

Rép. N°07/159

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 JANVIER 2007.

4^{ème} Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de :

La société anonyme DELHAIZE GROUP, dont
le siège social est établi à 1080 Bruxelles, rue
Osseghem, 53 ;

Partie appelante au principal, intimée sur
incident, représentée par Maître R.
Debaerdemaeker et Maître S. Michielsens, avocats
à Bruxelles ;

Contre :

V G

Partie intimée au principal, appelante sur
incident, comparaissant ;

*

*

*

RG N°47.309

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- le jugement rendu contradictoirement par le Tribunal du Travail de Bruxelles (16^{ème} chambre) en date du 29 août 2005 ;
- la requête d'appel déposée au greffe de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 24 novembre 2005 ;
- les conclusions ainsi que les conclusions additionnelles de la partie intimée déposées au greffe respectivement les 6 juillet 2006 et 26 septembre 2006 ;
- les conclusions de l'appelante déposées au greffe le 24 août 2006 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20 décembre 2006 ;

PROCEDURE OBJET DE L'APPEL

A) Par jugement du 29 août 2005 le Tribunal du travail de Bruxelles condamne la société à payer à Madame V.G.

- 2.542,29 Euros à titre d'indemnité de rupture
- 522,18 Euros à titre de prime de fin d'année
- les intérêts à dater du 21 novembre 2002 sur les montants nets correspondants.

Il déboute Madame V.G. du surplus de son action.

Par requête déposée au greffe le 24 novembre 2005 la société interjette appel de ce jugement. Elle demande à la Cour de débouter Madame V.G. de son action originaire.

Par conclusions Madame V.G. demande à la Cour de confirmer le jugement sauf en ce qu'il la déboute de son action en dommages et intérêts.

Elle demande de condamner la société à lui payer 3.500 Euros augmentés des intérêts à dater du 21 novembre 2002.

B) Le jugement n'ayant pas été signifié, les appels introduits dans les formes et délais légaux sont recevables.

RG N°47.309

LES FAITS

- Le 7 août 2000, Madame V. G. entre au service de la société en qualité d'employée. Le contrat est conclu pour une durée déterminée du 7 août au 7 novembre 2000. Le 8 novembre 2000, elle est engagée en qualité d'employée pour une durée indéterminée.
- Par lettre du 25 novembre 2002, la société lui notifie les motifs graves justifiant la rupture du contrat en ces termes :

« Par la présente, nous vous confirmons la décision qui vous a été communiquée ce jeudi 21 novembre 2002 par Mme M. , Manager Systèmes et Méthodes DI, de vous licencier pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

En effet, il est apparu d'une communication de notre Service de Recouvrements de ce 20 novembre 2002 que vous avez été poursuivie et condamnée au pénal pour des faits commis au préjudice de notre société en 1998 et 1999.

Plus particulièrement, vous avez, en complicité, avec d'autres personnes et notamment une ancienne caissière de la société DELHAIZE, utilisé des chèques que vous aviez volés, afin d'effectuer des achats et/ou de vous faire remettre de l'argent en contrepartie de ces chèques, au sein du supermarché DELHAIZE Arbre Ballon, notamment entre le 27 octobre 1998 et le 11 septembre 1999.

Le fait que vous ayez délibérément omis, tant lors de votre engagement le 7 août 2000 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de trois mois, que lors de votre engagement le 8 novembre 2000 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, que durant l'exécution de votre contrat de travail, de déclarer le fait que vous étiez inculpée depuis le 17 mai 2000 et ensuite poursuivie devant le tribunal correctionnel du chef de recel, de faux, d'usages de faux et d'abus de confiance au préjudice de la société DELHAIZE, faits pour lesquels vous étiez en aveu, rompent définitivement et immédiatement la confiance que nous avons en vous.

Interrogée à cet effet en présence de la délégation syndicale le 21 novembre 2002, vous n'avez donné aucune explication.

En outre, la nature même des faits que vous avez commis, eu égard à votre fonction de caissière au sein du magasin DI, sont tels que la confiance que nous avons en vous est définitivement rompue.

- Par lettre du 4 décembre 2002, la société signale à Madame V.G. J
I qu'elle procède à la compensation des sommes dues à titre de
pécule de vacances avec le montant de 3.296,98 Euros étant les dommages et
intérêts dus par Madame V.G. en exécution du
jugement du tribunal correctionnel du 12 novembre 2002.
- Madame V.G. SERRISOM par l'intermédiaire de son avocat a
contesté la recevabilité et le bien-fondé de la rupture du contrat pour motif
grave.

DISCUSSION

Rupture du contrat pour motif grave

Thèse des parties

- A) La société reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le motif grave invoqué ne justifiait pas la rupture du contrat sans préavis ni indemnité.

Elle estime que Madame V.G. SERRISOM s'est présentée à un poste de caissière qui impliquait une confiance particulièrement importante de l'employeur.

Or les informations qu'elle a cachées lors de son engagement quant aux faits de sa vie privée sont en rapport direct avec le travail de caissière qui lui était confié (concl. pp. 12 et 13).

Par ailleurs, Madame V.G. I avait reconnu dans le cadre de la procédure correctionnelle avoir émis des chèques volés.

Madame V.G. I par sa « *réticence dolosive amené la société à conclure un contrat de travail* » et devait savoir qu'elle n'aurait pas été engagée si la société avait été au courant des faits.

Madame V.G. I a donc rompu la relation de confiance devant exister entre parties.

- B) Madame V.G. I estime que la société a pris connaissance du motif grave invoqué en tout cas dès le 14 octobre 2002, lors des plaidoiries en correctionnelle au cours desquelles le fait qu'elle travaillait comme caissière au sein de la société a été évoqué (concl. p. 2). De plus son dossier a été communiqué et produit lors des plaidoiries : ce dossier visant à décrire sa situation socio-professionnelle comportait une fiche de paye émise par la société (ses concl. p. 2). La société était donc au courant depuis plus de trois jours ouvrables lors du congé du motif invoqué. Madame Sandra V.G. I soutient enfin que le motif invoqué ne constitue pas une faute : elle n'avait pas à dénoncer les faits de sa vie privée. Elle a d'ailleurs obtenu la suspension du prononcé

RG N°47.309

d'une condamnation précisément pour ne pas handicaper sa carrière professionnelle.

Sa volonté d'amendement est réelle et a été retenue par le jugement du tribunal correctionnel.

Son passé ne peut constituer définitivement une cause de licenciement pour motif grave.

Position de la Cour

Tardiveté de la rupture

A) L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce « *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 3 jours ouvrables au moins* ».

B) a) - La société expose que la personne habilitée à licencier Madame V.G. l'a découvert que le 20 novembre 2002 que Madame V.G. caissière au magasin DI rue Marie-Christine et Madame V.G. contre laquelle elle s'est constituée partie civile en octobre 2001 était en réalité la même personne.

- La société explique dans ses courriers des 19 et 27 février 2002 et dans ses conclusions, les circonstances de cette découverte :

1. Le vendredi 15 novembre 2002, l'avocat de la société a informé le responsable du service recouvrement, Monsieur Segers, de la teneur du jugement correctionnel prononcé le 12 novembre 2002 par le tribunal correctionnel de Bruxelles portant entre autres condamnation de Madame V.G. à payer à la société des intérêts civils. Cette lettre n'a pu avoir été reçue que le lundi 18 novembre 2002 par la société.
2. A la réception de ce courrier, Monsieur S. pris contact avec l'avocat de la société qui lui a révélé que lors de l'instruction d'audience, Madame V.G. avait indiqué qu'elle travaillait dans une grande surface dont elle n'avait pas communiqué le nom (lettre du 3 octobre 2003 de la société à l'avocat de Madame V.G.).
3. Le 20 novembre 2002, Madame V.G. a tenté d'atteindre l'avocat de la société. La secrétaire dans une note destinée à celui-ci écrit : « *a fait des recherches - S.V.G. M. V. D. S. prend contact avec vous* » (note manuscrite de la

RG N°47.309

secrétaire du cabinet datée du 20 novembre à 14h22' signalant un appel de Monsieur Segers.

Le bâtonnier de l'ordre des avocats atteste avoir constaté les faits 1 et 3 dans un protocole rédigé le 8 mars 2004.

- La société relève que le 20 novembre 2002, Monsieur S. a fait part de sa découverte au département des affaires sociales et au département DI dont relève Madame Sandra V.G. Son licenciement lui a été notifié le 21 novembre 2002 en présence de deux membres de la délégation syndicale. Elle souligne que le père de Madame V.G. est ensuite venu sur place pour tenter de négocier les modalités du congé.

b) La Cour considère comme les premiers juges, sur la base des éléments du dossier de la société, que celle-ci établit n'avoir eu connaissance du motif grave invoqué que le 20 novembre 2002 c'est-à-dire dans le délai légal.

c) Madame V.G. ne prouve pas que la société connaissait ce motif avant le 20 novembre 2002. Elle ne dépose aucun document et n'invoque aucun élément qui permettrait de constater que depuis trois jours ouvrables avant le 21 novembre 2002, la société avait fait le rapprochement entre la personne - Madame V.G.

- concernée par un dossier dans lequel la société s'était constituée partie civile pour des faits commis entre 1998 et 1999 et Madame V.G. elle-même engagée depuis août 2000 à son service.

- Madame V.G. ne dépose pas le dossier qu'elle a communiqué à la société dans le cadre de la procédure pénale et la Cour ne peut donc constater que des pièces figurant dans ce dossier établissaient sa qualité d'employée de la société.

- A l'audience, Madame V.G. a déclaré que lors des plaidoiries devant le tribunal correctionnel elle a fait état de ce qu'elle travaillait dans « un grand magasin » et a précisé qu'elle n'avait pas, à l'époque, mentionné le nom de son employeur. Cette déclaration confirme la thèse que la société a toujours soutenue (sa lettre du 3 octobre 2003 à l'avocat de Madame V.G.).

- Enfin il n'est pas davantage établi qu'avant le 20 novembre 2002, l'avocat de la société avait communiqué cette information à la société et que le responsable du service recouvrement aurait signalé au service du personnel, habilité à licencier Madame V.G., que celle-ci avait fait l'objet d'une décision judiciaire le 12 novembre 2002.

RG N°47.309

- De façon constante la Cour de cassation décide que le congé ne peut être considéré comme tardif parce que l'employeur aurait dû ou pu avoir connaissance du motif invoqué avant la date à laquelle ce motif a été découvert (Cass. 14/05/2001, JTT, p. 390 ; Cass. 07/12/1998, JTT 1999, p. 149).

Seule la connaissance effective des faits invoqués par la personne habilitée à notifier congé détermine si le délai légal a été respecté.

Existence du motif grave

A) La société reproche à Madame V.G. d'avoir délibérément omis, tant lors de son engagement le 7 août 2000 et lors de la signature de son contrat à durée indéterminée le 8 novembre 2000 que durant l'exécution de son contrat, de déclarer qu'elle était inculpée depuis le 17 mai 2000 et ensuite poursuivie, du chef de recel, faux, usage de faux et abus de confiance au préjudice de la société DELHAIZE, faits pour lesquels elle était en aveu.

Elle estime que Madame V.G. est rendue coupable de « *réticence dolosive* » lors de la conclusion des contrats et en cours d'exécution de ceux-ci.

En sachant cette information substantielle, Madame V.G. a rompu la relation de confiance devant exister entre parties (concl. p. 13).

B) Position de la Cour

Principes

a) Le manquement d'une partie à l'obligation de porter des renseignements à la connaissance de son partenaire, lors des pourparlers préliminaires à la conclusion d'un contrat « *constitue une faute aquilienne lorsqu'il peut être établi, en tenant compte des circonstances concrètes de l'espèce, qu'un homme normalement prudent et raisonnable aurait transmis le renseignement en question ... L'éventuel manquement à cette obligation ne doit pas être apprécié à l'aide de la théorie de l'abus de droit mais bien en fonction des critères de la faute aquilienne* » (Cornelis, principes de droit belge de la responsabilité extra contractuelle, p. 119 et svts et réf. citées n° 68, note 204).

La réticence à divulguer certaines informations peut être qualifiée de dolosive lorsqu'il existe une obligation de divulguer celles-ci à l'autre partie et qu'elle porte sur un fait qui s'il avait été connu de l'autre partie, l'aurait amenée à contracter à des conditions moins onéreuses ou à ne pas contracter.

Il faut que l'auteur de la réticence ait, au moment de la formation du contrat, omis sciemment de mentionner les informations c'est-à-dire avec l'intention d'induire son cocontractant en erreur (Stijns – Van Gerven et Wery – Chronique de jurisprudence – les obligations 1985 – 1995, JT 1996, p. 689 et suivants, n° 59 et réf. Citées).

- b) L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce « *est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre employeur et travailleur* »

- Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass. 16/06/1971, Pas. p. 992 – Cass. 03/06/1996, Pas. p. 568).

Le juge apprécie si les manquements sont suffisamment graves en tenant compte des circonstances concrètes de la cause. (Cass. 08/02/1988, JTT p. 157 – Cass. 28/04/1997, Pas. p. 514).

- c) Des faits de la vie privée peuvent constituer une faute grave s'ils ont un impact sur l'exécution du contrat et rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle (Cass. 09/03/1987, Pas. p. 815 note Clesse R.C.J.B. 1989, p. 446 et svts).

Application

- a) La Cour considère pour chacun et l'ensemble des motifs ci-dessous que la société n'établit pas que Madame V.G. a commis une faute, lors de la conclusion des contrats de travail en août et novembre 2000 en ne l'informant pas, de son inculpation pour des faits commis dans le courant de l'année 1999 au préjudice de la société DELHAIZE.

1. Ces faits et inculpation relèvent de la vie privée de Madame V.G.
A.

En application notamment de l'article 11 de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs rappelant que la vie privée des candidats doit être respectée lors de la procédure de sélection, l'employeur ne peut poser au travailleur des questions sur sa vie privée « *que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction* ».

Lors des engagements de Madame V.G. en qualité d'employée, en août et en novembre 2000, la société n'a pas estimé, devoir ou pouvoir poser à Madame V.G. M des questions relatives à sa vie privée compte tenu de la nature et des conditions d'exercice des fonctions proposées.

RG N°47.309

La société en effet ne soutient pas que Madame V.G. ait donné, lors de ses engagements des renseignements inexacts, incomplets, ou évasifs sur sa vie privée ou aurait omis de répondre à des questions relatives à celle-ci : elle ne soutient pas l'avoir interrogée à ce sujet.

La Cour n'aperçoit pas et la société n'explique pas pourquoi dès lors qu'elle même n'avait pas jugé raisonnable et prudent d'interroger Madame V.G. sur les faits de sa vie privée (ou qu'elle n'était pas en droit de poser semblables questions), Madame V.G. avait l'obligation d'informer spontanément la société de ces faits.

L'article 13 de la convention collective de travail n° 38, citée ci-dessus, oblige le travailleur à fournir à son employeur « *toutes les données nécessaires quant à son passé professionnel et aux études qu'il a effectuées, lorsqu'elles sont en rapport avec la nature et les conditions d'exercice de la fonction* » (c'est la Cour qui souligne)

La société n'établit pas que Madame V.G. avait lors de son engagement l'obligation de lui révéler les faits de sa vie privée.

2. La société n'établit pas que Madame V.G. a sciemment omis de lui révéler les faits qu'elle avait commis en 1999 et son inculpation pour ces faits.

Elle n'établit pas que les faits commis par Madame V.G. rendaient celle-ci inapte à exercer des fonctions d'employée à supposer même que celles-ci étaient des fonctions de caissière.

Le fait pour une personne d'avoir commis des faits délictueux n'implique par la réitération par cette personne de faits délictueux.

La société n'établit pas davantage que Madame V.G. lors de son engagement savait ou devait savoir que les faits commis en 1999 la rendaient inapte aux fonctions proposées. Aucun élément du dossier ne permet de constater que Madame V.G. ne pouvait raisonnablement estimer, en août et novembre 2000, qu'elle avait tiré un trait sur son passé et qu'elle était apte à exercer les fonctions proposées.

La société n'établit pas que Madame V.G. au moment de la signature des contrats a eu l'intention de l'induire en erreur sur sa capacité à exercer ses fonctions.

RG N°47.309

- b) La société ne justifie pas davantage de ce qu'en cours d'exécution du contrat, Madame V.G. a commis une faute en ne l'informant pas des faits litigieux et de ce qu'elle avait été renvoyée devant le tribunal correctionnel pour ces faits de sa vie privée.

La société n'établit ni en quoi ces faits et ce renvoi correctionnel avaient une influence sur l'exécution par Madame V.G. 1 de son contrat ni en quoi Madame V.G., qui ignorait à l'époque les suites qu'aurait ce renvoi savait ou devait savoir qu'il aurait une influence sur l'exécution de son contrat.

- c) Enfin, la société dans sa lettre du 25 novembre 2002 soutient « la nature même des faits que vous avez commis eu égard à votre fonction de caissière au sein du magasin DI, sont tels que la confiance que nous avons en vous est définitivement rompue ».

La Cour considère que les faits de la vie privée commis par Madame V.G. 1 en 1999 c'est-à-dire un an avant son entrée en service ne constituent pas un motif grave.

D'une part la société ne justifie pas en quoi ces faits avaient un impact sur l'exécution par Madame V.G. 1 de son contrat ou un quelconque retentissement de nature à influencer cette exécution.

D'autre part, à supposer même que semblable preuve soit apportée par la société, la Cour considère compte tenu notamment de l'ancienneté des faits commis par Madame V.G. 1, de l'âge qu'elle avait (18-19 ans) au moment de la commission des faits et de l'exécution par Madame V.G. 1, postérieurement à ces faits, de son contrat de travail pendant deux ans sans que le moindre grief n'ait été formulé par la société à son encontre, que les faits commis par Madame V.G. 1 en 1999, dans le cadre de sa vie privée, ne justifiaient pas que le 21 novembre 2002, la société retire immédiatement et définitivement toute confiance en Madame V.G. 1.

Compte tenu notamment des circonstances relevées ci-dessus, les faits litigieux ne rendaient pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre parties.

- d) Les faits visés aux points a) et b) ne sont pas fautifs.
Les faits visés au point c) ne présentent pas le caractère d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.
La rupture du contrat pour motif grave est intervenue à tort.

RG N°47.309

Indemnité compensatoire de préavis – prime de fin d'année

- a) Compte tenu de ce qui a été décidé ci-dessus quant au bien-fondé de la rupture pour motif grave, la société doit payer à Madame V.G. une indemnité compensatoire de préavis.
Le montant alloué par les premiers juges – correspondant à trois mois de rémunération – n'est pas contesté.
- b) Pour les mêmes raisons, la prime de fin d'année visée par la convention collective de travail d'entreprise du 13 février 1987 et tacitement renouvelée est due.
La somme de 522,18 Euros retenue par les premiers juges n'est pas contestée.

Indemnité pour licenciement abusif

- a) La Cour a décidé que le fait pour Madame V.G. de n'avoir pas, lors des pourparlers préliminaires à ses engagements et en cours de contrat, signalé à la société qu'elle faisait l'objet de poursuites pénales ne constituait pas une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.
L'erreur d'appréciation commise par la société quant à la gravité du fait invoqué, dont la matérialité n'est pas contestée, ne constitue pas en soi un abus de droit de licencier.
- b) Madame V.G. n'établit pas que la rupture irrégulière du contrat par la société constitue une vengeance à son égard.
Le préjudice matériel et moral subi par Madame V.G. du fait de la rupture irrégulière est censé être réparé tortitairement par l'indemnité compensatoire de préavis.

Intérêts légaux

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 énonce que « la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son éligibilité.
Cet intérêt est calculé sur la rémunération avant l'imputation des retenues visées à l'article 23 »

RG N°47.309

Le deuxième alinéa de cet article a été inséré par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002. Il est entré en vigueur le 1^{er} mars 2005 (art. 3 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005).

L'article 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 précise que le calcul des intérêts sur les montants bruts « s'applique aux rémunérations dont le droit au payement naît à partir du 1^{er} juillet 2005 ».

Le droit de Madame N.G. au payement d'une indemnité de rupture est né le jour de la rupture du contrat et donc avant le 1^{er} juillet 2005.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant contradictoirement,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Reçoit les appels ;

Les dit non fondés ;

Confirme le jugement du 29 août 2005 en toutes ses dispositions ;

Condamne la société aux dépens d'appel liquidés à zéro franc pour Madame N.G.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 17 janvier deux mille sept où étaient présents :

G. BEAUTHIER, Conseiller

Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur

Monsieur J.R. DEGROOTE, conseiller social au titre d'employé, étant légitimement empêché à la prononciation de l'arrêt au délibéré duquel il a participé

RG N°47.309

dans les conditions prévues par l'article 778 du Code judiciaire, il est remplacé pour cette prononciation par Monsieur R. PARDON, conseiller social au titre d'employé, désigné à cet effet par ordonnance de Monsieur le Premier Président datée du 17 janvier 2007

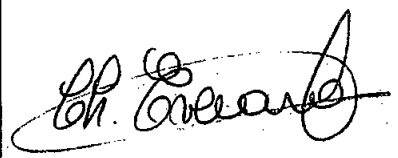
Ch. EVERARD, Greffier adjoint principal



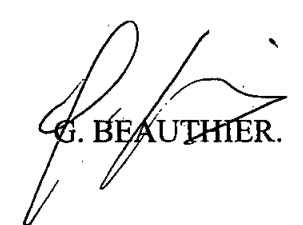
R. PARDON



Y. GAUTHY



Ch. EVERARD



G. BEAUTHIER.

