

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.15.0067.F

CARREFOUR BELGIUM, société anonyme dont le siège social est établi à
Evere, avenue des Olympiades, 20,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation, dont le
cabinet est établi à Anvers, Amerikalei, 187/302, où il est fait élection de
domicile,

contre

C.V.,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation,
dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection
de domicile.

I. La procédure devant la cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 12 janvier 2015 par la cour du travail de Liège.

Le 18 mai 2016, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Christian Storck a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- articles 33, 35, 36, 144, alinéa 1^{er}, et 149 de la Constitution ;
- articles 19 et 578, 1^o, du Code judiciaire ;
- article 1134 du Code civil ;
- article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt déclare l'appel de la demanderesse non fondé, sauf en ce [que le jugement entrepris] a conféré un caractère provisionnel au montant de l'indemnité compensatoire de préavis, et condamne la demanderesse à payer à la défenderesse la somme de 30.284,85 euros aux motifs suivants :

« 2. L'application du principe de proportionnalité par la jurisprudence

2.1. La jurisprudence de la Cour de cassation, exprimée à de très nombreuses reprises et adoptée par les juridictions de fond, définit en ces termes la faute grave constitutive d'un motif grave de rupture : '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 [...] ;

2.2. Il faut donc que soit établie l'existence d'un fait fautif non seulement grave, mais dont la gravité intrinsèque est, compte tenu des circonstances de la cause, de nature à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, indispensable à l'exécution des relations professionnelles ;

L'atteinte aux relations de confiance entre les parties constitue le critère essentiel de l'appréciation de la gravité de la faute ; [...]

Il s'ensuit que 'toute faute ayant causé une perte radicale et définitive de la confiance de l'employeur en son travailleur et rendant impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre les deux parties justifie en soi le congé pour motif grave, indépendamment du préjudice éventuel causé à l'entreprise par le manquement du travailleur' ;

2.3. En effet, toute faute, même d'une certaine gravité, ne peut être automatiquement érigée en motif grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité. Seules les fautes dont la gravité est telle qu'elles ont pour effet de rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la relation contractuelle autorisent l'application de la sanction suprême que constitue la privation d'emploi sans que puisse être presté le préavis légal ou que soit payée l'indemnité en tenant lieu ;

Cette conception s'appuie sur un courant doctrinal et jurisprudentiel en ce sens, de même que sur un avis du Conseil national du travail du 28 janvier 1978 [...] ;

2.4. La jurisprudence apprécie l'existence du lien de causalité entre la gravité de la faute et l'impossibilité de la collaboration professionnelle qui doit en découler par la perte de confiance que l'intensité de la faute commise engendre dans le chef de l'autre partie. Ainsi la cour du travail de Bruxelles, faisant application du principe de proportionnalité, soulignait-elle que la gravité de la faute doit avoir 'une incidence à ce point décisive sur les relations entre les parties qu'elle ne puisse déboucher que sur une rupture instantanée et irréversible des relations préexistantes' [...] ;

2.5. *Le professeur Vannes, qui cite à titre d'exemple l'arrêt commenté ci-dessus [...], est d'avis qu'il existe une hiérarchie des fautes graves : 'Il existe, en effet, des fautes graves qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute relation de travail et des fautes graves qui ne rendent pas immédiatement et définitivement impossible la relation de travail' ; [...]*

2.6. *Ce même auteur ajoute : 'Cette sanction doit rester exceptionnelle. Ainsi que le relève la doctrine et la jurisprudence, avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité ni préavis, l'employeur doit agir avec modération et pondération, sans précipitation ni réaction excessive' ; [...]*

3. La notion de motif grave appliquée au secteur de la distribution

3.1. *Les juridictions du travail font en général preuve d'une plus grande rigueur dans ce secteur confronté il est vrai à un important phénomène de vol pouvant être imputé, du moins pour partie, au personnel occupé dans les grandes surfaces de distribution au sein desquelles un contrôle permanent en tous lieux des faits et gestes du personnel est impossible, le placement de caméras de surveillance étant étroitement réglementé par des conventions collectives ;*

3.2. *Force est toutefois de constater que la jurisprudence reste divisée sur l'application du principe de proportionnalité dans ce contexte ;*

3.2.1. *Une partie de celle-ci, que [la demanderesse] qualifie quant à elle de majoritaire, considère qu'en présence de faits de vol ou de détournement d'avantages destinés à la clientèle, soit il n'y a tout simplement pas lieu de recourir à ce principe au vu du caractère intrinsèquement grave de pareil comportement, soit - à supposer même qu'il puisse y être recouru - son application ne peut en aucun cas conduire à dénaturer la notion légale de motif grave ;*

3.2.1.1. *Parmi la nombreuse jurisprudence invoquée par la [demanderesse], on peut relever [...]* ;

La cour [du travail de Bruxelles] fait là application du contrôle de proportionnalité dont elle considère qu'il doit avoir nécessairement lieu entre la faute et la sanction par le juge chargé d'apprécier le motif grave, tout en précisant que le juge ne peut s'écarter à cette occasion des trois critères du motif

grave visés par l'article 35 en sorte que le recours à ce critère d'appréciation ne peut le conduire à décider qu'une faute grave qui serait de nature à rendre impossible la poursuite de la relation de travail par la perte de confiance qu'elle entraîne dans le chef de l'employeur ne peut être admise comme motif grave parce qu'elle entraîne des conséquences trop lourdes pour le travailleur ;

Cet arrêt est d'avis qu'inclure des éléments étrangers à la relation contractuelle entre les parties en prenant en considération des facteurs sur lesquels l'employeur n'a pas d'emprise [...] est de nature à induire une insécurité juridique et une inégalité entre les justiciables alors que l'intensité de la faute grave n'est pas influencée par le préjudice qui découle pour le travailleur des conséquences du licenciement ;

3.2.2. Une autre partie de la jurisprudence met davantage l'accent sur l'équilibre qu'il convient de respecter par l'appréciation d'un rapport d'adéquation raisonnable entre la faute et la sanction ;

3.2.2.1. Ainsi [...] : 'Est posée la question si un contrôle de proportionnalité doit être effectué entre la gravité de la faute et la sanction la plus grave que constitue le renvoi sur l'heure sans préavis ni indemnité. Il doit y avoir assurément adéquation entre la faute et la sanction. Le contrôle effectué par le juge doit cependant uniquement consister à vérifier si la gravité des faits empêche réellement l'employeur d'occuper le travailleur même durant le délai de préavis et donc si le rapport de confiance est définitivement ébranlé au point de rendre impossible la poursuite, même temporaire, des relations de travail. Le juge vérifie donc si la sanction est raisonnable eu égard aux faits qui la justifient et entraîne une telle conséquence conformément à ce que prévoit l'article 35 de la loi' ;

[...] L'apparente hétérogénéité des décisions commentées ci-dessus tient en réalité au fait que le pouvoir d'appréciation du juge est en cette matière souverain, sans pour autant bien entendu qu'il puisse en user en violant la notion légale de motif grave telle qu'elle est interprétée par la Cour de cassation. Le fil conducteur en a été tracé plus haut : il faut que soit établie une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles ;

3.2.4. *La motivation équilibrée dont sont représentatifs les deux derniers arrêts cités ci-dessus permet d'éviter un double écueil : d'une part, celui d'un certain laxisme que comporterait pour d'aucuns le contrôle de proportionnalité ; d'autre part, celui d'une excessive sévérité, en ce qu'elle aboutit à s'écarter de la constatation à poser in concreto de l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle qu'a exprimée le législateur dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, en érigeant en motif grave des faits dont le degré de gravité est sans proportion raisonnable avec celle de la sanction ;*

4. *L'application de ce principe de proportionnalité aux faits de la cause*

Comme l'ont relevé les premiers juges, [la défenderesse] a assurément commis une faute grave, en raison des faits dont elle a spontanément admis l'existence lors de son audition, dès lors qu'il est légitime pour un employeur d'exiger de ses travailleurs une parfaite honnêteté, quelle que soit la valeur du détournement qu'elle a opéré à son profit d'avantages destinés à la clientèle ;

Il doit toutefois être admis que ce seul écart commis en vingt-deux années de service - alors qu'un an et demi auparavant [la demanderesse] lui adressait, à l'occasion de sa vingtième année de présence en son sein, une lettre [...] par laquelle [elle] la félicitait pour sa collaboration sans cesse dévouée durant ces nombreuses années, son attachement à l'entreprise et sa conscience professionnelle, qui lui valaient l'entière estime de la direction et de ses collègues - ne justifie pas que cette faute isolée soit considérée comme à ce point grave qu'elle entraînerait la rupture irrémédiable de la confiance devant être placée en elle en sorte que toute poursuite de la relation professionnelle en fût devenue immédiatement et définitivement impossible ;

La faute grave reprochée à [la défenderesse] dans ce contexte propre aux circonstances de la cause ne se trouve pas dans un rapport raisonnable de proportionnalité avec la sanction que constitue la perte de son emploi sans préavis ni indemnité ;

Le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce qu'il a octroyé une indemnité compensatoire de préavis à [la défenderesse) ».

Griefs

Première branche

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que chacune des parties peut résilier le contrat de travail 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.

Il résulte de cette disposition légale qu'en appréciant le caractère de motif grave de la faute reprochée à la partie licenciée, le juge doit apprécier, mais ne peut apprécier que, s'il s'agit d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. En effet, lors de l'appréciation de l'existence d'un motif grave, le juge ne peut s'écarter des critères du motif grave visés à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Dans ses conclusions, la demanderesse a fait valoir que la jurisprudence majoritaire rejette la théorie de la proportionnalité, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ne prévoyant aucune exigence de proportionnalité entre la faute commise par le travailleur et la sanction infligée par l'employeur, et que, si une certaine jurisprudence minoritaire admet le principe de proportionnalité, elle refuse de l'appliquer lorsqu'elle est confrontée à des faits d'une telle gravité qu'ils empêchent la poursuite de toute relation contractuelle.

Énonçant que la défenderesse a assurément commis une faute grave, l'arrêt confirme cependant le jugement entrepris en ce qu'il a octroyé une indemnité compensatoire de préavis à la défenderesse pour le motif que la faute grave reprochée à la défenderesse ne se trouve pas dans un rapport raisonnable de proportionnalité avec la sanction que constitue la perte de son emploi sans préavis ni indemnité. L'arrêt relève que la cour du travail applique ainsi le principe de proportionnalité aux faits de la cause, cette cour ayant considéré que

ce principe permet d'éviter une excessive sévérité, en ce qu'elle aboutit à s'écarter de la constatation à poser de l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle qu'a exprimée le législateur, en érigeant en motif grave des faits dont le degré de gravité est sans proportion raisonnable avec celle de la sanction.

L'arrêt ne décide pas légalement d'octroyer une indemnité compensatoire de préavis à la défenderesse. En effet, selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, le licenciement sans préavis ni indemnité est justifié dès que la partie licenciée a commis une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. L'intensité de la faute grave n'étant pas influencée par le préjudice qui découle pour le travailleur des conséquences du licenciement, l'arrêt ajoute une condition à l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail en octroyant une indemnité de préavis à la défenderesse au motif que la faute grave reprochée à celle-ci ne se trouve pas dans un rapport raisonnable de proportionnalité avec la sanction que constitue la perte de son emploi sans préavis ni indemnité (violation de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). En dépouillant pour ces motifs la demanderesse de son droit de licencier la défenderesse sans préavis ni indemnité sans qu'il établisse que la demanderesse en a abusé, l'arrêt viole les articles 1134 du Code civil et 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans la mesure où l'arrêt doit être lu en ce sens qu'il vise à éviter l'excessive sévérité résultant de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, l'arrêt se substitue au législateur, à qui il appartient de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (violation des articles 33, 35, 36 et 144, alinéa 1^{er}, de la Constitution, 19, 578, 1^o, du Code judiciaire et 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Deuxième branche

D'une part, se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation, l'arrêt énonce qu'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 et décide que l'atteinte aux relations de confiance entre les parties constitue le critère essentiel de l'appréciation de la gravité de la faute. De même, l'arrêt énonce que, selon la jurisprudence [de la cour du travail], le recours au critère d'appréciation ne peut conduire le juge à décider qu'une faute grave qui serait de nature à rendre impossible la poursuite de la relation de travail par la perte de confiance qu'elle entraîne dans le chef de l'employeur ne peut être admise comme motif grave parce qu'elle entraîne des conséquences trop lourdes pour le travailleur.

D'autre part, se référant à la jurisprudence [de la cour du travail], l'arrêt énonce également qu'il faut éviter un double accueil : celui d'un certain laxisme et celui d'une excessive sévérité en s'écartant du constat à poser de l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle.

Il résulte du rapprochement de ces motifs une ambiguïté telle qu'ils sont susceptibles de différentes interprétations parmi lesquelles l'interprétation selon laquelle l'arrêt considère que la faute grave commise par la défenderesse n'est pas à ce point grave qu'elle entraînerait la rupture irrémédiable de la confiance en la défenderesse, pour le motif que la cour du travail a estimé que la sanction que constitue la perte de son emploi sans préavis ni indemnité n'est pas raisonnable. Or, dans ce cas, l'arrêt n'est pas légalement justifié, comme il a été exposé dans la première branche du moyen.

Le dispositif de l'arrêt étant donc fondé sur des motifs qui sont susceptibles de différentes interprétations et n'étant pas légalement justifié dans au moins une de ces interprétations, l'arrêt n'est pas régulièrement motivé et viole donc l'article 149 de la Constitution.

Troisième branche

Dans ses conclusions, la demanderesse a fait valoir que le règlement de travail prohibe et sanctionne le comportement de la défenderesse, que la défenderesse connaissait parfaitement le caractère prohibé de son comportement, que son comportement frauduleux a persisté plusieurs mois et qu'une caissière qui ne suit pas les instructions de son employeur se rend aussi coupable d'une insubordination constituant une faute grave justifiant son licenciement sans préavis ni indemnité.

L'arrêt ne répond pas à ces moyens régulièrement proposés par la demanderesse. L'arrêt n'est donc pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution). En outre, il ne résulte pas de l'arrêt que la cour du travail a pris ces éléments en considération en décidant que la faute commise par la défenderesse et considérée par la cour du travail comme grave ne peut pas être considérée comme à ce point grave qu'elle entraînerait la rupture irrémédiable de la confiance devant être placée en la défenderesse en sorte que toute poursuite de la relation professionnelle en serait devenue immédiatement et définitivement impossible. L'arrêt ne permet donc pas à la Cour de contrôler si la cour du travail a pris en considération tous les éléments pertinents de la cause pour l'évaluation d'un motif grave permettant le licenciement de la défenderesse sans préavis ni indemnité (violation des articles 149 de la Constitution et 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

III. La décision de la Cour

Quant à la première branche :

L'article 35, alinéa 1^{er}, 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.

Est, aux termes du deuxième alinéa de cet article, considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle.

Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation.

L'arrêt constate que la demanderesse « fait grief [à la défenderesse] d'avoir [...] détourné à son profit des 'points bonus' de clients à l'aide de la carte de dépannage, qu'elle a transférés sur sa 'carte bonus' personnelle [...] jusqu'à hauteur d'une somme totale de cinquante-cinq euros ».

Il relève que, « tout en ne contestant pas la matérialité des faits [...], [la défenderesse] invoque [...] le principe de proportionnalité pour considérer que la sanction qui lui a été infligée [...], par la perte de son emploi sans préavis ni indemnité, alors qu'elle justifiait à la date de la rupture d'une ancienneté de presque vingt-deux ans de service irréprochable, est disproportionnée par rapport à la faute qu'elle a [...] admis avoir commise », tandis que la demanderesse « souligne que la [...] proportionnalité [...] ne peut en aucun cas conduire à dénaturer la notion légale de motif grave ».

Après avoir admis que la défenderesse « a assurément commis une faute grave », l'arrêt considère « que ce seul écart commis en vingt-deux ans de service – alors qu'un an et demi auparavant, [la demanderesse] lui adressait, à l'occasion de sa vingtième année de présence en son sein, une lettre par laquelle [elle] la félicitait pour sa collaboration sans cesse dévouée durant ces nombreuses années, son attachement à l'entreprise et sa conscience professionnelle, qui lui valaient l'entière estime de la direction et de ses collègues – ne justifiait pas que cette faute isolée fût considérée comme à ce point grave qu'elle entraînaît la rupture immédiate de la confiance devant être placée en elle en sorte que toute poursuite de la relation professionnelle en fût devenue immédiatement et définitivement impossible » et que « la faute reprochée à l'intéressée dans ce contexte propre aux

circonstances de la cause ne se trouve pas dans un rapport raisonnable de proportionnalité avec la sanction que constitue la perte de son emploi sans préavis ni indemnité ».

En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause devant la cour du travail de Mons.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, les conseillers Koen Mestdagh, Mireille Delange, Antoine Lievens et Eric de Formanoir, et prononcé en audience publique du six juin deux mille seize par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Fabienne Gobert.

F. Gobert

E. de Formanoir

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck