



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

22/369/A

Date du prononcé

16 octobre 2023

Numéro du rôle

2023/AL/48

En cause de :

SG
C/
A SRL

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail – motif grave – vol (doute) – licenciement
manifestement déraisonnable (non) – compensation des dépens

EN CAUSE :

Madame GS

partie appelante,

ayant comparu par son conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, av.
Constantin-de-Gerlache 41,

CONTRE :

A SRL,

partie intimée,

ayant comparu par son conseil Maître Yves GODFROID, avocat à 4000 LIEGE, rue des
Augustins 32.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 septembre 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 28 novembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^e Chambre (R.G. 22/369/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 27 janvier 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 3 février 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 février 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 22 février 2023 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 18 septembre 2023 ;
- les conclusions principales et conclusions additionnelles et de synthèse de la SRL A., remises au greffe de la cour respectivement les 3 mai 2023 et 31 juillet 2023 ; son dossier, remis à l'audience du 18 septembre 2023 ;
- les conclusions de madame S., remises au greffe le 14 juillet 2023 ; son dossier de pièces, remis le 20 juillet 2023.

Les parties ont été entendues à l'audience du 18 septembre 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES FAITS

1.

Le 1^{er} mars 1993, Madame S, ci-après dénommée Madame S., est engagée en tant que vendeuse, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée à temps partiel, par Monsieur H A pour la MAISON A, commerce de détail de vente de charcuterie. Il est prévu qu'elle effectue ses prestations dans le commerce de la rue G à Liège.

2.

Suite à la cession d'entreprise intervenue entre Monsieur H A et la SPRL A., le 1^{er} avril 2000, Madame S. et la SPRL A et CIE, devenue depuis lors la SRL A et CIE, ci-après dénommée la SRL A., concluent un nouveau contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps partiel (30h/semaine).

Un avenant au contrat conclu le 13 octobre 2014 porte à 30,25 le nombre d'heures/semaine.

3.

Le 3 novembre 2021, Madame S. travaille dans le magasin de la rue G.

Monsieur L.A, gérant de la SRL A. communique verbalement à Madame S. son licenciement pour motif grave, à l'issue d'un entretien qui se déroule en présence du mari de Madame S.

4.

Immédiatement après, Madame S. et son époux, se rendent dans le magasin situé rue Saint-Paul afin de rencontrer Monsieur E.A, frère de Monsieur L.A. qui a été également son patron jusqu'au 15 juillet 2021. Ce dernier relate l'entretien qu'il a eu avec Madame S. et son époux dans une attestation rédigée le 20 novembre 2021 en ces termes :

« Ce mercredi 3 novembre 2021, je suis dans mon bureau rue S, n°XX à 4000 LIEGE, je reçois la visite de G. S. accompagnée de son mari D. J., ils me demandent si je suis au courant de la situation ;je réponds « oui » car mon frère m'en avait averti par téléphone. D. prend la parole et me raconte ce qu'il vient de se passer.

L. l'a fait venir rue G après avoir pris G. en flagrant délit de vol.

D. m'explique qu'il n'arrive pas à expliquer le geste ridicule de son épouse car il ne manque pas de moyens, il me répète plusieurs fois. « bon, elle a volé, on ne peut pas le nier, mais il est hors de question que je signe une lettre d'aveux ». G. reste sur sa chaise et ne prononce pas un mot, elle prend visiblement la mesure de sa grosse bêtise.

Ils sont venus me trouver afin que j'intervienne en leur faveur auprès de L., leurs premières intentions étaient de se rendre au Syndicat FGTB situé Place Saint-Paul, celui-ci étant fermé, ils sont venus pour me rencontrer. Je leur réponds que la confiance est rompue et que je n'ai pas de solution immédiate à leur proposer au vu de la gravité et l'évidence des faits qui lui sont reprochés.

Depuis, je ne suis plus le patron de G.

Le lendemain, L. reçoit un certificat médical longue durée par recommandé. Pour moi la messe est dite. »

5.

Le 4 novembre 2021, la SRL A. notifie à Madame S. les motifs de son licenciement, en ces termes :

«Madame,

J'ai le regret de vous notifier par la présente ma décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Cette rupture de contrat prend effet à dater d'aujourd'hui mercredi 3 novembre 2021 à 14h45, la confiance étant rompue, toute collaboration est devenue définitivement et immédiatement impossible.

Les faits constitutifs du motif grave nous sont connus depuis le 3/11/2021 et sont décrits ci-après :

Après un certain temps de suspicion pour vol sans avoir pu la prendre en flagrant délit jusqu'à ce jour mercredi 3 novembre 2021 à 14h45, j'ai constaté sur le fait et après contrôle, (preuve par enregistrement vidéo et photo de la marchandise) que Madame S. a volé de la marchandise (celle-ci n'ayant, ni été pointée sur la caisse ni payée) dans mon magasin «Charcuterie A. » En G XX à 4000 LIEGE. Le montant de ce vol est approximativement de 51 E. J'ai signifié le constat de vol à Madame S. qui a reconnu verbalement les faits devant moi et devant son mari, J. Les deux vendeuses présentes dans le magasin à ce moment-là ont pu entendre l'aveu également.

Ensuite, elle et son mari se sont rendus chez Monsieur E.A, rue S à 4000 LIEGE pour lui expliquer la situation et là aussi avouer le délit.

Madame S. malgré les aveux verbaux devant témoins, n'a pas voulu signer de documents écrits révélant la faute grave.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité (...) ».

6.

Par courrier de son organisation syndicale du 9 novembre 2021, Madame S. conteste le licenciement en ces termes :

« Madame S. conteste tant sur le fond que sur la forme le licenciement.

Nous vous rappelons qu'en cas de prétendu vol, l'employeur doit établir non seulement l'élément matériel du vol mais également l'intention frauduleuse, c'est à dire en l'occurrence l'intention d'emporter les marchandises sans les avoir payées.

En l'espèce, vous ne disconviez pas que vous n'apportez aucunement la preuve de la matérialité du vol ni d'une quelconque intention frauduleuse dans le chef de notre affiliée.

Ensuite, vous faites état que deux autres vendeuses présentes dans le magasin ont entendu les soi-disant aveux de Madame S. Sur ce point, l'intéressée m'indique qu'en aucun cas elle n'a reconnu les faits et témoigné d'une quelconque culpabilité. De plus, permettez-nous également de douter du caractère objectif des éventuels témoignages.

D'un point de vue des éléments circonstanciels, nous souhaitons vous faire part des observations suivantes.

Le mercredi 3/11/2021, Madame S. prestait de 7h45 à 15h.

Madame S. a préparé un colis personnel qu'elle a pointé, ensuite, celle-ci a ouvert le magasin. Dans la matinée, Madame S. a préparé un second colis qu'elle a déposé dans l'arrière-boutique voulant le facturer avant la fin de son service afin de rester disponible pour la clientèle dans le magasin.

Vers 14h45, le gérant du magasin est arrivé. Il a remarqué ces deux colis et a demandé à notre affiliée si c'était les siens. Madame S. a répondu par l'affirmative. Il lui a donc été demandé de présenter les tickets de caisse. Constatant que le second colis n'avait pas encore été pointé, le gérant du magasin a directement accusé notre affiliée de vol. Ce dernier n'a pas donné l'occasion à Madame S. de s'exprimer sur les faits et a ainsi d'expliquer que celle-ci comptait facturer le second colis à la fin de son service.

Il en ressort que le licenciement de l'intéressée est précipité (...)

En conclusion, les motifs évoqués ne sont pas, à notre sens, suffisants pour justifier un motif grave. (...)

Nous estimons que le licenciement de Madame S. est manifestement déraisonnable».

7.

Par courrier du 17 novembre 2021, le conseil de la SRL A. rejette le point de vue développé par ce syndicat.

8.

Le 17 décembre 2021, Madame S. introduit la présente procédure par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège.

Devant les premiers juges, Madame S. sollicitait :

- la condamnation de la SRL A. à lui payer :
 - o 37 057,85 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - o 7 078,46 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - o 1 274,14 EUR à titre de prime de fin d'année 2021 ;
 - o 110 EUR à titre de dommages et intérêts pour la non-délivrance d'écochèque ;
 - o 80,47 EUR bruts à titre de rémunération pour le jour férié du 11 novembre 2021 ;
 - o sommes à majorer des intérêts de retard à partir du 4 novembre 2021;
- la condamnation de la SRL A. aux dépens liquidés à la somme de 3 520 EUR, soit 3 500 EUR à titre d'indemnité de procédure et 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

9.

Par jugement du 28 novembre 2022, le Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE, a :

- reçu le recours ;
- dit la demande d'indemnité compensatoire de préavis, la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et la demande de prime de fin d'année 2021 non fondées ;
- dit devenues sans objet les demandes de paiement de dommages et intérêts pour non-délivrance d'écochèques et de rémunération du jour férié du 11 novembre 2021 ;
- condamné Madame S. à payer à la SRL A. la somme de 3 500 EUR à titre d'indemnité de procédure ;
- délaissé à Madame S. le paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 22 EUR qu'elle a déjà avancée lors de l'inscription de la cause au rôle.

III. L'APPEL

10.

Par requête du 27 janvier 2023, Madame S. interjette appel de ce jugement et en postule la réformation. Elle postule que la cour :

- dise le présent appel recevable et fondé et, en conséquence, réforme le jugement dont appel en déclarant l'action originaire recevable et fondée ;
- condamne la SRL A. à lui payer les sommes suivantes :

- 37 057,85 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 7 078,46 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 1 274,14 EUR à titre de prime de fin d'année 2021 ;
- sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal ;
- condamne la SRL A. aux dépens d'instance et d'appel liquidés dans son chef (en termes de conclusions) aux sommes suivantes :
 - instance : 3 500 EUR à titre d'indemnité de procédure et 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
 - appel : 3 500 EUR à titre d'indemnité de procédure et 24 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

11.

En termes de conclusions additionnelles et de synthèse, la SRL A. sollicite la confirmation du jugement dont appel et sollicite la condamnation de Madame S. aux dépens s'élevant dans son chef à 3 500 EUR à titre d'indemnité de procédure de première instance et à 3 500 EUR à titre d'indemnité de procédure d'appel.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

12.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

L'appel est recevable.

V. DISCUSSION

5.1. Indemnité compensatoire de préavis

A. Dispositions et principes applicables

13.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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 ».

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de la façon suivante :

« Toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute ;
- la gravité de cette faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

14.

Les motifs doivent être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier la gravité et de vérifier si le motif invoqué devant lui s'identifie avec ceux qui ont été notifiés¹.

L'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé².

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave³. Il y a donc lieu de tenir compte de toutes ces circonstances pour apprécier la gravité du motif.

En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail, la partie qui invoque un motif grave doit d'abord fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave⁴.

15.

Lorsque le fait allégué comme constitutif de motif grave est un vol, le juge qui exclut qu'un vol ait été commis par le travailleur, au vu de l'absence d'une intention frauduleuse, justifie légalement sa décision de ne pas admettre le motif grave de licenciement⁵.

¹ Voy. en ce sens : Cass., 24 mars 1980, Pas 1980, I, 900

² Voy. en ce sens : Cass, 2 avril 1965, Pas. 1965, I, 827.

³ Cass., 16 juin 1971, I, p.992 et J.T.T., 1972, p.37; Cass., 21 mars 1968, Pas. 1968, I, p. 897 ; Cass., 28 novembre 1977, Arr. cass., 1978, 349; Pas., 1978, I, 326; Cass., 16 décembre 1979, J.T.T., 1981, 35; Cass., 18 février 1980, J.T.T., 1981, 35; Cass., 13 décembre 1982, Arr. cass., 1982-1983, n° 223; Pas., 1983, I, 459; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, 437; Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, 140; Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, 2486.

⁴ Voy. en ce sens : C. Trav. Liège, 28 septembre 1987, Chron. D.S., 1988, 304

⁵ Voy. en ce sens : Cass., 3^e ch., 29 novembre 2010, R.G. n° S.09.0114.F, juportal

Conformément à l'article 461 du Code pénal, le vol requiert que la chose soit soustraite, que cette soustraction soit frauduleuse et que la chose soustraite n'appartienne pas à celui qui l'a soustraite⁶.

C'est à l'employeur qui se prévaut à titre de motif grave d'un fait qualifié de vol qu'il incombe d'en établir les éléments constitutifs, à savoir non seulement l'élément matériel consistant en la soustraction d'une chose appartenant à autrui contre le gré du propriétaire, mais également l'intention frauduleuse⁷.

Constitue une soustraction frauduleuse au sens de l'article 461, al. 1^{er}, du Code pénal, « l'enlèvement d'une chose contre le gré du propriétaire par une personne qui, dès l'enlèvement, a l'intention d'en disposer en maître »⁸.

Autrement dit, l'intention frauduleuse requise existe dès que l'auteur de la soustraction de la chose « agit avec l'intention de se l'approprier »⁹.

L'intention frauduleuse doit exister au moment de l'infraction, même si la preuve de cette intention peut résulter de faits postérieurs à la soustraction. Elle pourrait se déduire par exemple du refus de restituer la chose à son propriétaire légitime¹⁰.

16.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose 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 (...) ».

Il résulte de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui justifie le licenciement.

Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de

⁶ Voy. en ce sens : C. Trav. Bxl, 25 avril 2022, RG 2020/AB/151 ; Cass., 2^e ch., 12 février 2019, R.G. n°P.18.0999.N, Pas., I, 2019, p.309 ; Cass., 2^e ch., 22 mars 1995, P.93.1421.N, juportal ; article 461, al.1^{er}, du Code pénal : « Quiconque a soustrait frauduleusement une chose qui ne lui appartient pas, est coupable de vol »

⁷ Voy. en ce sens : C. Trav. Bruxelles, 2^e ch., 2 juin 2016, R.G. n°2016/AB/312, p.5

⁸ Voy. en ce sens : Cass., 2^e ch., 21 mars 2018, R.G. n°P.17.1199.F, Pas., I, 2018, p.693

⁹ Voy. en ce sens : Cass., 2^e ch., 16 mars 2022, R.G. n°P.21.1532.F

¹⁰ Voy. en ce sens : Cass., 2^e ch., 21 mars 2018, R.G. n°P.17.1199.F, Pas., I, 2018, p.693

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 justice¹¹.

Pour acquérir une certitude suffisante, l'employeur peut être amené à diligenter des mesures d'instruction, le délai de trois jours ouvrables commençant à courir au terme de ces mesures. Ces mesures d'instruction ne peuvent cependant avoir pour objectif de retarder artificiellement le point de départ dans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ou de permettre à l'employeur d'acquérir la preuve des faits¹².

La connaissance des faits doit être effective dans le chef de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail. La simple possibilité de connaître les faits ne fait pas courir le délai, même si l'entreprise aurait pu être organisée de manière différente de manière telle que la personne qui a le pouvoir de donner le congé soit informée plus tôt¹³.

17.

Le congé pour motif grave n'est soumis à aucune règle de forme¹⁴. La preuve du congé pour motif grave peut être rapportée par toute voie de droit¹⁵.

Lorsque l'employeur reproche au travailleur des fautes multiples ou répétées, le licenciement doit intervenir dans les trois jours de la prise de connaissance du dernier fait commis¹⁶.

18.

Les articles 35, alinéas 5 et 6, de la loi précitée disposent que, à peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier ou encore 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 (article 35, alinéa 7, de cette même loi).

19.

Les conditions de légalité du congé pour motif grave doivent d'office être examinées par le juge qui doit vérifier leur respect par la partie qui a rompu le contrat de travail¹⁷.

20.

¹¹ Voy. en ce sens : Cass., 11 janvier 1993, Pas. 1993, I, p.31

¹² Voy. en ce sens : M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », in Le congé pour motif grave, notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis, 2011, pp.75 et s.

¹³ Voy. en ce sens: Cass., 14 mai 2001, JTT, 2001, p. 390

¹⁴ Voy. en ce sens : Cass., 12 octobre 1998, JTT, 1999, p. 79 ; C. Trav. 24 novembre 1993, JTT, 1994, p.73

¹⁵ Voy. en ce sens : Cass., 5 décembre 1994, JTT, 1995, p.25

¹⁶ Voy. en ce sens : C. trav., Bruxelles, 14 avril 1974, Bull. F.E.B., 1977, p. 457

¹⁷ Voy. en ce sens : Cass., 22 mai 2000, S.99.0046.F, Pas. 2000/1, p.943 ; V. VANNES, in La rupture du contrat de travail pour motif grave, évolution, aspects techniques et applications diverses, Tome 1, Anthemis, p.39

Le caractère immédiat de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle entre les parties signifie que le travail doit cesser dès que le congé pour motif grave a été notifié. La définition du motif grave et plus particulièrement la condition de l'impossibilité immédiate de poursuivre la collaboration professionnelle est incompatible avec la continuation de l'engagement même pour une courte période après la notification du congé pour motif grave¹⁸.

B. Applications en l'espèce

B.1. De la notification par envoi recommandé des motifs

21.

La cour doit examiner d'office si les conditions de légalité du congé ont été respectées et doit dès lors soulever d'office les irrégularités éventuelles dans la notification du motif grave.

La cour doit procéder à cet examen même en l'absence de moyens soulevés par l'une ou l'autre partie, sauf à vérifier au préalable si les dispositions légales n'ont pas fait l'objet d'une renonciation valable de la part du demandeur et ce, dans le respect des droits de la défense et du principe contradictoire¹⁹.

22.

En l'espèce, il ne ressort pas du dossier de pièces ni des conclusions des parties que la notification des motifs adressée à Madame S. par courrier du 4 novembre 2021²⁰ ait fait l'objet d'un envoi recommandé tel que requis par l'article 35, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

A aucun moment de la procédure, il n'a été débattu de cette éventuelle irrégularité.

Eu égard au fait qu'il sera dit ci-après que la SRL A. ne rapporte pas la preuve de matérialité du motif grave et afin de ne pas retarder inutilement la résolution du litige, la cour n'examinera pas cette question qui nécessiterait une réouverture des débats afin de soumettre la question à la contradiction des parties alors que la réponse à cette question n'influencerait pas la solution donnée au présent litige.

23.

Quant au respect du double délai de trois jours, il est à l'évidence respecté puisqu'il est démontré que le congé a été donné verbalement et immédiatement à Madame S. le 3 novembre 2021 et que les motifs lui ont été adressés dans le délai de 3 jours ouvrables.

¹⁸ Voy. en ce sens : Cass., 1^{er} juin 1981, JTT, 1981, p.295 concl., Av. gén. LENAERTS ; H. BECKERS et A. MORTIER, in Etudes pratiques de droit social, « Le licenciement pour motif grave », p.23, n°25

¹⁹ Voy. en ce sens : Cass., 22 mai 2000, S.99.0046.F, Pas. 2000/1, p.943 ; V. VANNES, in La rupture du contrat de travail pour motif grave, évolution, aspects techniques et applications diverses, Tome 1, Anthemis, p.39

²⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse de la SRL A. page 4

B.2. Matérialité du motif grave

24.

Il convient dès lors d'examiner la réalité du motif grave reproché à Madame S.

Le motif grave invoqué à l'appui du licenciement de Madame S. est le suivant :

- avoir volé de la marchandise qui n'a été ni pointée ni payée ;
- pour un montant approximatif de 51 EUR ;
- dans le magasin « Charcuterie A. » de la rue G ;
- suite à un constat du 3 novembre 2021, à 14h45.

25.

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation de la cour que :

- il n'est pas contesté que :
 - l'horaire de Madame S. le 3 novembre 2021 était de 7h45 à 15 h ;
 - à 14h45, le 3 novembre 2021, deux colis préparés par Madame S. pour elle-même se trouvaient dans l'arrière-boutique, un seul des deux colis ayant été pointé et comportant un ticket de caisse ;
 - le gérant de la SRL A. a considéré qu'il s'agissait d'un vol et a dit à Madame S. d'appeler son mari, ce qu'elle a fait. Le mari de Madame S. est arrivé vers 15h25 ;
 - par la suite, Madame S. et son époux se sont rendus au bureau de Monsieur E.A, frère du gérant, Monsieur L.A ;
 - la procédure interne relative aux commandes des clients est la suivante : l'employée pèse, pointe à la caisse et emballe séparément chaque produit alimentaire dans un papier blanc. Une fois la commande terminée, tous les produits sont rassemblés dans un seul emballage en kraft brun entouré d'un élastique sous lequel est glissé le ticket de caisse reprenant le prix total des produits achetés et le prénom de la vendeuse ;
- dans une attestation du 20 novembre 2021, Monsieur E.A déclare que, lors de la visite de Madame S. et son mari à son bureau, à plusieurs reprises le mari de Madame S. a reconnu le vol de marchandise, Madame S. ne prononçant pas un mot ;
- cette affirmation est contestée par le mari de Madame S. dans une attestation rédigée le 3 juillet 2022 dans laquelle il déclare ne pas avoir prononcé une telle phrase ;
- dans une attestation du 18 novembre 2021, Madame B. M. déclare :
« Je soussignée B. M. déclare sur l'honneur avoir constaté lorsque je travaillais les mercredis, ma collègue G. reprendre des paquets de marchandise sans y voir les tickets ni sans la voir payer ceux-ci. »
- dans une attestation du 19 novembre 2021, Madame M. déclare :

« Je soussignée M.E. déclare avoir souvent remarqué que ma collègue G. préparait des colis sans ticket de caisse et surtout quand elle faisait les matins (jour de congé du patron) » ;

- à la pièce 11 de son dossier, la SRL A. dépose différentes photos, à savoir :
 - une photo du sac de Madame S. contenant un sachet en plastique clair carré qui pourrait ressembler à un pain ;
 - une photo avec six contenants en papier de charcuterie ouverts ;
 - une photo avec trois paquets emballés dans un papier de la Maison A., deux plus gros dans un papier kraft brun, chacun élastiqué, et un plus petit dans un papier blanc non élastiqué. Sous l'élastique du premier des gros paquets est glissé un ticket de caisse mentionnant « servi par G. » et un prix de 4,11 EUR ;
 - une photo similaire à la précédente, les paquets ayant quelque peu bougé et plus aucun ticket n'apparaissant sur la photo ;
- à la pièce 11 bis de son dossier, la SRL A. dépose trois photos d'une même situation, à savoir :

un sac, qui n'est pas le même que celui de la pièce 11, avec au fond de celui-ci deux paquets emballés dans un papier kraft brun de la Maison A., et un plus petit dans un papier blanc élastiqué. Un chou-fleur est placé au-dessus de ces colis.

En termes de conclusions, elle indique qu'il s'agit de photos prises par Madame B. le 11 août 2021.

La cour relève que s'agissant des deux colis préparés par Madame S., la cour ignore s'il s'agit, au regard de la pièce 11 du dossier de la SRL A. des deux plus gros colis emballés dans un papier kraft brun, chacun élastiqué, ou d'un de ces colis et du plus petit colis emballé dans un papier blanc non élastiqué.

26.

La gravité du mode de rupture qu'est le licenciement pour motif grave requiert une preuve certaine des faits qui sont portés à charge du travailleur. La preuve ne peut laisser subsister aucun doute quant aux faits. Le doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite au travailleur.

27.

En l'espèce, la cour considère que la SRL A. ne rapporte pas la matérialité d'un vol de marchandise dans le chef de Madame S. alors qu'au moment où le gérant entre dans le magasin pour constater le vol, les paquets concernés se trouvent dans l'arrière-boutique, à la vue de tous, et non dans le sac de Madame S., et que Madame S. a encore quinze minutes de temps de travail à prester et donc le temps de pointer encore ces marchandises.

Certes, pour pointer ces marchandises, Madame S. devrait déballer le gros papier brun kraft, élastiqué, puis peser et pointer individuellement chaque petit paquet blanc. Dans l'absolu, on

peut s'interroger, comme l'ont fait les premiers juges, sur l'utilité d'emballer dans un gros paquet sous papier brun kraft ces petits paquets s'il faut par la suite, défaire ce qui a été fait.

La cour considère que l'on ne peut cependant déduire de ce seul élément la preuve d'une intention frauduleuse de soustraire une marchandise dans le chef de Madame S. D'autres raisons peut-être moins rationnelles, moins logiques, peuvent expliquer cette façon de faire (par exemple le fait de déjà procéder à la découpe de ces éléments sachant qu'ils devront encore être pointés par après). Un doute existe.

La situation serait différente si la SRL A. démontrait qu'une procédure particulière concernant les achats par les membres du personnel avait été mise en place par ses soins, imposant par exemple à ces derniers, une fois la découpe entamée, d'achever obligatoirement la procédure d'achat par le pointage et l'emballage définitif.

Dans cette hypothèse, le doute serait levé. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Dans cette hypothèse, il importerait peu par ailleurs que le manquement ait été constaté avant la fin des prestations de Madame S. et avant qu'elle ne quitte le magasin. Tel n'est pas le cas non plus en l'espèce.

28.

Par ailleurs, en l'espèce, la cour considère qu'il ne peut être tenu compte de l'attestation de Monsieur E.A qui est contestée par Madame S. et son époux. La cour relève également qu'il n'est pas démontré que Madame S. aurait reconnu les faits, ni au magasin, ni devant Monsieur E.A. Alors que les deux autres employées présentes ce jour-là déposent une attestation, la cour relève qu'aucune des deux ne mentionne les aveux de Madame S. invoqués par la SRL A.

Quant à l'attestation de Madame B. M., force est de constater qu'elle ne peut être prise en compte, ayant été rédigée par Madame B. M., à la 1^{re} personne, alors qu'il s'avère que c'est sa fille, Madame B. O.²¹, qui était présente dans le magasin le 3 novembre 2021. Madame B.M. n'a donc pas été témoin direct des faits allégués.

Par ailleurs, si l'attestation de Madame M. permet d'établir qu'il était déjà arrivé à Madame S. auparavant de préparer des colis sans ticket de caisse, elle ne permet pas d'établir que Madame S. volait ces colis, en s'abstenant de les pointer et de les payer.

29.

La cour considère que la réalité du vol de marchandise n'est donc pas établie. La SRL A. reste dès lors en défaut de rapporter la preuve du motif invoqué à l'appui du licenciement pour motif grave de Madame S.

30.

²¹ Cf. page 3 des conclusions additionnelles et de synthèse de la SRL A.

Le motif invoqué à l'appui du licenciement pour motif grave de Madame S. n'étant pas établi, le licenciement pour motif grave de Madame S. est irrégulier.

31.

Par conséquent, Madame S. pouvait donc prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et le jugement entrepris doit être réformé sur ce point.

Montant de l'indemnité compensatoire de préavis

32.

Madame S. sollicite que la SRL A. soit condamnée à lui payer un montant de 37 057,85 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard à dater du 4 novembre 2021.

Ce montant ne faisant l'objet d'aucune contestation de la part de la SRL A., c'est à cette somme que la SRL A. sera condamnée.

5.2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

33.

Madame S. sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a décidé que son licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et la condamnation de la SRL A. à lui payer 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable, soit un montant de 7 078, 46 EUR bruts.

A. Dispositions et principes applicables

34.

La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

35.

La convention collective de travail n°109 (article 8) définit le licenciement manifestement déraisonnable de la façon suivante :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de rétablissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge.

Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

36.

La doctrine enseigne que pour que le licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail²².

²² Voy. en ce sens : S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in Droit du travail tous azimuts, C.U.P, 9 décembre 2016, pp. 349 et ss) ; A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et

Le contrôle judiciaire de la motivation du licenciement s'exerce donc à quatre niveaux²³ :

- la vérification que les motifs invoqués entrent dans une des trois catégories de motifs autorisées par la C.C.T. n° 109 ;
- le contrôle de la réalité des motifs invoqués par l'employeur ;
- la vérification du lien causal entre les motifs invoqués et le licenciement ;
- le contrôle, à la marge, du caractère suffisamment raisonnable des motifs évoqués²⁴.

37.

La conduite du travailleur vise « une manière d'agir, un comportement ou une attitude »²⁵, la manière dont le travailleur « exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers »²⁶.

38.

La C.C.T. n° 109 prévoit par ailleurs le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».*

Concernant la dernière hypothèse (soit l'hypothèse où le travailleur ne formule aucune demande régulière et où l'employeur a ou non communiqué les motifs d'initiative : article 10, 3^e tiret de la C.C.T. n° 109), la cour partage l'analyse de la cour du travail de Bruxelles qui dans un arrêt du 19 janvier 2022 considère que :

Innovations en droit social, sous la dlr, de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-59

²³ A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 355.

²⁴ Trib. trav. Liège, div. Dinant, 21 mars 2016, R.G. 14/1188/A ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24 ; Trib. trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 11 mai 2017, R.G. 15/626/A ; C. trav. Liège, div. Liège, 8 juin 2017, R.G. 2016/AL/332.

²⁵ Trib. trav. Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03.

²⁶ A.-V. MICHAUX, Sophie GÉRARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 356.

« L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, du code civil. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;

- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier.

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, du code civil.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve, un doute subsistait »²⁷.

39.

Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération »

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité est fonction de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* » et dépend donc de l'appréciation du juge.

B. Applications en l'espèce

40.

En l'espèce, nonobstant le caractère irrégulier du licenciement pour motif grave, la cour considère que le licenciement de Madame S. n'est pas manifestement déraisonnable.

41.

La cour a réformé le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit qu'il était démontré que le motif de vol de marchandise invoqué par l'employeur à titre de motif grave n'était pas

²⁷ Voy. en ce sens : C. Trav Bxl 19.01.2022, RG 2019/AL/807 ; A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et Innovations en droit social, sous la dlr, de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 94-95

établi, la cour considérant qu'un doute persistait quant à l'intention frauduleuse de Madame S.

42.

Cependant, au point 28 des présents motifs, la cour a mis en exergue le fait qu'à plusieurs reprises, Madame S. a préparé des colis sans y apposer le ticket de caisse.

Cette façon de faire a été constatée le 3 novembre 2021 mais également antérieurement puisqu'au 3 novembre 2021, Monsieur L.A surveillait déjà. Cela a également été constaté par Madame M.

Cette façon de procéder, si elle ne permet pas d'établir une intention frauduleuse, atteste d'un manquement dans le chef de Madame S., qui en tant que vendeuse expérimentée d'un magasin de détail, ne pouvait ignorer que cette attitude pouvait créer une éventuelle suspicion dans le chef de ses collègues et de son employeur et se devait d'exécuter son travail avec soin et conscience tout au long de la relation professionnelle.

La cour constate dès lors que la manière de travailler de Madame S. ne correspondait plus aux attentes de son employeur. La matérialité de ce motif est établie.

43.

Ce motif est lié à la conduite du travailleur dans l'exercice de son travail et constitue donc bien un motif légal.

44.

Reste alors à apprécier le caractère déraisonnable ou non de ce licenciement.

La cour considère que le licenciement de Madame S. n'est pas tel qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

45.

La cour considère dès lors que le licenciement de Madame S. par la SRL A. intervenu le 3 novembre 2021 n'est pas un licenciement manifestement déraisonnable et que Madame S. ne peut dès lors prétendre à une quelconque indemnité à ce titre.

5.3. Prime de fin d'année

46.

S'agissant de la prime de fin d'année 2021, le motif grave n'étant pas retenu, la réclamation est fondée, son montant, en ce compris les intérêts, ne faisant l'objet d'aucune contestation.

La SRL A. doit donc être condamnée à payer à Madame S. une somme de 1 274, 14 EUR à titre de prime de fin d'année 2021 *prorata temporis*.

5.4. Des dépens

A. Dispositions et principes applicables

47.

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1, du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4, du Code judiciaire).

B. Applications en l'espèce

48.

En l'espèce, les parties succombent respectivement sur quelque chef : Madame S. obtient la réformation du licenciement pour motif grave en raison d'un doute et l'arrêt constate qu'il ne peut être question de licenciement manifestement déraisonnable.

Dans le présent dossier, les dépens sont composés de deux éléments :

- l'indemnité de procédure ;
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il y a lieu de procéder à la compensation des dépens tant d'instance (le jugement dont appel sera réformé sur ce chef de demande) que d'appel, c'est-à-dire de décider que les parties ne se devront rien l'une à l'autre à ce titre.

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 ;

Dit l'appel recevable et partiellement fondé.

Réforme le jugement entrepris en ce qui concerne le licenciement pour motif grave, la prime de fin d'année et les dépens et le confirme pour le surplus.

Condamne la SRL A. à payer à Madame S. les sommes suivantes :

- 37 057,85 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1 274,14 EUR bruts à titre de prime de fin d'année 2021 *prorata temporis* ;
- à majorer des intérêts légaux calculés depuis le 4 novembre 2021 jusqu'à complet paiement.

Déboute Madame S. du surplus de ses prétentions.

Compense les dépens d'instance et d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Hélène ROGISTER, Conseiller faisant fonction de Président,
Coralie VERELLEN, Conseiller social au titre d'employeur,
Véronique DULIEU, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-A Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **16 octobre 2023**, par :

Hélène ROGISTER, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier.

le Greffier

le Président