



Chambre 2
Numéro de rôle 2022/AM/181
MXXXXXXX SA / Dxxxxxxxx Kxxxxxx
Numéro de répertoire 2023/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
03 avril 2023**

DROIT DU TRAVAIL – contrat de travail d’employé.

Art. 578,1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

MXXXXXXXX SA, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante au principal ;

Partie intimée sur incident ;

représentée par Maître MONFORTI Pauline loco Maître
MONFORTI Nathalie, avocat à 6000 CHARLEROI, rue Basslé, 13,

CONTRE :

Dxxxxxxxx Kxxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domiciliée à xxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée au principal ;

Partie appelante sur incident ;

comparaissant en personne, assistée de Maître FADEUR Marie,
avocat à 6000 CHARLEROI, rue Léon Bernus, 66,

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l’arrêt suivant :

1. PROCEDURE

Le dossier de la cour contient notamment les pièces suivantes :

- la requête d’appel de la SA MXXXXXXXX , entrée au greffe le 12 mai 2022 ;
- la copie conforme de l’ordonnance de mise en état et de fixation, basée sur l’article 747, §2 du Code judiciaire, prise le 20 juin 2022, en prévision de l’audience du 6 mars 2023 ;

- les conclusions d'appel de Madame Dxxxxxxxx Kxxxxxx , entrées au greffe le 12 septembre 2022 ;
- les conclusions d'appel de la SA MXXXXXXXX , entrées au greffe le 14 novembre 2022 ;
- les conclusions additionnelles d'appel de Madame Dxxxxxxxx Kxxxxxx , entrées au greffe le 14 décembre 2022 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Lors de l'audience du 6 mars 2023, la cour a entendu les parties.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. OBJET DES APPELS ET PRETENTIONS DES PARTIES

2.1. La SA MXXXXXXXX demande à la cour de :

- réformer le jugement du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, du 5 octobre 2021 (RG. 20/1805/A)
- débouter Madame DXXXXXXXX KXXXXXX de l'ensemble de ses prétentions ;
- condamner Madame DXXXXXXXX KXXXXXX au paiement des frais et dépens des deux instances en ce compris les deux indemnités de procédure.

2.2. Madame Dxxxxxxxx Kxxxxxx demande à la cour de :

- confirmer le jugement dont appel en ce qu'il :
 - o condamne la SA MXXXXXXXX à lui payer, sous déduction des retenues fiscales et sociales légalement applicables, la somme de 24.606,40 € bruts, au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 8 novembre 2019 jusqu'à parfait paiement ;
 - o condamne la SA MXXXXXXXX à lui payer la somme de 2.620,00 €, au titre de frais et dépens de l'instance et lui délaisse ses propres dépens ;
 - o condamne la SA MXXXXXXXX à lui délivrer les documents sociaux suivants :
 - la fiche de paie rectificative relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;
 - un formulaire C4 rectifié ;
- réformer le jugement dont appel en ce qu'il la déboute du surplus de ses prétentions ;
- condamner la SA MXXXXXXXX à lui payer la somme de 8.044,40 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts sur ces sommes à dater du 8 novembre 2019 jusqu'au parfait paiement ;
- condamner la SA MXXXXXXXX aux frais et dépens de l'instance d'appel.

3. RECEVABILITE DES APPELS*- Principes*

3.1. Le délai pour interjeter appel est d'un mois à partir de la signification du jugement ou de la notification de celui-ci faite conformément à l'article 792, alinéas 2 et 3, du Code judiciaire, selon l'article 1051, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

3.2. La partie intimée peut former incidemment appel, contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, selon l'article 1054, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

3.3. L'appel incident ne peut être admis que s'il est formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui, selon l'article 1054, alinéa 2 du Code judiciaire.

3.4. Les dispositions légales concernant la recevabilité de l'appel en matière civile sont d'ordre public¹.

- Application

3.5. Le jugement dont appel a été rendu contradictoirement par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le 5 octobre 2021.

3.6. L'appel incident a été formé par Madame DXXXXXXXX KXXXXXX dans ses premières conclusions d'appel.

3.7. Introduits dans les délais légaux, l'appel principal et l'appel incident sont recevables.

4. HISTORIQUE DU LITIGE

4.1. Le 11 mars 2013, Madame DXXXXXXXX KXXXXXX est engagée par la S.A. MXXXXXXX, en qualité de vendeuse, initialement dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs et à partir du 10 mars 2015 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pour une durée hebdomadaire de 20 heures.

4.2. A partir du 1^{er} janvier 2017, Madame DXXXXXXXX KXXXXXX exerce la fonction de « manager PFI » à concurrence de 30 heures par semaine et ensuite de « manager RAO » à partir de juin 2019.

¹ Cass., 8 juin 2015, rôle n° S.14.0094.F, www.juportal.be.

4.3. Le 8 novembre 2019, Madame DXXXXXXXX KXXXXXX est auditionnée par Monsieur FXXXXXX (district manager) et Madame YXX (responsable des ressources humaines). Madame DXXXXXXXX KXXXXXX renonce expressément à être assistée d'un représentant syndical et contresigne le rapport d'entretien.

4.4. Par courrier recommandé du 8 novembre 2019, la S.A. MXXXXXX notifie à Madame DXXXXXXXX KXXXXXX son licenciement pour motif grave, en ces termes:

« Nous faisons suite à votre audition de ce 8 novembre 2019.

Ce 08 novembre 2019, nous avons acquis la connaissance certaine d'un comportement inacceptable, justifiant notre perte de confiance immédiate et définitive.

Vous avez, en effet, avoué ce 08 novembre 2019 avoir pris une enveloppe de 300 € trouvée en magasin et donc sous la responsabilité du magasin pendant votre prestation.

Par ces pratiques, vous avez enfreint les règles internes de l'entreprise et inscrites dans le chapitre XI, art 69 du règlement de travail de l'entreprise.

Nous considérons ces faits comme graves. Ceux-ci ébranlent la confiance que nous avons placée en vous. L'ensemble de ces motifs nous pousse à rompre notre relation de travail pour motif grave, immédiatement, sans préavis ni indemnités. Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, ce 08 novembre 2019.

Nous joignons à ce courrier copie du rapport d'audition de ce 08 novembre 2019. Le document original vous a été remis en main propre ce jour.(...) »

4.5. Le 29 avril 2020, Madame DXXXXXXXX KXXXXXX conteste son licenciement pour motif grave, par l'intermédiaire de son conseil.

4.6. Le 6 novembre 2020, Madame DXXXXXXXX KXXXXXX introduit un recours auprès du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

Madame DXXXXXXXX KXXXXXX sollicite la condamnation de la SA MXXXXXX à lui payer :

- la somme de 24.606,40 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 8.044,40 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable voire abusif ;
- les intérêts au taux légal à partir du 8 novembre 2019 jusqu'à parfait paiement.

Madame DXXXXXXXX KXXXXXX poursuit également la condamnation de la SA MXXXXXX à lui délivrer les documents sociaux liés à ces demandes, ainsi qu'aux frais et dépens.

4.7. Par un jugement prononcé le 5 octobre 2021, la 5^e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi :

- reçoit la demande,
- la déclare fondée dans la mesure qui suit :

- condamne la SA MXXXXXXX à payer à Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX , sous déduction des retenues fiscales et sociales légalement applicables, la somme de 24.606,40 € bruts, au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 8 novembre 2019 jusqu'à parfait paiement ;
- condamne la SA MXXXXXXX à payer à Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX la somme de 2.620,00 €, au titre de frais et dépens de l'instance et lui délaisse ses propres dépens ;
- condamne la SA MXXXXXXX à délivrer à Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX les documents suivants :
 - o la fiche de paie rectificative relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;
 - o un formulaire C4 rectifié ;
- autorise l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans garantie ;
- déboute Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX du surplus de sa demande.

5. POSITION DE LA COUR

5.1. Indemnité compensatoire de préavis

- Principes

5.1.1. Il convient de vérifier si le licenciement de Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX est conforme au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article dispose :

« 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.

(...)

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. ».

5.1.2. 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.²

5.1.3. L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond : il en découle donc que le contrôle du juge du fond s'opère, non seulement, sur la réalité du fait invoqué mais, encore, sur sa capacité à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties.³

5.1.4. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur. Partant, le juge est tenu d'en examiner l'application dans le respect des droits de la défense des parties même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps.⁴

La preuve de ces diverses conditions incombe à l'employeur.

5.1.5. Le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne qui a le pouvoir de licencier « a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux 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 » ; il importe peu que la partie donnant le congé ait eu « la possibilité de connaître le fait reproché plus de trois jours avant le licenciement ». ⁵

5.1.6. Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une telle certitude; que de la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause.⁶

5.1.7. Le fait qui justifie le congé pour motif grave 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.⁷

Il en va ainsi :

- du poste confié à l'auteur de la faute : ce qui n'est pas un motif grave à l'égard d'un employé ordinaire peut le devenir à l'égard d'un employé qui occupe un poste de confiance à responsabilité ;

² Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 281, note C. WANTIEZ.

³ Cass., 28 avril 1997, *Pas.*, I, p. 514 ; C. trav. Mons, 17 juin 2013, 2012/AM/294, inédit.

⁴ Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 369.

⁵ Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390.

⁶ Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500.

⁷ C. trav. Mons, 24 juin 2020, 2019/AM/146, inédit.

- de la répétition de fautes éventuelles ;
- du préjudice causé à l'employeur ;
- des répercussions qu'ils ont sur la confiance que l'employeur doit pouvoir placer dans le travailleur.⁸

- *Application*

5.1.8. Comme l'a jugé le tribunal, le délai de trois jours pour la notification du congé a été respecté en l'espèce, dès lors que la connaissance certaine et suffisante du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave n'a pu être acquise par la personne compétente, qu'au plus tôt le 8 novembre 2019, soit au terme de l'audition de Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX , menée par Monsieur FXXXXXX et Madame YXX , au cours de laquelle Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX a apporté des réponses aux diverses questions précises lui posées. Aucun élément ne permet d'établir qu'une telle mesure constituait un artifice de nature à faire courir un nouveau délai de trois jours ouvrables.

5.1.9. La SA MXXXXXXXXX fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré que le fait pour Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX d'emporter chez elle l'enveloppe de 300 € trouvée dans le magasin constituait certes une faute, mais sans atteindre le seuil de gravité requis pour permettre de la licencier pour motif grave.

5.1.10. La cour ne partage pas l'analyse du tribunal quant à la contextualisation de la faute reprochée à Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX , telle qu'exposée en page 14 du jugement dont appel. En effet, la circonstance que l'enveloppe trouvée n'appartenait pas plus à la SA MXXXXXXXXX qu'à Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX elle-même, n'est pas un argument convaincant. Contrairement à ce que soutiennent les premiers juges, il est évident que l'enveloppe perdue se trouvait « sous la responsabilité » de la SA MXXXXXXXXX , la disparition de celle-ci étant à tout le moins susceptible de porter atteinte à son image commerciale. C'est d'ailleurs la menace par les clients qui avaient perdu l'enveloppe, de porter plainte à l'encontre du magasin qui a conduit à démarrer une enquête interne, alors même que l'enveloppe avait entretemps été restituée à ses propriétaires.

5.1.11. Le critère à l'aune duquel doit être apprécié la gravité du comportement, voire de la faute de Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX , est celui de la confiance placée en elle par la SA MXXXXXXXXX , *a fortiori* en raison de sa qualité de *manager*. Dans certaines entreprises comme les grands magasins, l'employeur ne peut se protéger de manière absolue contre les atteintes portées à son patrimoine. Il doit pouvoir compter sur la correction de son personnel et pouvoir lui faire confiance.⁹

⁸ C. trav. Anvers, 8 avril 1992, *R.W.*, 1992-93, p. 439.

⁹ C. trav. Bruxelles, 3 avril 1989, *Bull. F.E.B.*, 1992, 602.

5.1.12. Cette apparente sévérité de la jurisprudence à l'égard des détournements et indécidatesses commis par les travailleurs dans le secteur de la vente est constante et s'explique par la situation spécifique des supermarchés : d'importantes sommes d'argent et de marchandises sont en circulation, sans que l'employeur ait la possibilité de tout contrôler. Celui-ci doit pouvoir compter sur l'honnêteté et la transparence absolues de tous ses travailleurs, *a fortiori* s'ils sont chargés d'une fonction de direction.

Le comportement de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX , telle que libellé par la SA MXXXXXXXX , doit être, à l'estime de la cour, analysé à la lumière de ce contexte particulier.

5.1.13. Madame DXXXXXXXX KXXXXXX reproche à la SA MXXXXXXXX de ne pas s'en être tenue au motif de licenciement tel que libellé dans la lettre de congé mais d'avoir ajouté un motif en cours de procédure. Alors que le motif du licenciement exprimé initialement était d'avoir pris une enveloppe de 300 € trouvée en magasin, d'avoir ainsi enfreint les règles internes de l'entreprise, et notamment une disposition du règlement de travail, la SA MXXXXXXXX aurait « réécrit l'histoire et ajouté un motif de licenciement, à savoir que [Madame DXXXXXXXX KXXXXXX] aurait changé de version entre ses déclarations du 5/11/2019 et celles du 08/11/2019 » (conclusions de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX , p. 9).

5.1.14. La cour relève toutefois que le licenciement de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX est fondé sur un seul et unique fait, à savoir celui d'avoir repris chez elle, le 9 octobre 2019, une enveloppe perdue par des clients, contenant la somme de 300 €. Il s'agit du seul et unique motif du licenciement. La SA MXXXXXXXX n'a pas invoqué en cours de procédure de nouveaux éléments, tels que des antécédents – qui auraient ou non fait l'objet d'avertissements, d'autres faits portés à sa connaissance postérieurement au licenciement, ou d'autres critiques liées au comportement de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX . Ainsi que le rappelle de manière constante la jurisprudence, à laquelle se rallie la cour, le motif du licenciement auquel il y a lieu d'avoir égard est le fait entouré de toutes les circonstances de nature à en éclairer la gravité. Or, en l'espèce, les circonstances de nature à éclairer la gravité de la faute sont :

- l'ancienneté de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX et sa fonction de manager au sein du magasin ;
- le flou entourant les explications de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX et son changement de versions (cf. ci-dessous).

5.1.15. Madame DXXXXXXXX KXXXXXX conteste, à titre subsidiaire, avoir modifié sa version des faits. Contrairement au tribunal, la cour est d'avis que ce changement dans le récit de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX est manifeste et constitue une circonstance aggravante de la faute de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX .

La cour se fonde à cet égard sur un ensemble d'éléments convergents, à savoir d'une

part, le rapport d'entretien rédigé par Monsieur FXXXXXXX , d'autre part, la déclaration très précise de Madame LXXXXXX et enfin, la référence, dans le rapport de réunion du 8 novembre 2019, à l'entretien du 5 novembre 2019 avec Monsieur FXXXXXXX .

5.1.16. Le rapport dressé par Monsieur FXXXXXXX est rédigé en ces termes :

« Enveloppe de 300 € trouvée en magasin le mercredi 09/10 : demande à Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx de donner les détails sur les événements dans le cadre d'une éventuelle plainte contre le magasin.

L'enveloppe a été trouvée par Mme Cxxxxxxxx lxxxxx (seconde RAO) près des rayons LS et des fruits et légumes. Elle a prévenu sa manager RAO, Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx et donné l'enveloppe à la responsable magasin Mme Mxxxx-Lxxxx Lxxxxx (Manager cadencier). Cet événement s'est passé vers 13h30 : l'enveloppe est ensuite rangée sur le bureau Directeur par Mme Lxxxxx .

1/4 d'h après, au niveau des rayons frais dans le fond du magasin après les fruits & légumes, Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx est interpellée par une dame âgée. Cette dame est une habituée du magasin. Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx décrit cette personne âgée comme suit : de taille moyenne, porte des lunettes, cheveux gris, +/- 70 ans. La dame âgée lui dit « j'ai perdu une enveloppe avec de l'argent dedans ». Elle faisait ses courses dans le magasin. Sur l'enveloppe étaient inscrits 3 noms à qui était destiné l'argent. Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx fait confiance à cette dame âgée et n'a pas vérifié la propriété de cette enveloppe (pas vérifié le montant à l'intérieur de l'enveloppe pour le demander à la dame et pas demandé de citer les 3 noms inscrits sur l'enveloppe).

Peu de temps après, Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx ajoute qu'elle est sortie sur le parking pour voir si tout allait bien pour cette dame âgée mais ne l'a pas vue. Elle ne l'a plus revue non plus en magasin ce jour-là après avoir rendu l'enveloppe.

Avant de partir, Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx prévient Mme Lxxxxx qu'elle a rendu l'enveloppe à sa propriétaire et termine son service à 15h.

Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx , rentrée chez elle, reçoit un appel de Mme Lxxxxx (responsable du magasin jusque fin de journée). Elle l'informe qu'une autre dame est venue en magasin pour savoir si elles avaient trouvé une enveloppe avec de l'argent à l'intérieur. Cette dame a en outre cité le montant et les noms indiqués sur l'enveloppe pour prouver qu'elle était bien la propriétaire de l'enveloppe. Mme Lxxxxx et Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx se rendent donc compte que l'enveloppe n'a pas été rendue à la bonne personne.

Vers 18h, Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx se rend à l'aéroport de Charleroi pour rechercher sa sœur. Sur la route, elle passe d'abord au Aldi de Wanfercée-Baulet et revoit cette vieille dame. Sur le parking, Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx hésite dans un premier temps à l'interpeller. Elle le fait et lui dit qu'elle lui a rendu une enveloppe qui n'était pas à elle. La vieille dame s'étonne et fait semblant de rien. Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx insiste et la raisonne en expliquant qu'une autre personne a réclamé son enveloppe. Se sentant prise à défaut, la vieille dame indique qu'elle avait perdu son portefeuille et pleure. Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx tente de la rassurer et cette dernière lui rend l'enveloppe ouverte (déchirée) mais sans savoir le montant exact puisque Madame Dxxxxxxxx Kxxxxx n'a pas compté la somme de départ. La dame âgée explique les faits et indique qu'elle avait

entendu/ vu Mme Cxxxxxxx lxxxxx et Mme Lxxxxxx trouver l'enveloppe.

Après avoir récupéré l'enveloppe, Mme Dxxxxxxxx Kxxxxxx contacte Mme Lxxxxxx pour la prévenir. Mme Lxxxxxx a donc téléphoné à l'autre dame pour la prévenir que l'enveloppe a été retrouvée et lui demander de revenir en magasin le lendemain pour récupérer l'enveloppe.

[...]

Le lendemain, [...] Mme Dxxxxxxxx Kxxxxxx à son arrivée en magasin pour sa prise de service a rangé l'enveloppe au bureau et au soir (vers 17h) l'a rendue à la propriétaire au bureau [...] ».

5.1.17. Ce compte-rendu, bien que non signé par ses auteurs ni contresigné par Madame DXXXXXXXX KXXXXXX , est néanmoins précis. Il ne découle pas nécessairement de l'absence de signature qu'il s'agirait d'un faux. Son contenu est par ailleurs confirmé par Monsieur FXXXXXXX et Madame YXX , qui ont rédigé des attestations fondées sur l'article 961/2 du Code judiciaire, par lesquelles ils déclarent que le rapport reflète la réalité du déroulement de l'entretien.

5.1.18. Madame DXXXXXXXX KXXXXXX invoque l'absence de crédibilité du rapport d'entretien du 5 novembre ainsi que des attestations de Monsieur FXXXXXXX et Madame YXX , dans la mesure où ils sont investis du pouvoir de licencier et ne pourraient dès lors pas constituer de preuves contre eux-mêmes. Elle cite, à l'appui de sa thèse, un arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 12 mars 2013¹⁰, selon lequel :

« Il découle du principe selon lequel nul ne peut se constituer une preuve à soi-même que des attestations établies par l'organe d'une personne morale ou par une personne habilitée à la représenter en justice ne peuvent être retenues comme preuve en faveur de celle-ci, car cette personne incarne la personne morale elle-même.

En revanche, des attestations émanant de membres du personnel ou même de la direction de la société ne sont pas irrecevables, dans la mesure où ces personnes n'ont pas qualité pour la représenter en justice. Toutefois, le juge appréciera souverainement la force probante de telles attestations en tenant compte de tous les éléments de la cause susceptibles de conforter ou de mettre en cause leur crédibilité. »

5.1.19. En l'espèce, Madame DXXXXXXXX KXXXXXX ne démontre pas que Monsieur FXXXXXXX ou Madame YXX seraient des « organes » de la SA MXXXXXXX , ayant le pouvoir de la représenter en justice. Ils sont membres de la direction, ce qui ne rend toutefois pas nécessairement irrecevables leurs attestations fondées sur l'article 961/2 du Code judiciaire.

La cour considère en outre que leurs attestations – par lesquelles ils confirment la réalité de l'entretien du 5 novembre – sont dignes d'intérêt, et ne doivent pas être écartées. Elles ne constituent pas non plus les uniques éléments sur lesquels se fonde la SA MXXXXXXX pour fonder son licenciement, mais corroborent d'autres pièces, et

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 12 mars 2013, 2011/AB/375, www.juportal.be.

notamment le témoignage de Madame LXXXXXX .

5.1.20. Dans le cadre de la procédure d'appel, Madame LXXXXXX – collègue de Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX , présente au magasin le 9 octobre 2019 – a rédigé une déclaration précise :

« Les faits se sont déroulés le mercredi 09 oct 2019. Je sais que c'est un mercredi car je suis responsable magasin.

J'étais au bureau. Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx est montée au bureau avec Mme Cxxxxxx lxxxx qui avait retrouvé une enveloppe en magasin. Elle m'a demandé que faire avec cette enveloppe et me l'a donnée.

Avant de la placer dans le casier du Directeur, nous l'avons ouverte et on a constaté qu'il y avait 3 billets de 100 € et sur l'enveloppe étaient notés 3 prénoms.

Avec ces informations, je leur dit que si une personne réclame cette enveloppe, il faut s'assurer que c'est la propriétaire en demandant les détails.

J'ajoute qu'on est tous les 3 témoins et je place l'enveloppe dans le casier du Directeur.

Ensuite, je suis repartie dans le magasin. Quelques temps après, Mme Cxxxxxx lxxxx m'a appelée en me présentant 2 femmes qui nous demandent si on n'a pas retrouvé une enveloppe avec de l'argent.

Je reviens au bureau pour reprendre l'enveloppe et elle n'était plus dans le casier du Directeur.

J'ai donc téléphoné à Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx pour savoir où était l'enveloppe et elle répond qu'elle l'a donnée à une vieille dame qui est venue la réclamer dans l'après-midi. Je lui demande si elle a bien demandé à cette dame le montant et les prénoms indiqués sur l'enveloppe pour s'assurer qu'elle était bien la propriétaire. Elle me dit que non. Je lui rappelle que c'était ce que l'on avait décidé ensemble. Les 2 dames m'ont demandé si on pouvait visionner les enregistrements de nos caméras car elles allaient porter plainte.

Moi mal à l'aise, j'ai essayé de calmer les choses.

Ensuite, Mme Dxxxxxxxx Kxxxxx m'a recontactée sur mon téléphone avant 19h et j'étais encore en magasin.

Elle avait retrouvé la dame chez Aldi et elle a réclamé les 300 €. Je l'ai crue. Elle m'a confirmé qu'elle allait les rapporter le lendemain matin en magasin.

J'ai recontacté les 2 dames, qui m'avaient laissé leur numéro de téléphone. Et elles m'ont dit que même si leur argent avait été retrouvé, elles maintenaient leur plainte et leur demande de visionner les enregistrements.

Le lendemain j'étais en congé mais j'ai téléphoné au magasin pour m'assurer que l'enveloppe avait bien été restituée aux dames. »

5.1.21. C'est en vain que Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX conteste avoir jamais expliqué qu'elle avait remis une enveloppe à une « vieille dame », qu'elle aurait retrouvée le même jour à l'Aldi de Wanfercée-Baulet (soit dans sa commune de résidence) et l'avoir interpellée avant de récupérer l'enveloppe. Cette version des faits, proprement fantaisiste, n'a pu être imaginée que pour tenter de couvrir la réalité, à savoir que Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX avait emporté, à l'insu de ses collègues, l'enveloppe chez elle, en espérant que personne ne la réclame.

5.1.22. C'est d'ailleurs ce que Madame DXXXXXXXXX KXXXXXXX a expressément reconnu lors de son audition du 8 novembre 2019, ainsi que le démontre l'extrait suivant :

« MY [Madame Mxxxxxx YXX] : Pouvez-vous m'expliquer les faits relatés à votre District Manager?

KDU: **Je suis revenue sur l'histoire de la fameuse enveloppe de 300 € et j'ai expliqué que la partie sur la vieille dame était vraie sur son portefeuille perdu mais l'enveloppe c'est moi qui l'ai prise le jour même. Je l'ai gardée au cas où personne la demanderait mais je suis consciente que je l'ai prise pour moi.**

MY: Si personne ne l'avait réclamée qu'en auriez-vous fait?

KOU : **je suppose que je l'aurais gardée**

MY: si nous étions pas venu vous voir en prévision de la plainte ?

KDU : je supposais que l'histoire aurait été oubliée. Je n'ai plus eu de nouvelles et plus vu la dame, propriétaire de l'enveloppe.

MY: Vous pensiez donc que c'était fini ?

KDU : en effet car je n'avais plus eu de nouvelles et pensais pas qu'il y aurait une suite. [...] » (la cour souligne)

5.1.23. Se fondant sur ces éléments convergents, la cour considère que Madame DXXXXXXXXX KXXXXXXX a reconnu avoir emporté l'enveloppe de 300 € chez elle, dans l'espoir qu'elle ne soit jamais réclamée. Lorsqu'elle a appris que la propriétaire s'était présentée au magasin, elle a inventé une histoire abracadabrante pour justifier ce qu'elle savait être une indélicatesse. Indépendamment de la question de savoir si ce fait doit ou non être qualifié de « vol », il suffit de constater que Madame DXXXXXXXXX KXXXXXXX a trahi la confiance que la SA MXXXXXXXXX avait placée en elle.

5.1.24. Plutôt qu'un « nouveau motif » invoqué tardivement par la SA MXXXXXXXXX , le changement de version des faits par Madame DXXXXXXXXX KXXXXXXX constitue une circonstance particulière de la faute. Ce fait démontre en effet que Madame DXXXXXXXXX KXXXXXXX n'a pas repris l'enveloppe chez elle par conscience professionnelle ou « en croyant bien faire » mais qu'elle savait pertinemment bien qu'elle n'agissait pas de manière honnête et scrupuleuse.

5.1.25. La cour n'aperçoit pas de motif d'écarter le témoignage de Madame LXXXXXX . En particulier, la référence par Madame LXXXXXX au « casier » du Directeur, plutôt qu'à la table de celui-ci relève du détail et n'est pas de nature à remettre en cause la crédibilité de l'attestation. Encore une fois, l'élément décisif est la décision de Madame DXXXXXXXXX KXXXXXXX de reprendre l'enveloppe chez elle, à l'insu de ses collègues, alors qu'il avait été convenu de la laisser dans le bureau réservé au personnel du magasin.

5.1.26. La version des faits présentée par Madame DXXXXXXXXX KXXXXXXX , en page 11 de ses conclusions, diffère de celle qu'elle avait indiquée le jour-même. Par ailleurs, la cour rejoint la position du tribunal lorsqu'il décide qu'« en emportant chez elle les 300,00 € trouvés dans le magasin, sans à tout le moins avertir la seule responsable

présente dans le magasin (Madame LXXXXXX), qu'elle les reprenait à son domicile à la fin de son service, et ce, alors que Madame LXXXXXX poursuivait ses prestations après le départ de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX , cette dernière a adopté un comportement fautif. En effet, un travailleur « normalement prudent et diligent » aurait soit remis à la fin de son service, la somme trouvée au sein du magasin, à la responsable qui poursuivait ses prestations, afin que cette somme puisse être restituée directement à son propriétaire s'il se manifestait encore le jour-même, soit l'aurait à tout le moins avertie qu'elle reprenait cette somme à son domicile. »

5.1.27. Madame DXXXXXXXX KXXXXXX ne peut pas sérieusement soutenir qu'elle a été prise par surprise et n'a pas pu être assistée d'un représentant syndical, alors qu'elle a renoncé par écrit à la présence de ce dernier. La circonstance que Monsieur FXXXXXX aurait tenu des propos rassurants, la veille, sur les conséquences qui seraient réservées aux faits litigieux n'est pas démontrée.

5.1.28. Madame DXXXXXXXX KXXXXXX fait enfin grand cas de l'absence de procédure écrite régissant le sort des « objets trouvés ». La cour constate qu'alors que Madame DXXXXXXXX KXXXXXX travaillait dans ce magasin depuis au moins 2013 et que les objets perdus sont une réalité très fréquente dans les supermarchés, l'absence de procédure écrite n'avait pas posé de difficulté jusque-là. L'idée qu'il était attendu des employés de la SA MXXXXXX qu'ils reprennent chez eux tous les objets de valeur retrouvés dans le magasin, jusqu'à leur prochaine prestation de travail, n'est en tout état de cause pas crédible. La pratique décrite par les travailleurs de la SA MXXXXXX (pièces n° 11, 12 et 13 du dossier de la SA MXXXXXX) selon laquelle « lorsque de l'argent est retrouvé en magasin, il doit être remis au responsable du magasin afin qu'il le place dans un endroit sécurisé » est plus sérieuse. La critique de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX sur le contenu parfaitement identique des trois attestations n'est pas de nature à remettre en cause leur caractère probant, s'agissant uniquement de décrire une pratique au sein du magasin.

5.1.29. La circonstance que Madame DXXXXXXXX KXXXXXX était « responsable » du magasin ne justifie pas qu'elle reprenne l'enveloppe chez elle, d'autant plus que Madame LXXXXXX reprenait ce jour-là la responsabilité du magasin à la fin du service de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX , de sorte qu'il lui incombait à tout le moins de l'informer du fait qu'elle avait repris l'enveloppe chez elle.

5.1.30. Le cas d'espèce diffère de la situation soumise à la cour du travail de Bruxelles dans l'arrêt cité par Madame DXXXXXXXX KXXXXXX : en effet, dans l'extrait cité, il s'agit d'une travailleuse qui prélève 2.400 fb (de l'ordre de 60 €) du fonds de caisse, pour payer une visite médicale pour son enfant, alors que plus aucun responsable n'était présent dans le magasin. Si la jurisprudence n'a pas valeur de « précédent » dans notre système judiciaire, en outre le cas visé n'est pas identique, aucune « nécessité » ou « urgence » dans le chef de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX ne pouvant expliquer

qu'elle ait repris l'enveloppe chez elle.

5.1.31. La cour considère que la version de la SA MXXXXXXX , telle que décrite en page 9 de ses conclusions, est crédible :

- 1) Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX a apporté une enveloppe trouvée dans le magasin à sa collègue ;
- 2) Les travailleuses ont constaté que l'enveloppe contenait 300,00 € et que des noms figuraient sur celle-ci ;
- 3) Les Managers ont pris la décision de déposer l'enveloppe dans le bureau du Directeur du Magasin et se sont accordé sur des consignes à suivre si une personne se manifestait pour la récupérer ;
- 4) Deux clientes se sont présentées au magasin pour récupérer l'enveloppe ;
- 5) Madame LXXXXXX n'a plus trouvé l'enveloppe dans le bureau du Directeur;
- 6) Les clients ont menacé de déposer plainte ;
- 7) Madame LXXXXXX a appelé Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX pour savoir où se trouvait l'enveloppe ;
- 8) Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX a répondu avoir trouvé la propriétaire et le lui avoir rendu ;
- 9) Le lendemain, Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX a rapporté l'enveloppe qui a finalement été remise aux deux clientes.

5.1.32. Le motif grave invoqué par la SA MXXXXXXX pour justifier le licenciement sur-le-champ de Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX était de nature à rompre immédiatement et irrémédiablement la confiance d'un employeur normal et raisonnable.

5.1.33. L'appel de la SA MXXXXXXX est fondé et le jugement est réformé en ce qu'il condamnait celle-ci au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

5.2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou dommages-intérêts pour licenciement abusif

La cour ayant décidé que le motif grave est établi, le licenciement de Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX n'est à l'évidence pas manifestement déraisonnable ni abusif.

Aucune faute ne peut être retenue à charge de la SA MXXXXXXX .

L'appel incident n'est pas fondé.

6. DEPENS

6.1. Dès lors que Madame DXXXXXXXX KXXXXXX succombe, il y a lieu de la condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, liquidés par la SA MXXXXXXX à la somme de 2.800 €, étant l'indemnité de procédure de base pour les litiges dont le montant se situe entre 20.000,01 € et 40.000,00 €. Le montant de l'indemnité doit être porté à la somme de 3.000 €, soit le montant applicable depuis l'indexation du 1^{er} novembre 2022.¹¹

6.2. Le jugement dont appel étant réformé, il y a lieu de revoir également la condamnation de la SA MXXXXXXX aux dépens. L'indemnité de procédure de première instance, fixée par le jugement à la somme de 2.600 €, doit être mise à charge de Madame DXXXXXXXX KXXXXXX. Le montant de l'indemnité s'apprécie au jour où l'affaire est prise en délibéré, de sorte qu'il n'y a pas lieu de le fixer à 2.800 €, comme demandé par la SA MXXXXXXX.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Statuant après un débat contradictoire,

Reçoit les appels ;

Dit que l'appel principal est fondé ;

Dit que l'appel incident n'est pas fondé ;

Réforme le jugement dont appel, en ce qu'il a condamné la SA MXXXXXXX à :

- payer à Madame DXXXXXXXX KXXXXXX la somme de 24.606,40 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts ;
- délivrer à Madame DXXXXXXXX KXXXXXX les documents sociaux en lien avec ladite indemnité ;
- payer à Madame DXXXXXXXX KXXXXXX la somme de 2.620 € à titre de frais et dépens de l'instance ;

Confirme le jugement dont appel, en ce qu'il a débouté Madame DXXXXXXXX KXXXXXX de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou licenciement abusif ;

Condamne Madame DXXXXXXXX KXXXXXX à payer à la SA MXXXXXXX les dépens des deux instances, liquidés par la SA MXXXXXXX à la somme de 5.600 € ;

¹¹ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be. Sur l'absence de diminution depuis le 1^{er} mars 2023 malgré le dernier saut d'index, la cour se rallie à la doctrine de V. DE WULF, « Une première indexation à la baisse des indemnités de procédure ? », *J.T.*, 2023, p. 197-198.

Condamne Madame DXXXXXXXXX KXXXXXX au paiement de la somme de (20 + 22 =) 42 €, à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2^e chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame Marie MESSIAEN, conseiller, présidant la chambre,
Madame Maria BRANCATO, conseiller social à titre d'employeur,
Monsieur Fabrice ADAM, conseiller social à titre de travailleur employé.

Le présent arrêt est signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur F. ADAM, par Madame M. MESSIAEN et Madame M. BRANCATO, assistées de Monsieur V. DI CARO.

Le greffier,

Le conseiller social,

Le président,

Le présent arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique du **03 AVRIL 2023** de la 2^e chambre de la cour du travail de Mons, par Madame M. MESSIAEN, assistée de Monsieur V. DI CARO.

Le greffier,

Le président,