

Rep.N° 2001/1589

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES**ARRET**

2ème Chambre

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU VINGT-SEPT
DECEMBRE DEUX MILLE SEPT**

Loi du 19 mars 1991

Contradictoire mais par défaut réputé
contradictoire en ce qui concerne la
CSC et la CNE Nivelles
Définitif

COPIE
Art. 792 C.J.
Exempt de droits

En cause de :La S.A. [REDACTED] BELGIUM, dont le siège social est situé
[REDACTED]appelante, comparaisant par Maître F.-X. Horion et Maître E. Carlier,
avocats à Bruxelles,**Contre :**1. Monsieur H. [REDACTED], domicilié [REDACTED]
[REDACTED]première partie intimée, comparaisant par Maître S.
Remouchamps, avocat à Bruxelles,2. la CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE
BELGIQUE, en abrégé CSC, dont les bureaux sont situés
Chaussée de Haecht, 579 à 1030 Bruxelles,

deuxième partie intimée, ne comparaisant pas,

3. la CNE Nivelles, dont les bureaux sont situés rue des
Canoniers, 14 à 1400 Nivelles,

troisième partie intimée, ne comparaisant pas,

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

Vu le Code judiciaire ;

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

Vu la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ;

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 14 novembre 2007, dirigée contre le jugement prononcé le 30 octobre 2007 par la 1^{re} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité ;
- les conclusions déposées le 27 novembre 2007 par Monsieur H [REDACTED] et ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 18 décembre 2007 ;
- les conclusions déposées le 11 décembre 2007 par la partie appelante et sa note d'audience déposée avec l'accord de la première partie intimée ;

Entendu les plaidoiries des conseils des parties appelante et première intimée à l'audience publique du 20 décembre 2007, la CSC et la CNE Nivelles ne comparaisant pas.

Vu les dossiers déposés par les parties.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Depuis le 16 juin 1980, Monsieur H [REDACTED] travaille au service de la SA [REDACTED] BELGIUM en qualité d'employé réassort au magasin Super GB de Tomberg (Woluwé-Saint-Lambert).

Lors des élections sociales 2004, il a été présenté par la CSC comme candidat représentant du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail. Il n'a pas été élu.

Le 31 juillet 2007, Monsieur H [REDACTED] est surpris par un surveillant de la « spéciale » en train de voler un billet de 20 EUR dans une caisse.

Par lettre recommandée du 2 août 2007, la SA [REDACTED] BELGIUM notifie à Monsieur H [REDACTED] son intention de le licencier pour motif grave, dans les termes suivants :

« Les faits qui justifient cette intention sont les suivants :

1.-

Vous êtes actuellement employé par notre société en qualité de réassort au Super GB 121 Tomberg situé à 1200 Bruxelles.

2.-

Le 31 juillet 2007, vous avez été surpris en flagrant délit de vol.

Vers 7 h 35, alors que vous vous trouviez dans le magasin pour y effectuer votre travail, vous avez vu que les caisses, déjà préparées pour l'ouverture du magasin, se trouvaient sur les tables du bureau d'exploitation.

Vous avez constaté que la caisse la plus proche de l'entrée du bureau était pleine d'argent.

Vous vous êtes approché, avez regardé à gauche et à droite pour vous assurer que personne ne se trouvait dans les alentours, puis avez pris un billet de 20 EUR dans la caisse.

Vous êtes alors directement parti (avec le billet en main, dissimulé sous un bout de carton que vous aviez encore dans l'autre main) vers les rayons « non food » (dans lesquels vous travaillez).

Vous avez alors été interpellé par le surveillant et l'avez suivi au bureau d'exploitation, où vous avez directement avoué les faits.

Invité à confirmer vos aveux par écrit et de manière circonstanciée, vous avez déclaré ce qui suit, en présence du délégué syndical de votre choix (M. De Munter) :

« (...) »

Il est exact que ce jour, le 31 juillet 2007, j'ai été pris en flagrant délit de vol de l'argent dans une des caisses se trouvant sur la table du bureau d'exploitation.

Mon horaire aujourd'hui est de 06.00 à 14.00 H.

Je vous explique que ce matin vers 07.35 H. je me trouvais dans le magasin en train de faire mon boulot (je travaille dans le rayon non food)

Il est exact que j'avais vu que les caisses déjà préparées pour l'ouverture du magasin se trouvaient sur les tables dans le bureau d'exploitation.

Je suis allé voir une fois et j'avais vu que la caisse la plus proche de l'entrée était pleine d'argent.

J'ai regardé à gauche et à droite pour voir si personne n'était dans les alentours et puis j'ai mis ma main dans la caisse et j'ai sorti un billet de € 20,00.

Je suis directement parti (avec le billet en main) direction magasin. J'avais encore un morceau de carton dans l'autre main et j'avais dissimulé le billet en dessous du carton.

En marchant dans le magasin (direction rayons non food) j'ai été interpellé et je vous ai suivi au bureau d'exploitation où j'ai directement avoué les faits.

Je n'ai pas des problèmes financiers.

Je n'avais pas d'argent sur moi et vu qu'aujourd'hui c'est le dernier jour des soldes, je voulais m'acheter quelque chose. Ce matin j'avais vu une foreuse et 5 bougies en soldes. C'est la raison pour laquelle j'ai volé l'argent du tiroir caisse.

Je vous redonne le billet de € 20,00 volontairement (billet portant le numéro ...).

Je regrette mon acte.

Vous me parlez d'autres faits datant e.a. du 11/07/07, 25/07 et 26/07.

Ces jours là, le magasin avait constaté que € 40,00 manquaient dans les caisses.

En ce qui concerne les faits précédant je peux vous dire que je ne suis pas concerné. Ce jour, c'était la première fois que j'ai volé quelque chose. Depuis que je travaille ici je n'ai jamais rien pris. Je suis formel.

Vous me dites que le 11/07, le 25/07 et le 26/07 (jours où il manquait aussi de l'argent dans une caisse) j'étais chaque fois présent, c'est-à-dire que j'étais au travail.

Je vous explique clairement que ces jours là je n'ai pas touché aux caisses.

Je n'ai aucune remarque à formuler concernant le déroulement de cet entretien.

Si j'ai fait cette déclaration, c'est en toute liberté et avec mon consentement.

Vous m'avez lu ma déclaration et me l'avez donnée en lecture. Je ne désire pas apporter de correction ou de complément.

Je suis resté jusqu'à la fin de cet entretien dans le but de vous communiquer ma version des faits.

(...) ».

Vous avez signé votre déclaration.

3.-

De tels faits de vol de la part d'un membre de notre personnel sont inacceptables. Ils constituent un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

De par vos agissements, vous avez en effet rompu le rapport de confiance essentiel qui doit gouverner nos relations de travail, ce qui rend la poursuite de nos relations contractuelles définitivement et irrémédiablement impossible.

Notre règlement de travail précise d'ailleurs expressément, en son article 33, que « tout vol est sanctionné par le renvoi immédiat sans indemnité ni délai de préavis ».

Par ailleurs, concernant l'argent manquant dans la caisse les 11, 25 et 26 juillet derniers, jours où vous étiez chaque fois présent au magasin, vous avez nié votre implication. Nous poursuivons nos investigations à ce propos et nous réservons le droit de faire état du résultat de celles-ci dans le courant de la procédure que nous décidons d'introduire.

(...) ».

Par courriers séparés du 2 août 2007, la société avise l'organisation syndicale de Monsieur H [REDACTED] à savoir la CSC et la CNE, de son intention de licencier Monsieur H [REDACTED] pour motif grave.

Le 3 août 2007, la SA [REDACTED] BELGIUM saisit le Président du Tribunal du travail de Bruxelles d'une requête sur la base de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

Par ordonnance du 16 août 2007, le Président du tribunal constate la non-conciliation des parties et ordonne la suspension du contrat de travail de Monsieur H [REDACTED] pendant la durée de la procédure.

I.2. La demande originale.

La citation comme en référé est lancée le 13 août 2007. Elle tend à entendre déclarer que les faits dénoncés dans la lettre du 2 août 2007 sont constitutifs de motif grave justifiant le licenciement de Monsieur H [REDACTED] H [REDACTED]

Par ordonnance du 27 août 2007, le Président du Tribunal du travail de Bruxelles renvoie la cause devant la 1^{re} chambre et fixe un calendrier pour conclure.

I.3. Le jugement dont appel.

Le 30 octobre 2007, la 1^{re} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, statuant contradictoirement à l'égard de [REDACTED] BELGIUM et de Monsieur H [REDACTED] (la CSC et la CNE Nivelles étant défaillantes), prononce le jugement suivant :

« Après avoir entendu l'avis oral conforme du Ministère public,

Déclare la demande non fondée ; en déboute [REDACTED] Belgium ;

Condamne Carrefour Belgium aux dépens de l'instance ... ».

II. OBJET DE L'APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

La SA [REDACTED] fait appel.

Dans sa requête d'appel et au dispositif de ses conclusions prises en degré d'appel, elle demande à la Cour du travail de réformer le jugement du 30 octobre 2007 et, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, d'admettre la gravité des motifs, afin qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur H. [REDACTED] sans préavis ni indemnité, pour motif grave.

II.2.

Monsieur H. [REDACTED] conclut au non fondement de l'appel et demande la confirmation du jugement dans l'ensemble de ses dispositions.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

III.1. Régularité de la procédure.

La régularité de la procédure n'est plus contestée devant la Cour du travail.

III.2. Recevabilité des moyens invoqués par la partie appelante dans ses conclusions d'appel.

III.2.1.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse du 18 décembre 2007 (pages 38 et suivantes), Monsieur H. [REDACTED] invoque l'irrecevabilité et, à titre subsidiaire, le non fondement des moyens de l'appelante, qu'il considère comme nouveaux par rapport à ceux invoqués par la SA [REDACTED] dans sa requête d'appel.

III.2.2.

L'article 11, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 19 mars 1991 énonce :

« Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel ; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables ».

L'article 11, § 2, alinéa 3 prévoit que :

« Le juge fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées ».

La disposition, qui impose à l'appelant d'exposer dans sa requête d'appel les moyens qu'il entend soumettre à la Cour du travail, n'exclut donc nullement – et au contraire prévoit expressément – la production de pièces et l'échange de conclusions.

III.2.3.

Dans sa requête d'appel, la SA [REDACTED] fait grief au jugement attaqué d'avoir eu recours au principe de proportionnalité pour apprécier le motif grave.

En réponse, l'intimé développe dans ses conclusions d'appel de nombreux moyens et arguments pour soutenir que le licenciement pour motif grave est une sanction ; que celle-ci doit être proportionnelle au fait ; qu'en l'espèce, la sanction est disproportionnée ; etc.

La partie appelante est parfaitement en droit de répliquer à ces conclusions en étayant sa thèse par une nouvelle argumentation en fait et en droit.

Les arguments invoqués par la SA [REDACTED] dans ses conclusions d'appel sont, dès lors, recevables.

III.3. Notion de motif grave.

Comme justement relevé dans le jugement dont appel, la loi du 19 mars 1991 ne déroge pas à la notion de motif grave telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La notion est simplement adaptée au fait que le motif grave doit être préalablement reconnu par les juridictions du travail.

L'article 35, alinéa 2 de la loi sur les contrats de travail définit le motif grave comme *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

La Cour de cassation a jugé que l'application de cette disposition requiert uniquement que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles ; en conséquence, le juge qui statue sur l'admissibilité d'un motif grave sur la base d'autres critères viole l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 27 janvier 2003, R.G. n° S020071F, J.T.T. 2003, p.121).

Il ressort de la définition légale que toute faute grave d'une partie au contrat de travail ne rend pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ; seule la faute grave qui empêche toute

continuation, même temporaire, de la relation de travail est constitutive de motif grave :

« Il faut une faute grave qui, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne permet plus à l'une des parties au contrat d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie » (V.VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », p. 639, n° 1050).

III.4. Appréciation du motif grave.

III.4.1.

Le juge du fond apprécie souverainement le motif grave, c'est-à-dire si les faits invoqués sont réels et s'ils sont d'une gravité telle qu'ils ne peuvent déboucher que sur une rupture instantanée et irréversible de la relation de travail.

Il n'y a pas de comportement qui *a priori*, quel que soit le contexte, constitue nécessairement un motif grave (Cour trav. Bruxelles, 13 mai 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 380).

Le juge n'est pas lié par la détermination contractuelle du motif grave mais il tiendra compte du fait que, par cette détermination, les parties ont entendu donner à certains comportements un caractère de gravité toute particulière.

L'appréciation du motif grave se fait *in concreto*, c'est-à-dire en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ceux-ci se sont déroulés.

III.4.2.

Bien que le congé sans préavis ni indemnité pour motif grave soit un mode de rupture prévu par la loi sur les contrats de travail, la décision de rompre brutalement le contrat est une sanction (Voy. G. HELIN, « Jurisprudence commentée, Motif grave : paiement d'une indemnité - audition préalable - avertissement par écrit - adéquation de la sanction », *Orientations*, 1989, p. 139 ; M. DAVAGLIE, « La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », *Orientations*, N° 4, avril 2003, page 21).

Un contrôle de proportionnalité entre la faute et la sanction a donc nécessairement lieu lorsque le juge apprécie le motif grave : en effet, le juge vérifie si la gravité de la faute est telle qu'elle justifie la sanction extrême de la rupture immédiate du contrat.

Toutefois, dans ce contrôle de l'adéquation entre la faute et la sanction, le juge ne peut pas s'écarter des trois critères du motif grave définis par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail. Le critère de proportionnalité ne peut pas 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 de rupture parce qu'elle entraîne des conséquences trop lourdes pour le travailleur.

Une telle démarche, loin de réduire la « *part subjectivité dans le chef du juge lui-même* » et de « *garantir aux justiciables un traitement égal* » (jugement dont appel, 6^e feuillet), induit, au contraire, une insécurité juridique et une inégalité entre les justiciables par un traitement différent des cas en fonction d'éléments qui, d'une part, sont étrangers à la relation contractuelle entre les parties et, d'autre part, dépendent de facteurs (tels que l'âge du travailleur, son état de santé, sa formation, la situation du marché général de l'emploi, etc.) sur lesquels l'employeur n'a pas d'emprise.

Les difficultés de reclassement et autres conséquences sociales du licenciement sont des éléments étrangers à la notion de motif grave. L'intensité de la faute grave n'est pas influencée par le préjudice qui découle pour le travailleur des conséquences du licenciement.

III.4.3.

Un seul vol peut suffire à rompre la confiance que l'employeur doit placer en son employé. La perte de confiance existe quelle que soit l'importance de la somme ou de l'objet volé. Il en va spécialement ainsi dans le secteur de la grande distribution, où les tentations sont nombreuses pour les travailleurs et le contrôle permanent de ceux-ci impossible.

III.5. Appréciation du motif grave en l'espèce.

III.5.1.

Monsieur H [REDACTED] a volé un billet de 20 EUR dans une caisse.

L'on peut s'étonner, comme les premiers juges, qu'un employeur laisse une caisse ouverte sans surveillance à la portée des travailleurs.

L'intimé invoque à cet égard, une provocation, une mise en scène destinée à le piéger.

Cette allégation n'est pas établie. La SA [REDACTED] soutient qu'il s'agissait de la procédure habituelle et la Cour du travail constate que Monsieur H [REDACTED] n'a formulé aucune observation à ce sujet lors de son audition du 31 juillet 2007.

A supposer que la caisse ait été laissée délibérément sans surveillance, dans le but de découvrir qui était l'auteur des vols constatés les 11, 25 et 26 juillet 2007, rien ne permet de penser que Monsieur H [REDACTED] était visé. L'intimé reconnaît d'ailleurs qu'environ trente autres personnes travaillaient dans le magasin au moment des faits.

III.5.2.

Monsieur H [REDACTED] invoque l'acte impulsif, irréfléchi. Il aurait été guidé par les circonstances : il n'avait pas d'argent sur lui (du reste, le règlement de

travail interdit aux travailleurs d'avoir plus de 6 EUR sur eux dans le magasin), c'était le dernier jour des soldes et il avait repéré une foreuse et 5 bougies qu'il voulait s'acheter.

Cette explication n'est pas de nature à excuser l'acte, certes stupide et non prémédité, mais qui n'en constitue pas moins un vol commis par une personne consciente et en pleine possession de ses moyens.

III.5.3.

La circonstance que Monsieur H [REDACTED] a immédiatement reconnu les faits et rendu le billet de 20 EUR est insuffisante à rétablir la confiance rompue.

L'ancienneté sans reproche de Monsieur H [REDACTED] et le caractère isolé du manquement n'altèrent pas la gravité de la faute qu'il a commise: il connaissait mieux que quiconque les règles de l'entreprise et l'absence totale de tolérance pour ce genre de comportement.

Il est tout à fait regrettable qu'un travailleur de cette qualité (ponctuel, toujours présent, courageux, apprécié de tous, si l'on en juge par les attestations établies par 13 collègues de travail), se soit laissé aller à un geste de déloyauté envers l'employeur, qui a ruiné, en un instant, la confiance que celui-ci devait avoir en ses services.

Ce geste a rendu irrémédiablement impossible la poursuite de la relation de travail. Il constitue un motif grave.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire à l'égard de Monsieur [REDACTED] H [REDACTED] et de la SA [REDACTED] BELGIUM et par défaut réputé contradictoire à l'égard de la CSC et de la CNE,

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

Reçoit l'appel et le déclare fondé ;

Réformant le jugement dont appel, autorise la SA [REDACTED] BELGIUM à licencier Monsieur [REDACTED] H [REDACTED] pour motif grave ;

Délaisse à Monsieur H [REDACTED] ses propres dépens d'appel et met à sa charge les dépens d'appel de l'appelante, taxés à ce jour à 148,75 euros (cent quarante-huit euros septante-cinq eurocents- indemnité de procédure).

Ainsi jugé par la deuxième Chambre de la Cour du travail de Bruxelles composée de
Madame CAPPELLINI L., Conseiller président la Chambre,
Monsieur ROUSSEAU J.-P., Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur VAN HEE J.-C., Conseiller social au titre de travailleur employé,
assistés de Madame DE CEULAER J., Greffier chef de service

ROUSSEAU J.-P.

VAN HEE J.-C.

DE CEULAER J.

CAPPELLINI L.

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la deuxième Chambre de la Cour du travail de Bruxelles le vingt-sept décembre deux mille sept par

Madame CAPPELLINI L., Conseiller président la Chambre,
assistée de Madame DE CEULAER J., Greffier chef de service

DE CEULAER J.

CAPPELLINI