

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 2016/1534
Date du prononcé 02 juin 2016
Numéro du rôle 2016/AB/312

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00000457557-0001-0008-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

§ 1
partie appelante,
représentée par Maître CRABEELS Erwin, avocat à BRUXELLES,

contre :

CARREFOUR BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 1140 BRUXELLES, Avenue des
Olympiades 20,
partie intimée,
représentée par Maître SINE Florence et Maître CLUYDTS Sarah loco Maître LENAERTS Henri-
François, avocat à BRUXELLES,

En présence de :

FGTB, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute 42,
N'étant pas représentée

★

★ ★

I. LES FAITS

Madame Rita S. a été engagée par CARREFOUR BELGIUM à partir du 4 septembre 2006
en qualité d'employée .

Elle a été présentée par la FGTB et élue membre suppléante du comité pour la prévention et
la protection au travail lors des élections sociales de 2012.

Le 9 décembre 2015, Madame Rita S. a été interceptée après avoir fait des achats
personnels dans le magasin en-dehors de son service. Elle avait payé un seul article, au prix
de 2,12 euros, en lieu et place des 60,16 euros que coûtaient les 9 articles emportés.



Le 11 décembre 2015, CARREFOUR BELGIUM a entamé la procédure prévue par 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 en vue du licenciement de Madame Rita S. pour motif grave.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La SA CARREFOUR BELGIUM a demandé au tribunal du travail de Nivelles – section de Nivelles de reconnaître la gravité des motifs de rupture portés à la connaissance de Madame Rita S. le 11 décembre 2015 afin de pouvoir la licencier sur ces bases.

Par un jugement du 10 mars 2016, le tribunal du travail de Nivelles a dit pour droit que les faits reprochés à Madame Rita S. dans le courrier recommandé du 11 décembre 2015 sont constitutifs d'un motif grave de résiliation du contrat de travail sans préavis ni indemnité et a condamné Madame Rita S. aux dépens de la procédure.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Madame Rita S. a fait appel par une lettre recommandée confiée aux services de la poste le 22 mars 2016 du jugement prononcé par le tribunal du travail de Nivelles – section de Nivelles le 10 mars 2016.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors; il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 14 mars 2016 et présenté le 15 mars 2016 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 12 avril 2016.

CARREFOUR BELGIUM a déposé ses conclusions le 4 mai 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame Rita S. a déposé ses conclusions le 25 avril 2016 et ses conclusions de synthèse le 13 mai 2016, ainsi qu'un dossier de pièces à la même date.

Les conseils de Madame Rita S. et de CARREFOUR BELGIUM ont plaidé lors de l'audience publique du 19 mai 2016. La FGTB n'a pas été représentée lors de cette audience, bien qu'elle y ait été valablement convoquée. 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.



IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Madame Rita S demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail de Nivelles – section de Nivelles du 10 mars 2016 en ce qu'il a déclaré la demande de CARREFOUR BELGIUM recevable et fondée et de condamner CARREFOUR BELGIUM aux frais et dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991¹, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de motif grave:

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave² et de la charge de la preuve.

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 notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

¹ Loi 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.

² Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.



Le dernier élément implique que 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 posé³. 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 grave⁴.

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 préavis⁵.

Lorsque le motif grave invoqué est le vol, l'employeur doit établir tous les éléments constitutifs du vol, à savoir non seulement la prise de possession d'une chose appartenant à autrui contre le gré du propriétaire, mais également l'intention frauduleuse⁶.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

La notification des motifs

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

La notification du motif grave invoqué à l'appui de l'intention de licencier doit être précise afin de permettre au travailleur et à l'organisation syndicale de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs

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

⁴ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

⁵ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁶ Cass., 29 novembre 2010, *www.cass.be*, RG n° S2009.0114.F.



plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification de l'intention de licencier. L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis⁷.

2. Application des principes en l'espèce

Il n'existe pas de contestation au sujet du respect des formes et des délais prescrits par la loi. Les pièces du dossier permettent de constater qu'ils ont été respectés.

Le litige porte sur le motif grave lui-même.

Le motif grave reproché consiste en un vol de marchandise.

Madame Rita S. ne conteste pas les faits suivants :

- elle s'est présentée à la caisse « self scan » sans avoir scanné préalablement ses achats au moyen du scanner prévu à cet effet ;
- elle y a déposé un carton contenant 9 articles, qui n'ont pas été sortis du carton ;
- le préposé à la caisse n'a scanné qu'un seul de ces articles, à savoir un duo pack de crème fraîche au prix de 2,12 euros ;
- Madame Rita S. a payé ce montant par Bancontact ;
- le prix total des marchandises emportées (9 articles) s'élevait à 60,16 euros.

Carrefour ayant qualifié ces faits de « vol », la société doit, conformément aux principes rappelés ci-dessus, établir non seulement l'élément matériel du vol, mais également l'intention frauduleuse, c'est-à-dire en l'occurrence l'intention d'emporter les marchandises sans les avoir payées (à l'exception de la crème fraîche).

La cour du travail estime que l'intention frauduleuse est établie. Madame Rita S. a effectivement emporté des marchandises impayées et, compte tenu des circonstances de fait, elle ne pouvait ignorer qu'elle ne les avait pas payées.

Madame Rita S. explique les faits par la distraction. Elle soutient n'avoir pas eu l'intention d'emporter des marchandises sans payer, mais ne pas s'être rendue compte du fait que le caissier n'avait scanné qu'un seul article ni que le prix demandé pour ses achats ne pouvait correspondre aux 9 produits emportés.

La cour, tout comme le tribunal, considère que cette explication n'est pas crédible. Madame Rita S. savait forcément qu'elle n'avait pas scanné elle-même les articles, comme c'est normalement le cas avant de se présenter à la caisse « self scan ». À supposer même qu'elle n'ait pas remarqué que le caissier ne scannait qu'un seul article, ce qui est déjà très

⁷ C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74.



improbable, il est impossible qu'elle ne se soit pas aperçue que le prix de 2,12 euros, affiché tant sur l'écran sous les yeux du client que sur l'appareil Bancontact, ne correspondait à l'évidence pas à la totalité de ses achats. C'est dès lors sciemment que Madame Rita S. a emporté des marchandises impayées.

Dès lors que Madame Rita S. ne comptait pas payer les marchandises emportées, il n'y a pas eu d'accord sur la chose et sur le prix et, dès lors, pas de transfert de propriété avant le passage en caisse, comme Madame Rita S. le soutient en vain.

Il est également vain de soutenir que CARREFOUR BELGIUM aurait dû, par l'intermédiaire de son personnel de surveillance, empêcher le vol au lieu de se contenter de le constater. Il était légitime dans le chef de l'employeur, constatant que Madame Rita S. se présentait inhabituellement à une caisse « self scan » sans avoir scanné ses achats, d'observer la suite des événements avant d'intervenir. Une fois le non-paiement constaté, la confiance était rompue, si bien qu'un paiement effectué a posteriori ne pouvait remédier à la situation.

La cour considère que ce comportement est gravement fautif et a immédiatement et définitivement rompu la confiance qui doit exister entre l'employeur et le travailleur. L'ancienneté de 12 années sans reproche et l'absence de subterfuge élaboré n'empêchent pas cette rupture de confiance immédiate et définitive.

Le fait de vol constitue en lui-même le motif grave. Il est dès lors inutile d'examiner si ce vol a, ou non, été commis avec la complicité du caissier.

Le jugement du tribunal du travail doit être confirmé.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les conseils de Madame Rita S. et de la SA CARREFOUR BELGIUM, en l'absence de la FGTB ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute Madame Rita S. ;

Condamne Madame Rita S. à payer à CARREFOUR BELGIUM les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.320 euros jusqu'à présent.

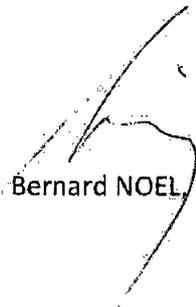


Ainsi arrêté par :

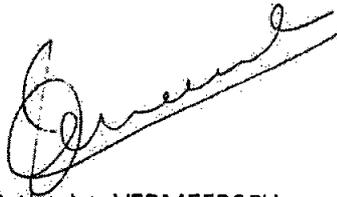
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Catherine VERMEERSCH, conseiller social au titre d'employeur,
Bernard NOEL, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Céline BIANCHI, greffier



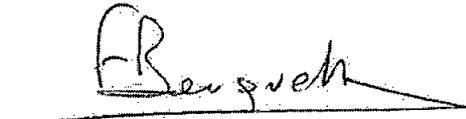
Céline BIANCHI,



Bernard NOEL,



Catherine VERMEERSCH,

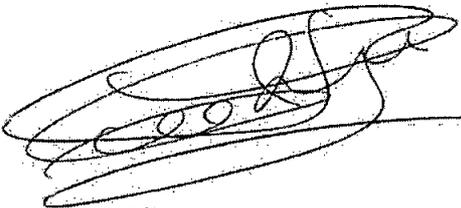


Fabienne BOUQUELLE,

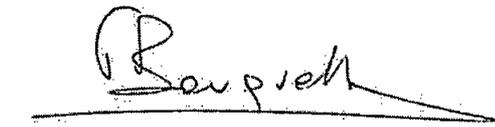
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 02 juin 2016, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Céline BIANCHI, greffier



Céline BIANCHI,



Fabienne BOUQUELLE,

