la rémunération de la main à la main sans soumettre de quittance de paiement, il prend le risque de devoir payer le cas échéant une seconde fois. Au surplus en l'espèce, des paiements effectués en 2016 ne peuvent apporter la preuve de paiement de salaires promérités pour les années subséquentes.

Ce chef de la demande est fondé.

C.4 Sur les frais de transport.

Le demandeur produit la réglementation des frais de transport applicable pour la C.P. 302. Il précise que sa réclamation (601,78 €) vise les années 2018 à 2020 (voir pièces 46 à 49 de son dossier).

Pour 2016 et 2017, il a reçu une intervention de l'employeur et il ne réclame rien pour cette période.

Les seuls arguments que la défenderesse invoque sont d'une part que le demandeur était domicilié à 3,5 kms de son lieu de travail et d'autre part que la CCT prévoit que si le travailleur ne

¹¹ Voir pièce n°41 du dossier du demandeur.

¹² Voir pièce 42 du dossier de la défenderesse : document intitulé tableau de remboursement de Florent : le 7 août : 1.000 € et le 14 août : 1.000 €.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

travaille pas durant tout le mois il a droit à une indemnité de 1/21 de l'intervention mensuelle prévue.

En ce qui concerne la distance, sur base de la réglementation produite par le demandeur, la seule distance minimale prévue est de 1 km entre le domicile et lieu de travail. Le demandeur a reçu des frais de transport en 2016 et 2017 et il précise qu'il n'a pas déménagé par après de sorte que cet argument d'une distance minimale est irrelevant.

Quant à la limitation de l'intervention à 1/21, elle semble viser le travailleur qui effectue des prestations EXTRA dans l'Horeca mais pas le travailleur à temps partiel. Pour ce dernier, la réglementation prévoit que le travailleur a droit à une indemnité au prorata du nombre de journées effectivement travaillées dans le courant du mois.

Les décomptes du secrétariat social peuvent être admis. Ce chef de la demande est également fondé.

Dépens

La partie défenderesse succombe sur l'entière des chefs de la demande et doit donc être condamnée à la totalité des dépens du demandeur, soit la somme de 1.430 € étant l'indemnité de procédure (1.430 €) et la contribution au fonds budgétaire (20 €).

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Constata que la médiation judiciaire a échoué et qu'il a été mis fin au processus de médiation judiciaire par courrier du 6 décembre 2022 de Maître N ;

Déclare les demandes recevables et fondées ;

Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur les sommes suivantes :

- à titre d'indemnité de rupture : 2.448,56 € bruts
- à titre de jours fériés : 1.281,97 € bruts
- à titre d'écochèques : 649,04 € nets
- à titre de régularisation barémique : 806,25 € bruts
- à titre d'arriérés de salaire depuis juillet 2017 : 9.432,23 € nets
- à titre de frais de transports : 601,78 € nets,

Condamne la défenderesse à payer au demandeur les intérêts légaux et les intérêts judiciaires sur ces sommes à dater de l'exigibilité de chaque somme due ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/372/A Jugement du 4 septembre 2023

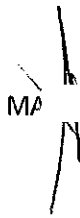
Condamne la défenderesse au frais et dépens du demandeur liquidés par son conseil à 1.430 € englobant la contribution au fonds budgétaire (20 €) ;

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Ainsi rendu et signé par la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme N. M/
M. B/
M. M/
M. M/

Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.


M/

M/

BI

;

MA



En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur B et Monsieur M, de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **4 septembre 2023** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. M, Greffier.

Le Greffier,

M

La Vice-Présidente,

M.

