



Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2014/3002.
Date du prononcé
18 novembre 2014
Numéro du rôle
2013/AB/56

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000047332-0001-0011-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur J **W.**

Appelant au principal,
Intimé sur incident,
représenté par Maître Sarah Ghislain loco Maître Véronique Pertry, avocate à Bruxelles.

contre

La S.A. DELHAIZE GROUPE, dont le siège social est établi à 1080 Bruxelles, Rue Osseghem,
53 ;

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître Sylviane Michielsens, avocate à Bruxelles.

★

★

★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur Jean-Luc W. a interjeté appel le 17 janvier 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 5 novembre 2012.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 février 2013, prise à la demande conjointe des parties.

PAGE 01-00000047332-0002-0011-01-01-4



La S.A. DELHAIZE GROUPE a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur J. W. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 7 octobre 2014 où la cause a été mise en continuation à l'audience publique du 21 octobre 2014 à l'issue de laquelle la cause a été prise en délibéré.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

Monsieur J. W. a été engagé par la SA Delhaize Group à partir du 20 novembre 1972 en qualité d'ouvrier.

Ses fonctions ayant évolué, il est devenu employé. À partir du 1^{er} janvier 1983, il a exercé les fonctions de directeur de supermarché. Il a été affecté successivement à la direction de plusieurs supermarchés, le dernier étant le supermarché « Croix de guerre ».

Le 31 mars 2010, la SA Delhaize Group a licencié Monsieur J. W. sans indemnité ni préavis. Le motif grave invoqué pour justifier cette décision lui a été notifié par courrier recommandé du 2 avril 2010. Il consiste, en substance, à avoir, le 20 mars 2010, fait préparer 200 sandwiches qui ont été remis gratuitement à une personne en vue d'un gala organisé par la fédération nationale de natation, et ce en infraction aux procédures internes.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur J. W. a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Delhaize Group à lui payer :

- 298.760,78 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 47.172,75 euros à titre d'indemnité pour dommage moral suite à l'abus du droit de licencier,
- 1.400,44 euros à titre de pro rata de la prime de fin d'année et de pécule de vacances sur ce montant,
- 3.000 euros à titre d'indemnité pour dommage subi pour ne pas avoir pu bénéficier d'un outplacement,

ces montants étant à majorer des intérêts.

Il a également demandé la condamnation de la SA Delhaize Group :



- à lui délivrer 32 chèques repas,
- à produire les documents nécessaires afin de calculer le pro rata de bonus pour les prestations effectuées de janvier à mars 2010 ou, à titre subsidiaire, à lui payer des dommages et intérêts de 1.945,84 euros, à majorer des intérêts, pour non-production des documents,
- à lui délivrer un nouveau formulaire C4.

La SA Delhaize Group a demandé au tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner Monsieur J. W. à lui payer 100 euros, à majorer des intérêts.

Par un jugement du 5 novembre 2012, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

déclare la demande recevable mais non fondée,

En déboute Monsieur W.

Condamne Monsieur W. à payer à DELHAIZE 1.100 euros à titre d'indemnité de procédure.

délaisse à Monsieur W. ses frais de citation ».

IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Monsieur J. W. demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement du tribunal du travail de Bruxelles et de condamner la SA Delhaize Group :

- à lui payer 295.351,99 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- à lui payer 46.634,52 euros à titre d'indemnité pour dommage moral suite à l'abus du droit de licencier,
- à lui payer 1.207,28 euros à titre de pro rata de la prime de fin d'année,
- à produire les documents nécessaires afin de calculer le pro rata de bonus pour les prestations effectuées de janvier à mars 2010 ou, à titre subsidiaire, à lui payer des dommages et intérêts de 1.951,41 euros, pour non-production des documents,
- à lui délivrer 32 chèques repas,
- à lui délivrer un nouveau formulaire C4 avec suppression de la mention « faute grave »,
- à lui payer, à titre principal, 3.000 euros à titre d'indemnité pour dommage subi pour ne pas avoir pu bénéficier d'un outplacement ou, à titre subsidiaire, à lui octroyer une procédure de reclassement professionnel,



- à majorer le montant des condamnations des intérêts capitalisés,
- à prendre en charge les dépens des deux instances.

L'appel incident

La SA Delhaize Group appel incident du jugement en ce qu'il a omis de statuer sur sa demande reconventionnelle.

Elle demande à la cour du travail de condamner Monsieur J W : à lui payer 100 euros, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le licenciement pour motif grave est régulier et justifié.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé¹. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave².

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis³.

¹ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

² Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

³ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.



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 ».

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

C'est à l'employeur de le démontrer.

Lorsque l'employeur invoque un fait répétitif ou un fait dont la gravité résulte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit s'être produit au cours des trois jours ouvrables précédant le licenciement⁴. Il est requis que ce fait présente un caractère fautif⁵. Cette faute ne doit toutefois pas nécessairement être grave en elle-même ; son caractère gravement fautif, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, peut résulter de la prise en considération de faits antérieurs, considérés comme des circonstances aggravantes. Aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel les faits antérieurs doivent s'être produits ou avoir été connus de la partie qui invoque le motif grave⁶.

1.2. Application des principes en l'espèce

Le respect du délai pour licencier et des modalités de forme n'est pas contesté en l'espèce. Il ressort des pièces du dossier que ce délai et ces formalités ont été respectés.

Les faits reprochés à la SA Delhaize Group ne sont pas contestés non plus.

Le litige porte sur leur caractère éventuellement fautif et, s'ils sont fautifs, sur leur gravité.

Les faits du 20 mars 2010 sont fautifs.

Certes, Monsieur J. W. n'a-t-il pas agi à des fins d'enrichissement personnel. Les sandwiches qu'il a fait fournir gratuitement étaient destinés à une œuvre caritative, en l'occurrence un gala organisé par la Fédération francophone belge de natation dans le cadre du Télévie. Néanmoins, ce but altruiste ne suffit pas à occulter le fait que Monsieur J. W. a gravement méconnu les règles internes à Delhaize.

⁴ Cass., 7 avril 2003, www.cass.be.

⁵ Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 5.

⁶ Cass., 6 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.



En effet, les instructions du 1^{er} décembre 2008 relatives aux cadeaux aux membres du personnel précisent que lorsque des clients demandent des lots de tombola, les marchandises qui entrent en considération sont les produits non vendables à valeur limitée. *Les marchandises de plus grande valeur ne peuvent être données au client qu'avec l'accord formel du district manager.* En outre, la demande de lot et la décision du directeur doivent être consignées par écrit. Or, Monsieur J. W. a donné des marchandises d'une valeur d'une centaine d'euros sans aucune trace écrite et sans l'accord du district manager. Il a ainsi contrevenu aux instructions, dont il ne pouvait ignorer l'existence en sa qualité de directeur de magasin.

Par ailleurs, le code d'éthique de l'entreprise dispose que tout acte d'un travailleur pouvant impliquer un conflit d'intérêts doit être communiqué par écrit à son supérieur hiérarchique pour examen et approbation. Les travailleurs refusant délibérément de signaler un conflit d'intérêts s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement (article 4). Le code d'éthique prévoit que les travailleurs participant à quelque niveau que ce soit à l'activité d'une organisation sans but lucratif ne sont autorisés à représenter ni Delhaize, ni leur association dans le cadre d'une transaction réalisée entre elles. Il est expressément précisé que ces dispositions s'appliquent également aux activités caritatives (article 9). C'est dès lors à juste titre que la SA Delhaize Group a reproché à Monsieur J.

W. dans la lettre de licenciement, d'avoir agi en tant que membre de son club de natation. Il s'avère même que Monsieur J. W. était administrateur de l'association à laquelle les sandwiches gratuits ont été fournis, à savoir la Fédération francophone belge de natation. Le conflit d'intérêts et la violation des règles établies par Delhaize pour prévenir ce type de conflits sont donc patents.

Ce n'est malheureusement pas la première fois que Monsieur J. W. a enfreint les règles internes de Delhaize Group.

Les pièces déposées par les deux parties font état d'un entretien qui a eu lieu le 13 décembre 2007 entre Monsieur J. W., assisté d'un délégué syndical, et son supérieur hiérarchique direct, Monsieur D. Monsieur F. du département « Security » ainsi que Madame L. du département « Social Legal ». Au vu du nombre et des fonctions des personnes réunies, il ne s'agissait manifestement pas d'un entretien de routine. La réunion portait sur de fréquentes ristournes ou réductions accordées par Monsieur J. W. à un client de sa connaissance, propriétaire d'un restaurant. Il ressort des notes du délégué syndical, produites par Monsieur W. que des reproches ont été faits à celui-ci, portant en particulier sur le non-respect des procédures. L'obligation de respecter ces directives a été rappelée à Monsieur W. : « En septembre, j'ai donné comme directive que l'on ne fait rien en dehors des directives de Delhaize » (M. Dr.). Aucune sanction n'a été infligée à Monsieur W. pour ces faits, car il a été considéré qu'il n'avait pas agi de manière frauduleuse, mais l'importance de l'application des règles a bien été rappelée.



Le 14 août 2008, Monsieur J. W. a eu un nouvel entretien avec son supérieur hiérarchique, suivi de l'envoi d'une lettre par Madame B., Manager Social Legal, au sujet des factures délivrées au même client. À nouveau, la méconnaissance de procédures a été constatée et il a été rappelé à Monsieur J. W. que c'était son rôle de veiller à ce que les procédures en vigueur soient respectées.

Avec le tribunal, la cour constate donc que Monsieur Jean-Luc W. a été à plusieurs reprises rappelé à l'ordre quant au respect des procédures internes.

Compte tenu de ces antécédents et des responsabilités confiées à Monsieur J. W. en tant que directeur de magasin, c'est à juste titre que le tribunal a jugé que les faits commis le 20 mars 2010 ont eu pour effet de rompre la confiance nécessaire devant présider à la relation de travail.

Monsieur W. fait valoir que le licenciement pour motif grave est une mesure disproportionnée eu égard à sa longue carrière au sein de l'entreprise. Force est de constater qu'en tant que directeur de magasin, il a été mis en cause à deux reprises pour le non-respect des règles internes, dont l'importance lui a été rappelée. Le rappel à l'ordre ne constituait dès lors plus une mesure suffisante. Le licenciement moyennant un (long) préavis n'était pas davantage approprié, l'employeur ne pouvant plus avoir confiance en Monsieur W. quant au respect des procédures en vigueur, exigence essentielle dans le chef d'un directeur de magasin.

Certes, le préjudice encouru par Monsieur J. W. du fait du licenciement pour motif grave est-il hors de proportion avec la valeur des biens concernés, à savoir une centaine d'euros. Néanmoins, ce n'est pas cette valeur qui importe, mais bien la possibilité de maintenir la relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. En l'occurrence, l'acte posé par Monsieur J. W. compte tenu des antécédents, a rendu la poursuite de cette relation de confiance immédiatement et définitivement impossible.

Le licenciement pour motif grave est dès lors justifié.

2. Les demandes fondées sur le licenciement

Ces demandes ne sont pas fondées.

Le licenciement pour motif grave étant justifié, Monsieur J. W. ne peut prétendre ni à une indemnité compensatoire de préavis, ni à une indemnité pour licenciement abusif, ni à la prime de fin d'année 2010 pro rata temporis, ni à une indemnité en lieu et place d'une procédure de reclassement professionnel.



3. La demande de délivrer des chèques repas

La demande n'est pas fondée.

La SA Delhaize Group ne prouve pas que Monsieur J W a bien reçu les chèques repas qu'elle affirme lui avoir envoyés par courrier simple. Toutefois, il est impossible à présent de délivrer des chèques repas à Monsieur J W, qui n'est plus en service depuis plusieurs années.

La demande, telle qu'elle est libellée, n'est pas fondée.

4. La demande de bonus

La demande n'est pas fondée.

En effet, au vu des pièces déposées, le bonus n'est pas susceptible d'être calculé en cours d'année. C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail l'a jugé indivisible.

5. La demande reconventionnelle de la SA Delhaize Group

Monsieur J W doit payer 100 euros à la SA Delhaize Group.

En effet, pour les raisons déjà exposées, l'acte posé par Monsieur J W le 20 mars 2010 constitue une faute grave. Il peut également être qualifié de faute lourde au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La SA Delhaize Group est dès lors en droit de réclamer l'indemnisation du préjudice qui lui a été causé par cette faute lourde, évalué à 100 euros.

6. Les dépens

Monsieur J W ayant perdu le procès, il doit être condamné aux dépens des deux instances. C'est à juste titre que le tribunal du travail a réduit l'indemnité de procédure au montant minimum, soit 1.100 euros (par Instance), en raison de la faiblesse des revenus de Monsieur J W.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

**Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ; en déboute Monsieur J
W. ;**

**Déclare l'appel incident recevable et fondé ; condamne Monsieur J W. à
payer 100 euros à la SA Delhaize Group à titre d'indemnisation, à majorer des intérêts
depuis le 15 décembre 2010 ;**

**Condamne Monsieur J W. à payer à la SA Delhaize Group les dépens de
l'instance d'appel, liquidés à 1.100 euros (indemnité de procédure réduite) jusqu'à
présent.**



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

Y. GAUTHY,

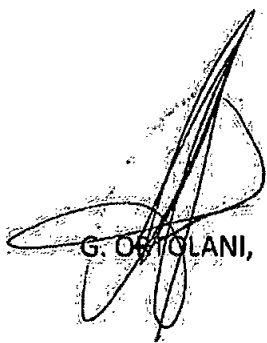
Conseiller social au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier

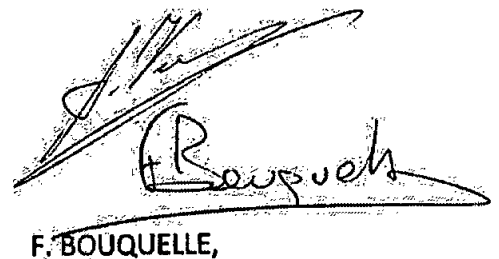


G. ORTOLANI,



Y. GAUTHY,

A. VAN DE WEYER,



F. BOUQUELLE,

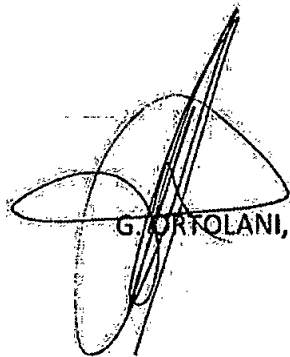
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 novembre 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

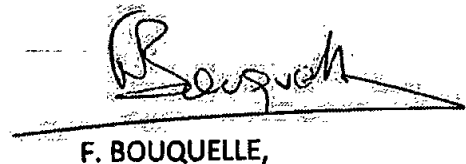
Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

