

Numéro de rôle 19/276/A
Numéro de répertoire 2020/2395
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause DI V c/ DELHAIZE LE LIÓN SCA
Type de jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Mouscron**

Jugement

Audience publique du 19 juin 2020

Rép. n° : 2020/

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE MOUSCRON

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX-NEUF JUIN DEUX MILLE VINGT

En cause de :

D. V. N.N.

partie demanderesse, comparaît personnellement et est assistée de Maître X.
LECLERCQ, avocat au barreau de Tournai ;

Contre :

DELHAIZE LE LION / DE LEEUW SCA, B.C.E. 0402.206.045,
1080 BRUXELLES, rue Osseghem, 53,

partie défenderesse, représentée par Maître V. HANQUET loco Maître O.
RIJCKAERT, avocat au barreau de Bruxelles ;

--==oOo==--

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron, après en avoir délibéré,
prononce le jugement suivant :

I. Procédure :

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 15 mai 2020, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la citation signifiée le 3 mai 2019 par Maître P. JESPERS, huissier de justice de résidence à Bruxelles, pour l'audience publique du 17 mai 2019 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 17 mai 2019 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 15 mai 2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse, entrées au greffe le 17 juillet 2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, entrées au greffe le 30 septembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse, entrées au greffe le 3 décembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 31 janvier 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 30 mars 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 27 avril 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse, entré au greffe le 6 mai 2020.
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 11 mai 2020.

II. Objet de la demande et position des parties :

Aux termes de sa citation introductive d'instance du 3 mai 2019, Monsieur D sollicite la condamnation de la SCA DELHAIZE LE LION à lui payer les sommes provisionnelles de 30.091,18 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires à compter du 27 décembre 2018 et des intérêts judiciaires et de 1 € à titre d'indemnités et / ou de dommages et intérêts du chef de licenciement manifestement déraisonnable et d'abus du droit de licencier, à majorer des intérêts compensatoires à compter du 27 décembre 2018 et des intérêts judiciaires.

Il sollicite aussi que la partie défenderesse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 27 avril 2020 (pièce 12 du dossier de procédure), Monsieur D sollicite la condamnation de la SCA DELHAIZE LE LION à lui payer les sommes de 31.259,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts compensatoires à compter du 27 décembre 2018 et des intérêts judiciaires et de 7.500 € à titre de dommages et intérêts du chef

d'abus du droit de licencier, à majorer des intérêts compensatoires à compter du 27 décembre 2018 et des intérêts judiciaires.

Il sollicite aussi que la partie défenderesse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience publique du 15 mai 2020, son conseil a déclaré ne plus réclamer d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La partie demanderesse fait notamment valoir que :

- L'employeur ne prouve pas avoir respecté le délai de trois jours entre la connaissance des faits et le congé pour motif grave puisque :
 - o Les faits litigieux se sont déroulés le mercredi 19 décembre ;
 - o Le directeur du magasin, personne compétente pour licencier, était présent tous les jours ;
 - o Monsieur DI a travaillé normalement jusqu'au samedi sans même être interpellé sur les faits alors qu'il avait eu le directeur au téléphone le mercredi 26 et le jeudi 27 pour communiquer qu'il était souffrant ;
 - o Il est inacceptable que la personne ayant pouvoir de licencier ne recoure pas immédiatement à cette mesure d'instruction ;
- la preuve d'un vol n'est pas rapportée dès lors que :
 - l'enregistrement vidéo produit s'arrête à 13h30 ; aucune image sur les événements jusqu'à 14 heures n'est produite ; il y en a pourtant un puisque la lettre de licenciement mentionne des heures précises sur la suite des événements et que DELHAIZE a indiqué avoir visionné les images de vidéo surveillance ;
 - le billet a été restitué spontanément à la cliente comme elle en atteste ;
- elle n'a certes pas respecté la procédure mais :
 - elle savait à qui appartenait le billet ;
 - s'il s'était agi de pièces, elle n'aurait eu l'obligation de les restituer qu'en fin de journée et pas immédiatement ;
 - sa fonction n'était pas de tenir une caisse ou un quick scan.

*

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 30 mars 2020 (pièce 9 du dossier de procédure), la SCA DELHAIZE LE LION sollicite :

- à titre préliminaire et avant dire droit de procéder à l'audition de Monsieur M^r V^t afin de l'entendre à propos des images de vidéosurveillance qu'il a personnellement analysées et des manquements graves imputables à Monsieur D qu'il a pu constater lors de cette analyse,
- à titre principal que les demandes soient déclarées recevables mais non fondées,
- à titre subsidiaire, sa condamnation au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif évalué à 1 € symbolique, ne pas accorder l'exécution provisoire du jugement,
- à titre plus subsidiaire, de l'autoriser à cantonner à la Caisse des dépôts et consignations les sommes auxquelles elle serait condamnée et la condamnation de

Monsieur D[] aux frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure évaluée à 2.400 €.

Elle invoque notamment que :

- le délai de trois jours a été respecté puisque :
 - o les faits ne doivent pas être survenus dans les trois jours ouvrables avant le congé ;
 - o même si le directeur était la personne compétente pour licencier, il n'en a été informé que le samedi 22 décembre 2018 ;
 - o le dimanche 23 et le mardi 25 décembre 2018 ne sont pas des jours ouvrables ;
 - o le jeudi 27 décembre était donc le troisième jour ouvrable à dater de la prise de connaissance des faits par le directeur ;
- la confiance nécessaire entre l'employeur et le travailleur a été rompue par l'attitude de Monsieur D[] ; ni le caractère isolé des faits ni le passé professionnel du travailleur ne sont pertinents pour apprécier la gravité des faits ; le non-respect des procédures strictes en vigueur dans le secteur de la grande distribution constitue une inexécution contractuelle grave ;
- en matière de manquements continus, l'employeur apprécie à partir de quel moment le manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ; dans cette appréciation, les avertissements écrits et oraux sont importants ; rien ne justifie que le travailleur ne se soit pas dirigé vers le bureau immédiatement ou à 13h29 ; plutôt que de respecter la procédure, le travailleur a glissé le billet dans la poche de son tablier ; alors qu'il a quitté à plusieurs reprises la zone pour divers motifs, il ne l'a pas fait pour respecter la procédure ;
- contrairement à ce que Monsieur D[] prétend, il ne savait pas à qui appartenait le billet : ils n'ont été présents simultanément dans la zone que 20 secondes environ alors qu'il rangeait les paniers ; vu ses absences, il est impossible de connaître l'identité du dernier utilisateur du paytower 9 ; même s'il connaissait la cliente, il ne pouvait pas savoir que le billet lui appartenait ; dans son email du 7 janvier, il ne fait d'ailleurs aucune mention du fait qu'il connaissait la cliente alors qu'il s'agit maintenant de l'élément principal de sa défense ;
- Monsieur D[] ne démontre pas l'absence d'intention frauduleuse : il avait matériellement le temps de s'absenter du quick scan pour déposer le billet au lieu indiqué par les instructions ; il ne pouvait connaître l'identité du client à qui appartenait le billet ; il est revenu au magasin pour récupérer ses achats personnels ; sans l'intervention de madame K[] il n'aurait probablement pas restitué l'argent à la cliente ;
- Le comportement du travailleur a été apprécié à la lumière des nombreux rappels à l'ordre relativement au non-respect des procédures internes et aux trois avertissements écrits notifiés les 27/08/2015, 16/11/2016 et 9/11/2018 ;
- Le 19/12/2018, Monsieur D[] a enfreint en pleine connaissance de causes plusieurs procédures et règles en vigueur : la procédure 'que faire avec l'argent trouvé en magasin ?', la procédure relative aux pointages prévue à l'article 43 du règlement de travail et la procédure relative aux achats personnels prévue à l'article 45 du règlement de travail.

III. Décision du tribunal :

1. Faits pertinents de la cause :

Le 16 août 2007, les parties ont conclu un contrat à durée déterminée pour une durée de six mois du 22 août 2007 au 22 février 2008. Un second contrat de douze mois le 22 février 2008 du 23 février 2008 au 22 février 2009 a ensuite été signé (pièces 1 et 2 farde II dossier de la partie demanderesse). Le 17 février 2009, les parties ont finalement conclu un contrat à durée indéterminée (pièce 3 farde II dossier de la partie demanderesse).

La rémunération de Monsieur D^I était de 1.722,70 € bruts, étant affecté à l'enseigne DELHAIZE de Mouscron.

Au moment de son engagement, Monsieur D^I a pris connaissance du règlement de travail de DELHAIZE.

Au cours de la relation de travail, DELHAIZE attira l'attention de Monsieur D^I sur l'importance de respecter les procédures internes en vigueur dans l'entreprise. Trois courriers recommandés lui furent adressés : le 27 août 2015 pour non-respect des procédures internes relatives à l'entrée et à la sortie du personnel, le 16 novembre 2016 pour non-respect des procédures relatives aux pointages, aux pauses et aux achats personnels et le 9 novembre 2018 pour non-respect de la procédure relative aux pointages (pièces I.3 à I.5 dossier de la partie défenderesse).

Le 19 décembre 2018 à 13h13, alors que Monsieur D^I était affecté à la zone de « QUICK-SCAN », une cliente effectua une demande de retrait de 20 € sur le paytower n° 9. En quittant le magasin, à 13h15, la cliente oublia de récupérer les 20 € en cash.

Après avoir été interpellé par d'autres clients, Monsieur D^I récupéra le billet de 20 € à 13h19 et le rangea dans son tablier. A 13h29, il quitta la zone quickscan et à 13h41, il pointa la fin de son service.

A 13h47, la cliente, se rendant compte qu'elle avait oublié de reprendre son billet de 20 €, revint au magasin.

Selon l'employeur, la cliente retourna à la zone de « QUICK-SCAN » du magasin et s'adressa à un des caissiers, Monsieur V^I qui la dirigea vers Madame K^I, responsable des caisses et lui décrit le travailleur affecté au « QUICK-SCAN » durant son passage. Cette description permit d'identifier Monsieur D^I Madame V^I interpella Monsieur D^I et lui demanda s'il n'a pas connaissance d'un « CASH-BACK » de 20 € oublié sur le paytower durant son service. Monsieur D^I confirma avoir trouvé un billet de 20 € dans le PAYTOWER n° 9, partit le chercher dans les vestiaires du personnel, le restitua et quitta le magasin.

Le 21 décembre 2018, Madame K rapporta les événements du 19 décembre relatifs à Monsieur D à Madame D employée assistante FRONT-END du DELHAIZE Mouscron, laquelle en informa Monsieur B. le 22 décembre 2018, lequel adressa un e-mail au service juridique de DELHAIZE afin de s'informer sur les suites à réserver à ces événements.

Le mercredi 26 décembre 2018, Monsieur D informa le directeur du DELHAIZE Mouscron de son incapacité et déposa un certificat le jeudi 27 décembre 2018.

Par pli recommandé du 27 décembre 2018, la partie défenderesse mit fin au le contrat de travail de Monsieur D pour motif grave (pièce 4 farde II du dossier de la partie demanderesse).

Par pli recommandé du 28 décembre 2018, DELHAIZE notifia les motifs graves du licenciement à Monsieur D (pièce 5 farde II du dossier de la partie demanderesse).

Par mail du 7 janvier 2019, Monsieur D reconnut ne pas avoir respecté la procédure du règlement mais indiqua qu'il n'a jamais eu l'intention de voler (pièce 8 farde II du dossier de la partie demanderesse).

Le 17 janvier 2019, Monsieur D par l'intermédiaire de son conseil, contesta le licenciement pour motif grave (pièce 9 du dossier de la partie demanderesse).

Des courriers furent échangés, chacune des parties campant sur sa position.

Citation fut par conséquent signifiée le 3 mai 2019.

2. Quant au licenciement pour motif grave :

• La notification :

L'article 35, alinéas 5, 6 et 7, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que : « A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de 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 ».

Le congé ne peut donc être notifié, à peine de nullité, que par lettre recommandée, exploit d'huissier ou remise d'un écrit de la main à la main.

En l'espèce, le congé a été notifié par courrier recommandé du 27 décembre 2018 et les motifs par courrier recommandé du 28 décembre 2018.

- Le respect du double délai de trois jours :

L'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 énonce que : « *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 ».

Le délai de trois jours se calcule à partir du lendemain du jour où la faute a été connue, l'article 52 du Code judiciaire étant appliqué par analogie (V. VANNES, op. cit., §1074 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §63).

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par la connaissance de la faute et l'identité de celui qui donne le congé (en ayant cette connaissance).

Selon la Cour de cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le 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 suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* » (Cass., 22.10.2001, R.G. S990206F, www.juridat.be et Pas., 2001, I, p.1676 (sommaire) ; Cass., 14.05.2001, Pas., 2001, I, p.848 et J.T.T., 2001, p.390 ; Cass., 06.09.1999, Pas., 1999, I, p.1076 et J.T.T., 1999, p.457 ; Cass., 14.10.1996, Pas., 1996, I, p.983 et J.T.T., 1996, p.500).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante. C'est la connaissance effective, et non la possibilité de connaître ce fait, qui est prise en compte (Cass., 14.05.2001, Pas., 2001, I, p.848 et J.T.T., 2001, p.390).

Que les faits qui sont invoqués pour justifier le congé pour motif grave ne puissent être connus depuis plus de 3 jours ouvrables ne signifie pas qu'ils doivent être survenus dans les 3 jours ouvrables.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne le congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé (C. trav. Bruxelles, 19 mars 1985, *Chron. D.S.*, 1985, 178; C. trav. Bruxelles, 18 février 1986, *J.T.T.*, 1986, 464; C. trav. Mons, 1^{er} mars 1999, *J.T.T.*, 2000, 62; C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, *Chron. D.S.*, 2016, 192, note H. DECKERS, *Chron. D.S.*, 2016, 185-186).

Il est généralement admis par la jurisprudence que le délai de 3 jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions (voy. par exemple C. trav. Bruxelles, 3 mars 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, 2451; Trib. trav. Malines, 1^{er} mars 1976, *J.T.T.*, 1977, 260; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 282; voy. aussi Cass., 16 juin 1971, *J.T.T.*, 1972, 37). On peut attendre une certitude (C. trav. Mons, 8 septembre 1988, *J.L.M.B.*, 1989, 200).

Le moment où l'on a connaissance avec certitude du fait qui est à l'origine du motif grave ne correspond pas nécessairement au moment où peut être prouvé ce fait (C. trav. Bruxelles, 21 mai 1997, *Bull. F.E.B.*, janvier 1998, 82; C. trav. Liège, 24 avril 1997, *Chron. D.S.*, 1998, 79).

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, il appartient, à la partie défenderesse, auteur de la notification, de prouver qu'elle a respecté le délai légal.

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

Le premier délai de trois jours entre la connaissance des faits et la notification du congé a été respecté puisque :

- Les faits constitutifs, aux yeux de l'employeur, du motif grave se sont déroulés le mercredi 19 décembre 2018 ; cependant, le directeur du magasin, qui a le pouvoir de licencier, n'en a eu connaissance que le samedi 22 décembre 2018 ; aucun élément ne permet de s'écarter de l'attestation de madame D à cet égard (pièce I.13 de la partie défenderesse) ; Monsieur D ne dépose d'ailleurs aucun document de nature à remettre en cause la chronologie des faits rapportée par l'employeur (conversation entre Madame K et Madame D le vendredi 21/12 rapportée à Monsieur B le samedi 22/12 par cette dernière) ;
- Le congé pour motif grave a été notifié à Monsieur D (par courrier recommandé du jeudi 27 décembre 2018 (dimanche 23 décembre 2018 et mardi 25 décembre non comptabilisés car jours non ouvrables).

Le second délai de trois jours ouvrables a été également respecté puisque le congé a été notifié par recommandé du jeudi 27 décembre 2018 et la notification des motifs a été faite par recommandé du vendredi 28 décembre 2018.

• Précision des motifs invoqués :

La notification des motifs graves répond à l'exigence des juridictions du travail dès lors qu'elle permet à Monsieur D de connaître clairement ce qui lui est reproché sans aucune équivoque et au tribunal de cerner parfaitement les fautes reprochées et ce pour éviter de se méprendre sur l'objet et la gravité de la faute invoquée. En effet, les motifs notifiés avec précision au cocontractant circonscrivent impérativement le débat judiciaire.

• Preuve des faits reprochés et qualification de faute grave :

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

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond (C.T. Mons (3^e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be ; C.T. Liège (15^e ch.), 02.02.2006,

R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C.T. Liège (5^e ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170 ; C. T. Bruxelles (4^e ch.), 22.11.2005, J.T. T., 2006, p.218, point B.2 ; C.T. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, Chr. D. S., 2006, p.135) :

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23.10.1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432 ; C.T. Liège (6^e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be).
2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cas., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles (4^e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » (Cass., 06.03.1995, J.T. T., 1995, p.281, note C. WANTIEZ).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28.04.1997, Pas., 1997, 1, p.514 ; C.T. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, www.juridat.be).

En l'espèce, Monsieur D connaissait l'importance que DELHAIZE accorde au respect des procédures internes dès lors que :

- le 27 août 2015, DELHAIZE lui a notifié un premier courrier ensuite d'un entretien du samedi 22 août 2015 avec le précédent directeur du magasin, Monsieur C, pour n'avoir pas respecté les consignes de sécurité et être entré dans le magasin par l'entrée du personnel pour commencer son service à 12h30 alors que cette entrée ne peut être utilisée que de 6 à 8 heures (pièce I.3 de la partie défenderesse) ;
- le 16 novembre 2016, DELHAIZE a décidé d'une sanction conformément à l'article 30 du règlement de travail après un entretien avec Monsieur C assistant store Manager, le 17 octobre 2016, en présence de la délégation syndicale, pour ne pas avoir respecté des procédures relatives aux pointages, aux pauses et aux achats personnels, étant relevé que, malgré plusieurs remarques et avertissements, il était à nouveau arrivé en retard le 10/10 avec 10 minutes de retard, le 12/10 avec 7 minutes de retard, le 14/10 avec 28 minutes de retard et le 15/10 avec 20 minutes de retard et qu'il avait fait des achats personnels le 15/10/2016 en dehors de son temps de pause (pièce I.4 de la partie défenderesse) ;
- Monsieur D a été averti oralement par Monsieur B quant à ses retards fréquents lors d'un entretien du 15 octobre 2018 ;
- le 9 novembre 2018, DELHAIZE a, à nouveau, sanctionné Monsieur D suite à l'entretien mené par Monsieur B le 5 novembre 2018, en présence de la délégation syndicale, pour non-respect des procédures relatives aux pointages et singulièrement pour être arrivé en retard 16 fois sur le mois d'octobre, totalisant 5h11 de retard (pièce I.5 de la partie défenderesse).

Il faut en outre relever que :

- Monsieur D a été mis en garde quant au respect des règles internes à DELHAIZE par trois responsables différents à savoir Monsieur C, Monsieur C et Monsieur B. Il ne peut donc sérieusement prétendre à un 'acharnement' ou une quelconque inimitié du directeur B/ à son égard ;
- Deux entretiens ont eu lieu en présence de la délégation syndicale donnant ainsi un caractère totalement formel à la mise en garde, ce qui n'a pas pu échapper à Monsieur D ;
- Le troisième courrier est limpide quant aux conséquences possibles en cas de non- respect des règles internes : « *Nous espérons que vous tiendrez enfin compte de nos recommandations et que vous mettrez tout en œuvre afin d'éviter que de tels faits ne se reproduisent à l'avenir. A défaut, nous nous verrons contraints de prendre à votre égard une sanction plus sévère, conformément à l'article 30 du règlement de travail, sans exclure un licenciement, le cas échéant pour motif grave* » (souligné par le tribunal).

Malgré ce dernier avertissement clair du 9 novembre 2018, Monsieur D n'a, délibérément, pas respecté la procédure à tout le moins à deux reprises le mercredi 19 décembre 2019.

Ainsi, la procédure de pointage prévue à l'article 43 du règlement de travail, selon laquelle le travailleur doit pointer au début et à la fin des prestations, n'a pas été respectée. Monsieur D a en effet effectué des achats personnels à 9h38 alors qu'il n'a pointé le début de sa pause qu'à 9h47 (pièce I.6 de la partie défenderesse) avec la circonstance qu'il avait déjà été averti du caractère fautif de ce type de comportement (pièce I.4 de la partie défenderesse). Il n'est pas contestable que Monsieur D connaissait l'interdiction de faire des achats en dehors des temps de pauses prévues au règlement de travail (pièce I.12 et pièce I.11 de la partie défenderesse).

Il n'est en outre pas contesté par Monsieur D qu'il n'a pas respecté, le même jour, la procédure interne 'que faire avec de l'argent retrouvé en magasin ?' en ce qu'elle prévoit que « *les billets doivent être remis au bureau immédiatement* » sans que Monsieur D ait à apprécier l'opportunité de la règle imposée par son employeur.

Quelle que soit l'opinion de Monsieur D quant à cette règle, il se devait de la respecter, sans égard à la considération qu'il aurait su à qui appartenait les 20 € retrouvés dans la paytower n°9. La procédure interne de DELHAIZE ne diffère pas selon que le travailleur se doute ou pas de la personne à qui appartiendrait l'argent retrouvé.

Rien ne faisait obstacle à ce que Monsieur D respecte la règle interne de remettre immédiatement au bureau les 20 € trouvés dans la paytower. En effet, DELHAIZE rapporte la preuve que Monsieur D s'est absenté du quickscan à 10 reprises entre 12h34 et 13h17 et ce parfois pour plusieurs minutes.

Indépendamment de savoir si, en s'abstenant de déposer au bureau les 20 € à tout le moins à l'issue de ses prestations au quickscan à 13h29, Monsieur D était

intentionné de les conserver, il n'a pas respecté les instructions internes qu'il connaissait pourtant.

Vu la persistance du non-respect des procédures internes, malgré des avertissements clairs quant à ce, le comportement de Monsieur D..., indépendamment d'une intention de vol, est gravement fautif et de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance devant présider dans les relations contractuelles.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est donc déclarée non fondée.

3. Quant au caractère abusif du licenciement :

L'abus de droit requiert donc la réunion de deux conditions. D'une part, il faut qu'il y ait une faute distincte du fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail (Trib. trav. Verviers, 19 décembre 1973, J.T.T. 1974, 108). D'autre part, le préjudice matériel ou moral qu'est censé couvrir l'indemnité de licenciement abusif doit être un préjudice « *distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer* » (Cass., 19 février 1975, Pas., 1975, I, 622).

Il faut rappeler en effet que :

- 1° l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410, note C. WANTIER).
- 2° le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne pourrait être déterminé par un élément ultérieur (Cass., 1^{er} mars 1982, Chron. Dr. Soc., 1982, 170).

Dans l'appréciation d'un éventuel abus de droit, le tribunal ne peut par conséquent tenir compte que des motifs qui ont fondé le congé ainsi que des circonstances qui l'entourent. Selon les juridictions du travail, « *Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude des motifs invoqués* » (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, 82) mais « *des circonstances dans lesquelles il intervient* » (C.T. Liège, 3 novembre, 1994, inédit RG 21484).

Il en résulte que « *l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui qui répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis* » (C.T. Mons, 28 mai 1998, 3^{ème} Ch., RG 12918).

Il revient donc à la partie qui exige une indemnité supplémentaire pour abus de droit de licencier de prouver :

- que la partie qui a donné congé, a commis une faute particulière et causé un préjudice ;
- qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le préjudice ;
- l'étendue dudit préjudice.

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est déclarée non fondée dès lors que le tribunal a confirmé le motif grave.

4. Quant aux dépens :

En application de l'article 1017 alinéa 1 du Code judiciaire, la partie qui succombe est condamnée aux dépens.

La partie défenderesse liquide ses dépens à la somme de 2.400 €.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Dit les demandes recevables mais non fondées ;

Délaisse à Monsieur D les frais de son instance et la condamne, en application de l'article 1017 alinéa 1 du Code judiciaire, à l'indemnité de procédure de 2.400 € en faveur de la partie défenderesse.

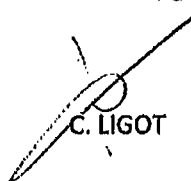
Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Mouscron, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;
Carine LIGOT, juge social au titre d'employé ;
Virginie SCHUDDINCK, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 19 juin 2020, par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



C. LIGOT



M. GILLIEAUX



G. PIETTE