



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/2060/A

Date du prononcé

23 janvier 2023

Numéro du rôle

2022/AL/104

En cause de :

G. SA
C/
N. P.

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-J

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Contrat de travail - employé - licenciement pour motif grave
--

EN CAUSE :

LA SA G., BCE , dont le siège est établi à ,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après la SA ou l'employeur
ayant pour conseils Maîtres Vincent DANAU et Hervé DECKERS, avocats à 4460 GRÂCE-
HOLLOGNE, rue Saint-Exupéry, 17 bte 11 et comparaissant par ce dernier.

CONTRE :

Madame P. N., RRN , domiciliée à ,
partie intimée au principal, appelante sur incident, présente, ci-après Madame N.
assistée par Maître Sébastien NINANE, avocat, à 4000 LIÈGE, rue des Augustins, 32.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 novembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 17 janvier 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^e chambre (R. G. n° 20/2060/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 15 février 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 mars 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 23 mars 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 28 novembre 2022 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles avec inventaire de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 15 avril et 18 juillet 2022 ;

- les conclusions avec inventaire, les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante avec inventaire, remises au greffe de la cour respectivement les 30 mai et 23 août 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu au greffe de la cour le 23 août 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée et deux pièces à insérer dans le dossier de la partie appelante déposées par cette dernière à l'audience du 28 novembre 2022.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 28 novembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête du 3 juillet 2020, Madame N. a sollicité, outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la condamnation de l'employeur :

- À lui payer une indemnité compensatoire de préavis calculée sur base de son entière ancienneté au moment du licenciement, soit 31 années, à majorer des intérêts à dater du 5 décembre 2019, demande limitée à 1 € provisionnel ;
- À lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable évaluée à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts à dater du 5 décembre 2019, demande limitée à 1 € provisionnel ;
- À lui rembourser la somme de 64 € perçue indûment, à majorer des intérêts à dater du 5 décembre 2019 ;
- Aux entiers dépens.

Par un jugement du 17 janvier 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- Il est établi que la lettre de rupture a été adressée par pli recommandé le 5 décembre 2019, et que les motifs du licenciement y sont décrits avec assez de précision ;
- Madame N. a reconnu avoir conservé des timbres que des clients ne voulaient pas et en avoir fait usage pour compléter des cartes d'épargne, en contradiction avec les directives du magasin ;
- Le préjudice subi par l'employeur est minime et la faute isolée, de sorte que la faute commise par Madame N. n'est pas à ce point grave qu'elle rendait immédiatement impossible la poursuite des relations de travail ;
- En revanche, le licenciement ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable.

Le tribunal a dès lors dit la demande recevable et partiellement fondée, condamné l'employeur à payer à Madame N. une indemnité compensatoire de préavis, ordonné la

réouverture des débats afin de permettre à Madame N. d'établir le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, et réservé à statuer quant au surplus.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite :

- Que les demandes originaires de Madame N. soient déclarées irrecevables ou non fondées et qu'elle en soit déboutée ;
- À titre subsidiaire et avant dire droit, que soit ordonnée sur pied de l'article 878 du Code judiciaire la production par la SA CARREFOUR BELGIUM de l'ensemble des éléments en sa possession permettant d'identifier à quels clients ont été attribués les timbres repris en pièce 4 de son dossier, et l'utilisation que ceux-ci en ont faite ;
- En tout état de cause, la condamnation de Madame N. aux dépens des deux instances, et à défaut la compensation des dépens d'instance et d'appel.

Madame N. qui a formé un appel incident par ses conclusions du 15 avril 2022, demande pour sa part :

- La confirmation du jugement dont appel en ce qu'il lui octroie une indemnité compensatoire de préavis ;
- Qu'il soit dit pour droit que son licenciement est manifestement déraisonnable ;
- La condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité complémentaire pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- La condamnation de l'employeur au remboursement des 64 € qu'il a perçu indûment, à majorer des intérêts à dater du 5 décembre 2019 ;
- La condamnation de l'employeur aux entiers dépens des procédures d'instance et d'appel.

II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

Le jugement dont appel est un jugement mixte susceptible d'appel.

Il ne résulte pas des pièces déposées qu'il aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

III. LES FAITS

Madame N. a été occupée comme employée vendeuse à partir du 12 décembre 1988 au CARREFOUR MARKET de Soumagne, actuellement exploité par l'employeur en qualité de franchisé, dans le cadre d'un contrat de travail établi le même jour.

À partir de l'année 2016, Madame N. exercera les fonctions de cheffe caissière et de responsable de magasin.

À la fin de l'année 2019, une action promotionnelle (« Épargnez pour de meilleures fêtes ! ») organisée par CARREFOUR s'y déroule, permettant aux clients de CARREFOUR d'épargner des timbres par tranches d'achat de 25 €, à coller sur des cartes épargne à échanger entre le 2 et le 31 décembre 2019 et leur donnant droit à des réductions allant de 2,50 à 10 €.

Le 5 décembre 2019, le service antifraude de CARREFOUR informe l'employeur d'une suspicion de vol de timbres à charge de Madame N., et cette dernière est entendue le même jour par un détective mandaté par l'employeur, le contenu de cette audition étant le suivant :

« J'ai pris connaissance de votre fonction de détective privé et du but de votre enquête.

Je prends acte que ma déclaration sera transmise à Monsieur T., gérant de la SA ainsi qu'au service Risk Management de Carrefour Belgium.

[...]

Vous souhaitez me rencontrer suite à des achats que j'ai effectués hier le mercredi 4/12/2019 au Carrefour Market de Soumagne où je travaille et pour lesquels j'ai remis lors du passage à la caisse n° 1 à 12,42 heures, 1 carte remplie de 18 timbres d'épargnes de fin d'année "Épargnez pour des fêtes meilleures", soit d'une valeur de 1 000 points bonus, soit 10,00 € une fois les points échangés en bons d'achat.

Il est à noter que les timbres étaient remis du 23/10/2019 au 01/12/2019 soit 1 timbre par tranche d'achat de 25,00 € sur le total du ticket de caisse (hors tabac, sacs communaux, etc.)

Sur cette carte, on peut y trouver 2 séries de timbres, la première de 6 timbres se suivant numériquement et provenant du magasin de Barchon et 12 timbres se suivant également et provenant du magasin de Soumagne.

Il s'agit bien de la carte que j'ai remise lors de mon passage hier en caisse.

J'ai également remis d'autres cartes d'épargne, le lundi 2/12/2019 au Carrefour Market de Soumagne où je travaille et pour lesquels j'ai remis lors du passage à la caisse 1 à 13.11 heures, 6 cartes remplies de 18 timbres d'épargne de fin d'année "Épargnez pour des fêtes meilleures", soit d'une valeur de 6 000 points bonus, soit 60,00 € une fois les points échangés en bons d'achat.

Sur ces cartes, on peut y trouver une seule série de timbres provenant du magasin de Soumagne et bien qu'ils soient collés aléatoirement sur ces 6 cartes, les timbres se suivent numériquement par petite section.

Vous souhaitez donc savoir d'où proviennent ces timbres étant donné que j'aurais dû effectuer pour 70 timbres et remplir la totalité de ces 6 cartes, des achats d'une valeur globale de 3 150,00 € ?

Vous me dites également avoir effectué des recherches sur base du n° de carte Bonus 2291220712332 qui est le mien et il appert que durant la période de remise de ces timbres, les achats liés à celle-ci ont permis de cumuler 9 timbres à Soumagne et 6 à Barchon soit de quoi remplir deux parties de points complets correspondant à 600 points soit 6,00 €.

Pour être honnête avec vous, les timbres collés sur la carte d'hier proviennent bien d'achat que j'ai effectué à Barchon et le reste et quoi faire les 6 cartes complètes et deux volets, proviennent bien du Carrefour Market de Soumagne où je travaille.

Il est vrai qu'à aucun moment hormis les 9 timbres que j'ai reçus lors de mes achats à Soumagne je n'ai acheté assez afin de remplir les autres cartes que j'ai monnayées.

Je n'ai plus d'autres cartes et n'en avait au total que 7 complètes.

Pour remplir ces cartes, j'ai collé au total 126 timbres, de ceux-ci 6 proviennent de mes achats à Barchon et 9 de mes achats à Soumagne, il reste donc 111 timbres que j'ai reçus de clients.

En effet, je suis caissière depuis plus de 30 ans et les clients qui ne prennent pas les timbres me disent que je peux les garder.

J'ai ainsi gardé les timbres pour lesquels les clients m'ont dit de le faire afin de remplir ces cartes au fur et à mesure.

Vous souhaitez savoir pourquoi je n'ai pas remis toutes ces 7 cartes en une fois, je vous réponds que je ne sais pas, j'ai probablement dû en oublier une lors de mon premier passage.

Vous me lisez les consignes de cette action d'épargne, et principalement : l'opérateur de caisse sait que, dans le cas où le client refuse ses timbres, ceux-ci restent la propriété de Carrefour et qu'ils ne peuvent en aucun cas être distribués entre collègues ou clients.

Je vous réponds que je connais cette consigne, mais je ne l'ai pas appliquée et j'ai accepté et emporté les timbres que les clients ne voulaient pas.

Il est vrai que cette consigne est connue et répétée lors de chaque action d'épargne, mais avec le temps on ne les relit même plus.

Je n'ai pas pensé à faire mal, mais maintenant que vous me l'expliquez et me réexpliquez les consignes, je comprends que j'ai fait quelque chose que je ne pouvais pas faire.

De plus, je suis consciente maintenant que j'ai causé un préjudice à mon employeur, [...] d'un montant correspondant aux points indûment perçus de 4,00 € pour la carte remise hier et 60,00 € pour celles remises lundi soit au total 64,00 €.

La raison qui m'a amenée à faire ça, même si c'est difficile à comprendre, est que, simplement, les clients me les ont donnés et je les ai acceptés.

Ces clients sont des habitués et c'est eux qui me les ont donnés, car je travaille ici depuis plus de 30 ans et par la force des choses, je connais tout le monde.

Vous me demandez pourquoi des clients habitués et venant donc fréquemment au magasin pour leurs achats n'ont pas épargné pour eux-mêmes, mais préféré me donner leurs timbres, je vous réponds qu'ils me disent qu'ils n'ont jamais le temps d'arriver au bout de leur carte d'épargne.

Ces timbres, je les ai récupérés sans autorisation de ma hiérarchie et sans lui en parler et sans faire d'achat personnel.

Par contre, mes collègues des caisses sont au courant qu'on garde les timbres que les clients ne veulent pas, pour exemple, et vous pouvez le lui demander, ma collègue, F. sait que j'ai reçu des timbres des clients, car elle m'a pointé mes courses lundi lorsque j'ai remis 6 cartes.

Je connais fort bien la procédure de caisse, je suis moi-même caissière et je sais qu'il est interdit de détourner des timbres et maintenant que vous me réexpliquez, je comprends que ce que j'ai fait est du vol.

Je suis pleinement consciente qu'en agissant de la sorte, j'ai causé un préjudice, car n'ayant pas effectué les achats correspondants personnellement.

Cependant, et j'insiste, je ne me suis pas rendu compte, jusqu'à ce que vous me le réexpliquiez, et ce bien que je connaisse les procédures, que je causais un préjudice à mon employeur en prenant pour moi les timbres des clients.

Vous me présentez les extraits du journal électronique de caisse correspondant à mes 2 passages ainsi que des cartes d'épargne que j'ai remises, j'en suis bien à l'origine et je vous les signe volontiers pour accord.

Maintenant, je me rends compte que je ne pouvais pas monnayer ces timbres, mais je ne pensais pas à mal.

Le préjudice lié à mon agissement frauduleux se chiffre donc à 64,00 € 6 000 points Bonus indus, ainsi qu'une carte complétée de 3 timbres soit 1 000 points, mais pour laquelle 15 timbres provenaient de mes achats, et chacune rendue complète).

Je reconnais donc, de par mes agissements frauduleux, à savoir avoir détourné des timbres d'épargne provenant du magasin Carrefour Market de Soumagne où je travaille sans avoir effectué d'achats correspondants, avoir causé un préjudice de 64,00 € envers [...] mon employeur.

Le préjudice de total 64,00 € que j'ai causé, j'accepte, bien entendu, de le rembourser dans son intégralité dès la fin de cet entretien en cash.

De cette manière, j'éteindrai ce préjudice de 64,00 € dans son intégralité.

Sans présager de mon avenir ici, je ne pensais pas à mal et ne voulais pas causer de préjudice bien que je savais que je n'avais pas effectué les achats me donnant droit à ces timbres personnellement et donc à ces points Bonus.

Vous souhaitez savoir si j'ai déjà commis d'autres faits répréhensibles au préjudice de mon employeur et je vous réponds par la négative, jamais.

C'est la première fois de ma vie que l'on a quelque chose à me reprocher, jamais on ne m'y reprendra.

Encore une fois, j'ai accepté les timbres que les clients ne voulaient pas, je n'ai pas pensé plus loin, ni que ça pouvait être du vol.

Je n'ai jamais de ma propre initiative pris des timbres dans les rouleaux.

Je ne vois plus rien à ajouter à cette déclaration si ce n'est que je regrette sincèrement ce que j'ai fait et d'avoir rompu la confiance de Monsieur T., mais également des proportions que cela a pu prendre, je suis vraiment désolée.
Je n'ai aucune remarque à formuler concernant le déroulement de cet entretien, tout s'est très bien passé, vous avez été correct.
Si j'ai fait cette déclaration, c'est en toute liberté et avec mon consentement.
Je n'ai subi aucune contrainte ni pression.
J'ai parfaitement compris tous les mots et tous les termes de cette déclaration que vous m'avez lue tout au long de sa rédaction et me l'avez donnée en lecture.
Je ne désire pas y apporter de correction ou de complément.
Je suis restée jusqu'à la fin de cette déclaration dans le but de vous communiquer ma version des faits qui est le strict reflet de la réalité.
Lecture faite, persiste et signe sur les 4 feuilles de cette déclaration qui prend fin à 11.10 heures. »

Toujours en date du 5 décembre 2019, le détective privé communiquera son rapport à l'employeur, qui le même jour licenciera Madame N. pour motif grave en ces termes :

« Nous sommes au regret de vous notifier ce jour la rupture de votre contrat de travail pour faute grave.
Celle-ci prend fin immédiatement et sans indemnité.
Le motif du licenciement est le détournement de timbres Carrefour tel que décrit dans la déclaration que vous avez rédigée ce jour à Monsieur S., détective privé.
Vous y reconnaissez le prélèvement de timbres à votre usage personnel, faits qui sont qualifiés de vol.
La relation de confiance est dès lors rompue. »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Il produit le récépissé de l'envoi recommandé du 5 décembre 2019 ;
- La preuve des motifs ayant justifié le licenciement de Madame N. a été valablement recueillie :
 - Le traitement des données personnelles de la carte d'épargne « Bonus » de CARREFOUR est soumis à un accord préalable que chaque client doit donner lorsqu'il adhère au système ;
 - L'audition de celle-ci a été suscitée par les mécanismes informatiques antifraude mis en place au sein du groupe CARREFOUR, qui visent l'ensemble des clients et sont légitimes et proportionnés à l'objectif poursuivi : la rentrée de cartes-timbres correspondant à des achats d'un montant de 3 150 € a

- provoqué une alerte qui a déclenché une procédure de contrôle interne qui a mené à l'identification de Madame N. par le service antifraude ;
- Aucun élément ne fait apparaître de pression au niveau de l'audition de Madame N., que celle-ci a signée, ni que les déclarations y relatées seraient contraires à la réalité ;
 - Madame N. n'a pas sollicité la présence d'un délégué syndical pour l'assister à l'occasion de cette audition ;
 - Elle ne démontre pas que les constatations actées dans le procès-verbal de son audition ne correspondraient pas à la réalité ;
 - Elle a été entendue par un détective privé mandaté pour ce faire, et agréé par le ministère de l'Intérieur ;
- Madame N. ne démontre pas avoir effectué des achats pour un montant de 3 150 € pendant la période concernée, ce qui paraît pour le moins improbable alors que son panier moyen d'achats au magasin de Soumagne en novembre a été de 30,30 € ;
 - Elle a reconnu avoir volontairement et sciemment détourné les procédures en vigueur au sein de la SA qui lui interdisaient de s'approprier les timbres remis par les clients en vue de bénéficier d'une remise, une telle attitude frauduleuse était de nature à rompre la confiance qu'elle devait avoir en Madame N., et justifie son licenciement pour motif grave ;
 - Dans la mesure où le motif grave est fondé, il ne peut être question d'un licenciement manifestement déraisonnable, et en tout état de cause son licenciement repose sur des faits fautifs liés à son comportement.

2. La position de Madame N.

Madame N. fait valoir en substance que :

- La date sur le récépissé d'envoi recommandé produit par l'employeur n'est pas lisible ;
- La motivation est pour le moins sibylline, de sorte que l'obligation de motivation formelle n'est pas respectée ;
- Le détective de CARREFOUR, préalablement à l'audition, a effectué des recherches sur base du n° de sa carte BONUS, en violation de sa vie privée ;
- Ledit détective a rédigé la déclaration, s'est occupé de la dactylographier, ladite déclaration ayant été rédigée uniquement pour les besoins de la cause par ledit détective, et elle n'a pas été assistée lors de cet entretien ;
- Au vu de ces circonstances, cette audition doit être appréciée avec circonspection, et les propos qui lui sont prêtés ne peuvent en aucun cas révéler un quelconque aveu ;
- Les mécanismes informatiques antifraude sont attentatoires à la vie privée des travailleurs et des clients lambdas ;
- Ledit détective privé n'est pas un agent assermenté qui interviendrait de manière totalement désintéressée, étant rémunéré par l'employeur ;

- Ce licenciement a été un véritable traumatisme pour elle, qui l'a empêchée de se défendre dès la survenance du licenciement, alors qu'elle a ressenti du stress lorsqu'elle a été reçue par le détective privé qui n'a cessé de la presser par des sous-entendus et la répétition incessante de ses questions ;
- Elle n'a commis aucun agissement frauduleux, le fait d'avoir accepté des timbres que des clients lui ont donnés ne constituant aucunement un détournement ni une infraction de vol ;
- Aucun crédit ne peut être apporté aux attestations produites par l'employeur ;
- Ce licenciement n'a aucun lien avec son aptitude ou son comportement, et aucune faute ne peut être retenue dans son chef.

3. La décision de la cour du travail

a. Le licenciement pour motif grave

Les principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

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

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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

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.

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

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

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

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

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne la forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Le délai de trois jours ouvrables pour notifier le congé ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé¹ a une « connaissance suffisante » des faits².

Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-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 d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice³.

Il peut être nécessaire que l'employeur procède à une enquête avant de décider s'il donne le congé pour motif grave ou non⁴. On ne peut pas reprocher à l'employeur d'organiser une telle enquête, même si cette enquête n'apporte aucun élément neuf⁵.

La jurisprudence admet que le délai de trois jours ouvrables pour notifier le congé ne commence à courir qu'à partir de l'audition du travailleur lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause⁶ ou si le caractère de faute grave ressort

¹ Cass., 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, 618 ; Cass., 24 juin 1996, *R. cass.*, 1997, 35 ; Cass., 7 décembre 1998, *R.W.*, 1999-2000, 848 ; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 1979, *Bull. F.E.B.*, 1980, 4054 ; C. trav. Liège, 24 octobre 1984, *Chron. D.S.*, 1985, 171 ; C. trav. Liège, 19 avril 1999, *Chron. D.S.*, 1999, 502, note J. JACQMAIN ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

² Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 1973, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, *J.T.T.*, 1997, 137 ; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 114.

³ Cass., 14 mai 1979, *J.T.T.*, 1980, 78 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500 ; Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, 457 ; Cass., 8 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, 211, concl. Av. gén. LECLERCQ ; Cass., 19 mars 2001, *J.T.T.*, 2001, 249 ; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 22 octobre 2001, *J.T.*, 2002, 197 ; voy. aussi Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, I, 723 ; Cass., 15 juin 2015, *Or.*, 2015, (reflet PLETS, I.), 248 ; C. trav. Anvers, 22 avril 1983, *Chron. D.S.*, 1984, 15 ; C. trav. Mons, 4 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 114 ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Charleroi, 26 janvier 1987, *R.D.S.*, 1987, 136.

⁴ Cass., 16 juin 1971, *J.T.T.*, 1972, 37 ; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, 120 ; C. trav. Mons, 26 septembre 2018, *J.T.T.*, 2020, 480 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, 279 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 282 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

⁵ C. trav. Bruxelles, 14 novembre 1989, *J.T.T.*, 1990, 447 ; C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, 493.

⁶ C. trav. Mons, 16 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 251 ; C. trav. Bruxelles, 9 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, 473.

de l'entretien avec le travailleur⁷. De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut cependant être déduit qu'au moment de l'audition, il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause⁸.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

L'article 35, al.3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état⁹.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »¹⁰.

La notification peut être complétée par un renvoi à d'autres éléments, pour autant que l'ensemble puisse permettre d'apprécier avec précision et certitude les motifs qui ont donné lieu au congé¹¹.

Il n'est légalement pas requis de mentionner dans la notification la date à laquelle les faits invoqués ont été commis¹².

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise¹³.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle comporte trois éléments :

⁷ C. trav. Bruxelles, 21 mai 1997, *Bull.FEB*, 1998, 82 (résumé).

⁸ Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500 ; voy. aussi : C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS.

⁹ V. en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

¹⁰ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

¹¹ Cass., 2 avril 1965, *R.D.S.*, 1965, 202 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, 2486, concl. J. GENICOT concernant la "révocation" pour motif grave d'un médecin hospitalier ; C. trav. Mons, 16 mai 1991, *J.T.T.*, 1991, 327 ; C. trav. Mons, 24 novembre 1993, *J.T.T.*, 1994, 73 ; C. trav. Mons, 4 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; C. trav. Gand (sect. Bruges), 17 décembre 2003, *Chron. D.S.*, 2005, 39 ; C. trav. Anvers, 12 septembre 2008, *Chron. D.S.*, 2009, 381 ; C. trav. Mons, 16 avril 2010, *J.T.T.*, 2011, 94 ; C. trav. Mons, 19 novembre 2012, *J.T.T.*, 2013, 111 ; C. trav. Mons, 17 décembre 2012, *J.T.T.*, 2012, 140 ; C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2018, *J.T.T.*, 2020, 373 ; voy. ég. Trib. trav. Tournai, 8 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 85.

¹² Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

¹³ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹⁴.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹⁵.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond¹⁶.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁷. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

¹⁴ V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹⁵ V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

¹⁶ V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

¹⁷ V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée¹⁸.

À cet égard, de manière générale, il est admis que le recours à un détective privé est un mode de preuve légal soumis à certaines conditions¹⁹ : le rapport établi par un détective désigné et payé par une partie peut générer une présomption de fait, dont la force probante est appréciée de manière souveraine par le juge. Le rapport doit toutefois répondre à certaines exigences minimales, à savoir aux exigences formulées à l'article 9 de la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé. Il est également requis que le rapport soit rédigé par une personne qui, conformément à l'article 2 de la loi précitée, a obtenu une autorisation pour exercer la profession de détective privé²⁰. L'intervention d'un détective privé ne peut par ailleurs pas se faire en violation du droit à la protection de la vie privée.

Par ailleurs, l'aveu²¹ est défini par l'article 8.1, 10°, du Code civil comme « *une reconnaissance par une personne ou son représentant spécialement mandaté d'un fait de nature à produire contre elle des conséquences juridiques* ». C'est la déclaration par laquelle une personne reconnaît pour vrai et comme devant être tenu pour avéré à son égard, un fait de nature à produire contre elle des conséquences juridiques²². Si quelqu'un avoue un fait qui lui est défavorable, c'est qu'il existe une grande probabilité que ce fait soit exact²³.

Suivant l'article 8.30 du Code civil, il existe deux formes d'aveux : l'aveu judiciaire et l'aveu extrajudiciaire. L'aveu judiciaire se fait devant le juge et au cours de l'instance relative à la prétention dont l'aveu est l'objet²⁴. L'aveu extrajudiciaire est toute espèce d'aveu ne remplissant pas les conditions de l'aveu judiciaire²⁵. Les formes que peut revêtir ce dernier sont multiples²⁶. Il peut s'agir d'aveu fait : devant une autre juridiction, dans un procès-verbal, dans une lettre ou dans un entretien verbal. La difficulté résulte

¹⁸ V. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^{ème} ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat*.

¹⁹ C. trav. Liège 17 décembre 2009, *JLMB*, 2011, p.689 ; C. trav. Liège, 6 février 2015, RG 2013 /AL /392 www.juridat.be ; B. Paternostre, « La preuve du motif grave ... De la force probante d'un rapport d'un détective privé », *Or.*, 2012, Liv. 5, p. 29 ; V. NEUPREZ et F. LAMBRECHT, « Les détectives et le droit social », *Or.* 2013, liv.8, p 9.

²⁰ C. trav. Gand (div. Gand), 2 mars 2016, *T.G.R.*, 2016, 312.

²¹ Pour une analyse complète de l'aveu, voir : R. MOUGENOT, *La preuve*, Larcier, Bruxelles, 2012, pp. 238 à 257 ; N. VERHEYDEN, *Droit de la preuve*, Larcier, Bruxelles, 1991, pp. 307 à 367

²² C. AUBRY et C. RAU, *Cours de droit civil français*, Paris, Librairie Technique, 1958, 6^e éd., par P. ESMEIN, t. XII, § 751, p. 91.

²³ R. MOUGENOT, *La preuve*, *op. cit.*, p. 238 ; N. VERHEYDEN, *Droit de la preuve*, *op. cit.*, p. 308.

²⁴ H. DE PAGE et R. DEKKERS, *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. III, n° 1019 .

²⁵ *Ibid.*, n° 1011.

²⁶ Voir la liste exemplative citée par N. VERHEYDEN, *Droit de la preuve*, *op. cit.*, p. 312, note 26.

dans sa preuve²⁷. Une fois celle-ci rapportée, ce qui peut se faire par tous modes de preuve, les effets de l'aveu judiciaire et extrajudiciaire sont identiques.

L'aveu est, en principe²⁸, irrévocable, et fait foi contre son auteur, sauf s'il n'est pas sincère. Comme le précise R. MOUGENOT, « *celui qui a avoué est lié par son aveu de manière définitive indépendamment de toute acceptation de l'adversaire et même de toute réaction de ce dernier* »²⁹.

La cour rappelle en outre qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation.* »³⁰

Application

La régularité formelle du licenciement pour motif grave

La cour constate que l'employeur produit aux débats une copie du récépissé du courrier recommandé adressé à Madame N., qui porte la date du 5 décembre 2019. Il produit en outre aux débats le ticket de caisse de Bpost établi le même jour et reprenant la référence de l'envoi recommandé en question.

Pour le surplus, il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus que la chronologie des faits fut la suivante :

- Le 2 décembre 2019, Madame N. a remis 6 cartes d'épargne remplies de 18 timbres, et le 4 décembre 2019 une carte d'épargne remplie de 18 timbres, au Carrefour Market de Soumagne ;
- Le 5 décembre 2019, l'employeur a donné mandat à un détective privé, agréé par le ministère de l'Intérieur, de procéder à une mission dont l'objet était le suivant :
« *Enquête relative à une suspicion de vol de timbres de fin d'année "Épargnez pour des fêtes meilleures" à charge de la nommée N. travaillant au Carrefour*

²⁷ Pour la preuve de l'aveu extrajudiciaire, voir : N. VERHEYDEN, Droit de la preuve, op. cit., p. 313.

²⁸ La seule exception est l'erreur de fait qui résulterait de circonstances inconnues ou de la croyance d'un fait qui n'existait pas (G. GOUBEUX et P. BIHR, Rép. dr. civ., Dalloz, n° 1329).

²⁹ R. MOUGENOT, *La preuve*, op. cit., p. 253 et références citées

³⁰ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le Congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188

Market de Soumagne d'où ils proviennent et de leur utilisation sur des cartes d'épargne remises dans ce même magasin.

Dans le cadre de l'enquête, demande d'auditions sur ce point et sur d'éventuelles autres fraudes à charge de l'intéressée. »

- Le même jour, Madame N. a été entendue par ledit détective privé, ce dernier a communiqué son rapport à l'employeur, et Madame N. s'est vue notifier son licenciement pour motif grave.

Compte tenu des principes en la matière rappelés ci-dessus, la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est donc rapportée en l'espèce.

S'agissant de l'exigence de précision de la description des motifs, la cour considère que la notification du 5 décembre 2019 et la référence qui y est faite à la déclaration de Madame N. au détective privé précité du même jour dont le contenu figure *supra*, permettaient à Madame N. de comprendre ce qui lui était reproché, et aux juridictions saisies de vérifier si les motifs énoncés s'identifient avec les faits décrits en ces documents, et d'apprécier leur gravité.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de Madame N. est régulier en la forme.

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

La cour relève en premier lieu que l'employeur produit aux débats un dossier d'information relatif à l'action promotionnelle « Épargnez pour de meilleures fêtes », où il est indiqué :

- Que les timbres sont à code unique et reliés à un magasin spécifique, sont protégés et donc traçables en cas de manipulation frauduleuse ;
- Que si le client refuse les timbres, ils restent la propriété de Carrefour ;
- S'agissant de l'opérateur de caisse, diverses règles de procédures, dont il est précisé que le non-respect peut être considéré comme une faute grave et aboutir à d'éventuelles sanctions, et notamment :
 - Celui-ci sait que, dans le cas où le client refuse ses timbres, ceux-ci restent la propriété de Carrefour et ne peuvent en aucun cas être distribués entre collègues ou clients ;
 - Il sait que toutes les actions sont suivies électroniquement pour éviter toute fraude et vol ;
- S'agissant du responsable de magasin, diverses règles de procédures, dont il est précisé que le non-respect peut être considéré comme une faute grave et aboutir à d'éventuelles sanctions :

- Celui-ci sait que l'utilisation illégitime des outils de l'action tels que les timbres peut entraîner la non-rémunération pour l'action en cours en magasin ;
- Il sait qu'il est strictement interdit de réutiliser des cartes épargne utilisées pour son propre compte ;
- Il sait qu'il est strictement interdit d'utiliser pour son propre compte des timbres ;
- Il sait que toutes les actions sont suivies électroniquement et que chaque anomalie peut être analysée.

Selon ce document, l'opérateur de caisse et le responsable de magasins (soit les deux fonctions que Madame N. indique en termes de conclusions avoir exercées dans les trois années précédant son licenciement) étaient informés :

- De l'existence de mécanismes informatiques antifraude mis en place dans le cadre de cette opération ;
- De l'interdiction de réutiliser des cartes épargne et d'utiliser des timbres pour leur propre compte.

La cour tiendra en outre compte des éléments suivants :

- La déclaration effectuée le 5 décembre 2019 par Madame N. au détective privé mandaté par l'employeur, dont le contenu est repris *supra*. La cour note à cet égard que :
 - Ledit détective privé était agréé par le ministère de l'Intérieur conformément à la loi organisant la profession de détective privé ;
 - Madame N. a apposé sa signature, accompagnée de la mention « Lu et approuvé » sur chaque page de cette déclaration ;
 - Madame N. y a reconnu avoir récupéré des timbres de l'action d'épargne de fin d'année « Épargnez pour des fêtes meilleures » de clients la connaissant qui selon elle ne les voulaient pas, et avoir complété diverses cartes d'épargne qu'elle remit à deux reprises au Carrefour Market de Soumagne, obtenant ainsi des points dits Bonus pour un montant total de 64 € ;
 - Elle y a reconnu connaître les consignes de cette action d'épargne, et notamment l'interdiction de détournement des timbres et de monnayer ceux-ci ;
- Les annexes au rapport du 5 décembre 2019, soit outre la déclaration de Madame N., les extraits du journal de caisse et les timbres correspondants aux deux remises de timbres par Madame N. ;
- Les attestations de divers travailleurs produites aux débats par l'employeur dont il ressort que ceux-ci étaient bien informés des procédures applicables lors de cette action promotionnelle.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la cour considère que l'employeur rapporte valablement la preuve de l'appropriation et du détournement par Madame N., en violation des règles en vigueur au sein de la SA qu'elle connaissait, de timbres remis aux clients lors de l'action promotionnelle dont il a été question ci-dessus.

Il importe peu à cet égard que ces faits soient ou non constitutifs d'une infraction de vol au sens de l'article 461 du Code pénal, dès lors que tout fait qui peut être considéré comme une faute est susceptible de constituer le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, et que « *L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, des indélicatesses (comme des pots de vin, de détournements de matériel et de matériaux, des vols et en général, tout comportement malhonnête) sont généralement considérées comme un motif grave, car elles sont, de toute évidence, de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties* »³¹.

Les faits commis par Madame N. constituent à l'estime de la cour une faute grave rendant la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible, et justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité, ce constat n'étant pas remis en question par l'ancienneté de Madame N., le caractère isolé des faits et le montant relativement faible du préjudice subi par l'employeur.

L'action de Madame N. tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'était dès lors pas fondée, et l'appel de l'employeur est fondé.

a) Quant au licenciement manifestement déraisonnable et à la somme de 64 €

Il ne peut être reproché à un employeur qui licencie un travailleur pour un motif grave reconnu comme tel par le juge, d'avoir procédé à un licenciement manifestement déraisonnable dudit travailleur.

Quant à la somme de 64 €, ainsi qu'il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus, Madame N., qui a spontanément remboursé cette somme à l'employeur, avait été informée que l'utilisation illégitime des outils de l'action promotionnelle tels que les timbres pouvait entraîner la non-rémunération pour l'action en cours en magasin.

L'appel incident est en conséquence non fondé.

b) Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des

³¹ P. Delooz et R. Manette, "Le congé pour motif grave", in *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, T.2, *Le contrat de travail*, 1986, Commission Université-Palais, Story-Scientia, p.138 et la jurisprudence citée.

lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Madame N. étant la partie succombante, elle sera condamnée aux dépens des deux instances, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel principal fondé, et l'appel incident non fondé,

Réformant le jugement entrepris, déclare les demandes originaires de Madame N. non fondées, et l'en déboute,

Condamne Madame N. aux dépens des deux instances, liquidés par l'employeur à la somme de 3 500 € à titre d'indemnité de procédure de première instance, et à la somme de 3 500 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 42 € à titre de contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

XXX, Conseiller faisant fonction de Président,
XXX, Conseiller social au titre d'employeur,
XXX, Conseiller social au titre d'employé
assistés de **XXX**, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la **Chambre 3 J** de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le **VINGT-TROIS JANVIER DEUX MILLE VINGT-TROIS**, par Monsieur XXX, Conseiller faisant fonction de Président, assisté de XXX, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,