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

Expédition

Numéro du répertoire	Délivrée à
2015 / 1529.	
Date du prononcé	le
02 juin 2015	€
Numéro du rôle	JGR
2013/AB/803	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000196206-0001-0012-01-01-1

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

La SA FNAC BELGIUM, dont le siège social est établi à 1140 Evere, Avenue Jules Bordet, 142, inscrite à la BCE sous le numéro 0421.506.570 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Olivier Rijckaert, avocat à Ixelles.

contre

Monsieur Fabian B

Intimé au principal,
Appelant sur incident,
comparaissant en personne assisté par Maître Benoît Lespire, avocat à Liège.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

La SA Fnac Belgium a interjeté appel le 2 août 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 19 avril 2013.

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 4 septembre 2013, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur Fabian B a déposé ses conclusions le 4 novembre 2013, ses conclusions additionnelles le 6 mars 2014 et ses conclusions de synthèse le 2 juillet 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Fnac Belgium a déposé ses conclusions le 6 janvier 2014 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 6 mai 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 31 mars 2015 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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 Fabian B a été engagé par la SA Fnac Belgium à partir du 1er octobre 1991 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de vendeur son. Il a été affecté au magasin de Liège.

Le 1 octobre 2006, il a été transféré, avec son accord, au magasin de City 2 à Bruxelles, pour y exercer la fonction d' « assistant responsable produits techniques ».

Le 8 septembre 2010, lendemain de son retour de vacances annuelles, Monsieur Fabian B a été convoqué pour un entretien avec la direction au sujet de la vente des projecteurs Optoma.

Le 9 septembre 2010, la SA Fnac Belgium a mis fin au contrat de travail de Monsieur Fabian B sans indemnité ni préavis. Le motif grave invoqué pour justifier cette décision est, en substance, d'avoir acheté, le 10 août 2010, 3 vidéoprojecteurs de marque Optoma au prix de 99 euros l'unité, c'est-à-dire à un tarif préférentiel abusif et injustifié (ce produit était mis en vente au prix de 699 euros, réduit exceptionnellement à 299 euros le samedi 7 août dans le cadre d'une vente flash). La lettre de licenciement décrit en détail le procédé auquel Monsieur Fabian B aurait recouru en abusant de sa position de cadre et de son influence auprès des services de Liège.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Fabian B a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA FNAC Belgium, outre au versement des intérêts, au payement de :

- une somme de 65.120,77 euros, bruts au titre de l'indemnité compensatoire de préavis équivalent à dix-neuf mois de rémunération,

- une somme de 5.000 euros au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Par un jugement du 19 avril 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare l'action recevable, et la demande partiellement fondée,

Par conséquent,

Condamne la s.a. FNAC BELGIUM à verser à Monsieur B Fabian, sous déduction des retenues sociales et fiscales qui trouvent à s'appliquer en l'espèce, la somme de 65.120,77 EUR. au titre de l'indemnité compensatoire de préavis,

Dit que cette somme doit être augmentée des intérêts, calculés au taux légal, depuis le 9 septembre 2010,

Condamne la s.a. FNAC BELGIUM aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 3.300,00 EUR. dans le chef de Monsieur B Fabian, au titre de l'indemnité de procédure ».

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

L'appel principal

La SA Fnac Belgium interjette un appel limité du jugement du tribunal du travail de Bruxelles, en ce qu'il a déclaré que les faits reprochés à Monsieur Fabian B ne constituaient pas un motif grave et en ce qu'il a condamné la SA Fnac Belgium à payer une indemnité compensatoire de préavis ainsi que les dépens de la première instance.

La SA Fnac Belgium demande à la cour du travail de débouter Monsieur Fabian B de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis ou, à titre subsidiaire, de réduire le montant de cette indemnité.

L'appel incident

Monsieur Fabian B interjette appel incident du jugement en ce qu'il a déclaré que le licenciement n'était pas abusif et l'a débouté de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement abusif et d'affichage du jugement.

Monsieur Fabian B demande à la cour du travail de condamner la SA Fnac Belgium :

- à lui payer 5.000 euros ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts,
- à l'affichage de l'arrêt à intervenir dans le magasin City 2 à Bruxelles.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

La SA Fnac Belgium doit payer à Monsieur Fabian B une indemnité compensatoire de préavis de 65.120,77 euros brut.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

La notion de 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* ».

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 préavis[1].

La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur[2].

Il ressort d'une jurisprudence constante, que la cour du travail partage, que le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de

[1] C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.
[2] Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

nature à lui conférer le caractère d'un motif grave[3]. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine[4].

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu[5].

Le délai pour licencier pour motif grave

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.

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat[6].

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque cette personne a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de 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 justice[7].

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour

---

[3] Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 et Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.
[4] S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.
[5] G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, *www.juridat.be*, RG n° C040441N.
[6] Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.
[7] Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, *www.cass.be*.

licencier prend cours à la fin de l'enquête. La loi n'impose pas que l'enquête soit entamée sans délai et menée avec célérité[8].

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, selon les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits[9].

L'enquête sur les faits, l'audition du travailleur ou toute autre mesure d'instruction n'ont pour effet de postposer la prise de cours du délai dont l'employeur dispose pour licencier que pour autant que ces mesures soient nécessaires pour lui permettre d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Le délai pour donner congé ne peut être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise[10].

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier aurait dû avoir connaissance de ce fait plus tôt[11]. Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal[12].

La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *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* ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement.

---

[8] Cass., 17 janvier 2005, *Chr.D.S.*, p. 207.
[9] Cass., 5 novembre 1990, *www.cass.be*, n° JC90B53 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500.
[10] C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chr.D.S.*, 2009, p. 43.
[11] Cass., 14 mai 2001, *www.cass.be.*
[12] Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

1.2. Application des principes en l'espèce

1.2.1. Le respect du délai pour licencier

Le licenciement de Monsieur Fabian B a eu lieu le 9 septembre 2010, alors que l'achat qui lui est reproché remonte au 10 août 2010.

Il appartient à la SA Fnac Belgium de justifier du respect du délai légal pour licencier.

La SA Fnac Belgium explique que la direction s'est aperçue de modifications anormales du prix des projecteurs Optoma à l'occasion d'une demande de remise d'un membre du personnel, à qui un remboursement partiel a été accordé le 31 août 2010. Ceci est corroboré par les pièces du dossier.

À cette date, Monsieur Fabian B était en vacances depuis deux semaines. Il a repris le travail le 7 septembre. Il a été entendu par la direction le 8 septembre.

Au vu des pièces produites, la cour estime que cette audition était nécessaire pour permettre à la direction de la SA Fnac Belgium de mieux comprendre les faits qu'elle avait découverts (réservation de trois projecteurs, modification du prix, achat par Monsieur B) et d'obtenir des explications à ce sujet de la part de Monsieur B . Le délai légal pour licencier a donc pris cours à la date de l'audition de Monsieur B , le 8 septembre.

Le licenciement a été notifié le lendemain, dans le délai légal.

1.2.2. Le motif grave

Il ressort des pièces déposées par la SA Fnac Belgium que :

- 18 projecteurs Optoma ont été livrés au magasin de City 2 : 10 pièces le 3 juillet, 5 pièces le 19 juillet et 3 pièces le 5 août.
- Entre le 10 juillet et le 3 août, 3 membres du personnel ont emprunté chacun un projecteur. On ignore s'il s'agit du même projecteur ou de 3 projecteurs différents.
- Les projecteurs ont été vendus les uns à des clients au prix de 699 euros la pièce ou de 399,95 euros la pièce (offre flash du samedi 7 août), les autres à des membres du personnel au prix de 489,32 euros (prix préférentiel personnel), à l'exception des 3 pièces réservées par Monsieur Fabian B .
- Le 4 août 2010, Monsieur Fabian B a fait réserver trois projecteurs Optoma au prix de 699 euros la pièce.
- Le 9 août 2010, le prix des projecteurs a été modifié pour être ramené à 99 euros la pièce.

- Le 10 août 2010, Monsieur Fabian B a acheté les 3 projecteurs au prix de 99 euros la pièce.
- Le 10 août 2010, le prix a été remonté à 299 euros la pièce.
- Le 11 août 2010, le prix a été remonté à 699 euros la pièce.

Il n'est pas contesté que les modifications de prix n'ont pas été réalisées par Monsieur Fabian B mais par un autre membre du personnel, Monsieur F , qui en avait le pouvoir et la responsabilité. Il ne ressort pas des pièces soumises à la cour que la SA Fnac Belgium ait interrogé Monsieur P sur les motifs et les circonstances dans lesquelles il a procédé aux trois modifications de prix les 9, 10 et 11 août 2010.

Monsieur Fabian B affirme que la diminution du prix effectuée par Monsieur P le 9 août 2010 était motivée par le fait que les trois projecteurs restants étaient endommagés suite à leur exposition en magasin ou à leur emprunt par des membres du personnel. Cette explication est plausible. La SA Fnac Belgium ne justifie en tout cas pas pour quelle autre raison Monsieur P , responsable de la fixation du prix, aurait décidé de brader la marchandise à ce point. La SA Fnac Belgium ne prouve pas que Monsieur P ait été trompé par Monsieur Fabian B au sujet de l'état de la marchandise. Elle ne prouve pas non plus que les projecteurs achetés par Monsieur Fabian B se trouvaient dans son stock, de sorte qu'ils n'auraient pu être ni exposés en magasin, ni empruntés.

Il faut rappeler que la charge de la preuve du motif grave incombe à la SA Fnac Belgium. Dès lors que le prix de 99 euros a été fixé par un membre de son personnel (Monsieur F et qu'elle ne prouve pas que Monsieur Fabian B a trompé celui-ci, force est de considérer que c'est la SA Fnac Belgium elle-même qui a fixé le prix de 99 euros, sans qu'une intervention fautive de Monsieur Fabian B oit prouvée.

Les différentes opérations de réservation, d'enregistrement des achats (« paniers ») et de paiement sont certes curieuses. Cependant, elles ne suffisent pas à créer un faisceau d'indices établissant avec une certitude suffisante une fraude dans le chef de Monsieur Fabian B

La faute grave, telle qu'elle a été notifiée au moment du licenciement, n'est dès lors pas établie.

Enfin, dans ses conclusions, la SA Fnac Belgium reproche à Monsieur Fabian B d'avoir méconnu les instructions qui interdisent aux membres du personnel d'acheter des marchandises pour les revendre et d'obtenir un prix préférentiel pour une revente à un tiers. Ce grief ne figurait pas dans la lettre par laquelle le motif grave a été notifié. Il ne peut dès lors pas être retenu.

1.2.3. L'indemnité compensatoire de préavis

Le motif grave n'étant pas établi, Monsieur Fabian B a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis accordée par le tribunal du travail, soit 65.120,77 euros brut, n'est pas contesté.

2. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et d'affichage

La SA Fnac Belgium ne doit pas payer à Monsieur Fabian B de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Il n'y a pas lieu de faire afficher notre arrêt.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Les principes

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet le licenciement sans indemnité ni préavis pour motif grave.

En vertu des règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent[13].

En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif. En revanche, l'employeur qui rompt le contrat de travail sans indemnité ni préavis pour un motif manifestement inexistant ou futile peut, selon les circonstances de la cause, voir sa responsabilité mise en cause. Il en va de même s'il agit dans le but de nuire ou s'il pose des actes fautifs dans le cadre du licenciement.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve[14]. S'il subsiste un doute à cet égard, l'abus de droit ne peut être retenu.

---

[13] Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.
[14] Article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire.

2. Application des principes en l'espèce

La cour ne s'estime pas suffisamment convaincue par les éléments avancés par la SA Fnac Belgium pour prouver la faute grave qu'elle reproche à Monsieur Fabian B . Ces éléments ne sont pas pour autant inconsistants.

La SA Fnac Belgium a pu, de bonne foi, se tromper quant à la preuve des faits. Monsieur Fabian B n'établit pas qu'elle a abusé de son droit de licencier.

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif n'est dès lors pas fondée. Il n'y a pas lieu, non plus, d'ordonner l'affichage du présent arrêt.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables, mais non fondé ; en déboute chacune des parties ;

Condamne la SA Fnac Belgium à payer à Monsieur Fabian B les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 3.300 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, Conseillère,
Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur,
G. HANTSON, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, Greffier

G. ORTOLANI,

G. HANTSON,

F. BOUQUELLE,

Y. GAUTHY,

Monsieur G. HANTSON, Conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseillère et Monsieur Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur.

G. ORTOLANI

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **02 juin 2015**, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, Conseillère,
G. ORTOLANI, Greffier

G. ORTOLANI,

F. BOUQUELLE,