



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 25 octobre 2024
Numéro du rôle 2022/AB/39
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 08 novembre 2021 20/3757/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

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

EN CAUSE :

La SPRL PHARMACIE HOUBA, inscrite à la BCE sous le n° 0891.466.622, dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, avenue Houba de Strooper 92,
partie appelante, ci-après la SPRL ou l'employeur
représentée par Maître A. L. *loco* Maître E. G., avocat à 1081 KOEKELBERG

CONTRE :

Madame I. T.,
partie intimée, ci-après Madame T.
représentée par Maître C. L. *loco* Maître S. R., avocate à 1050 BRUXELLES,

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 septembre 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 8 novembre 2021 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{re} chambre (R.G. n° 20/3757/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Bruxelles le 14 janvier 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 janvier 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 2 mars 2022 ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire rendue le 6 avril 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17 juin 2025 ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire rectificative rendue le 17 avril 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 septembre 2024 ;

- les conclusions, et les conclusions additionnelles de Madame T., remises au greffe de la cour respectivement les 28 juin et 24 octobre 2022, son dossier de pièces déposé au greffe de la cour le 28 juin 2022 ;
- les conclusions de la SPRL, remises au greffe de la cour le 31 août 2022, et son dossier de pièces déposé au greffe de la cour le 6 septembre 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 septembre 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance du 19 mars 2014, Madame T. a assigné la SPRL et a sollicité en ses dernières conclusions la condamnation de celle-ci :

- au paiement de la somme provisionnelle de 8 395,09 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- au paiement de la somme provisionnelle de 15 590,88 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure d'un montant de 2 600 €.

Par jugement du 8 novembre 2021, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- le principe selon lequel le civil tient le pénal en état ne s'applique pas en l'espèce, le jugement prononcé le 4 décembre 2019 par la 45^e chambre correctionnelle du tribunal de première instance francophone de Bruxelles ayant statué définitivement sur l'action publique, puisqu'aucun appel n'a été formé à l'encontre de la décision d'acquiescement, mais uniquement en ce qui concerne les intérêts civils ;
- le tribunal correctionnel a acquitté Madame T. après avoir relevé que bon nombre des allégations formulées par la SPRL sont soit inexactes soit non établies à suffisance, et ce constat, qui justifie l'acquiescement de Madame T., s'impose à lui, de sorte qu'il ne peut que retenir que les faits à la base du licenciement pour motif grave ne sont pas établis par la SPRL qui est dès lors redevable à Madame T. d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- la SPRL a licencié Madame T. pour motif grave sans preuve suffisante, ce qui démontre une légèreté fautive, laquelle a indiscutablement causé un dommage moral à cette dernière, non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il a dès lors :

- dit la demande recevable et partiellement fondée ;
- condamné la SPRL à payer à Madame T. :

- la somme brute de 8 395,09 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux ;
- la somme de 6 000 € à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier, à majorer des intérêts légaux ;
- condamné la SPRL aux dépens de Madame T. liquidés à la somme de 2 600 € à titre d'indemnité de procédure.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, la SPRL sollicite en substance que Madame T. soit déboutée de ses demandes et condamnée aux frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

Madame T. demande pour sa part la confirmation du jugement *a quo* dans toutes ses dispositions, et la condamnation de la SPRL aux dépens de l'appel, liquidés sous la forme de l'indemnité de procédure d'un montant de 1 540 €.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel, régulier en la forme, est recevable.

III. LES FAITS

Madame T. a été occupée par la SPRL en qualité d'assistante en pharmacie depuis le 21 mai 2012 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du 18 mai 2012.

Le 8 janvier 2014, elle est convoquée oralement à un entretien dont aucun compte-rendu n'est produit aux débats, au cours duquel son licenciement pour motif grave lui est signifié.

Le même jour, le motif grave lui est notifié en mains propres, par un écrit qui lui sera également adressé par courrier recommandé le 10 janvier 2014, et dont le contenu est le suivant :

« Le soussigné, Monsieur M., dûment mandaté par l'employeur [...] vous a, à la date du 8 janvier 2014, signifié par remise d'un écrit votre licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnité.

Nous vous donnons, ci-après, une description de la faute grave que nous vous reprochons et sur base de laquelle nous avons fondé notre décision de licenciement :

Le 6 janvier 2014, une livraison est effectuée au comptoir des produits suivant : 2 fois D-Cure 4 ampoules, une boîte Steovit D3 1000/800 90 tablettes, une boîte Ferricure de 56 tablettes et une boîte Zaldiar 20 tablettes. Ces produits ont été payés cash (74,09 €). Cet argent a été accepté par I. et

directement transmis à S. qui est venu se mettre à côté de I. La vente a ensuite été annulée sans qu'elle ait été clôturée.

Votre décompte final ainsi que tous les documents sociaux vous seront transmis dans les meilleurs délais. »

Le formulaire C4, daté du 6 février 2014, porte comme motif précis du chômage : « vol ».

Entretemps, l'ancien conseil de Madame T. a contesté par écrit en date du 21 janvier 2014 le motif grave en ces termes :

« Le 8 janvier 2014, vous avez convoqué ma cliente dans votre bureau, ainsi qu'une collègue. Étaient également présentes deux personnes qui se sont présentées comme étant vos avocats.

Vous avez accusé Madame T., ainsi que sa collègue, de faits extrêmement graves, c'est-à-dire, d'avoir dérobé un montant de 60 000 €. Vous leur avez montré des images filmées par les caméras de surveillance que vous avez placées dans la pharmacie. D'après ma cliente, ces images ne montraient strictement rien de suspect. Vous, et les deux personnes qui se sont présentées comme étant vos avocats, avez ensuite fait pression sur Madame T., la menaçant de poursuites judiciaires et d'une peine de prison de 5 ans au moins, afin que cette dernière signe une reconnaissance de dette. Vous lui avez proposé de revenir le lendemain soir, avec une proposition concrète de remboursement.

Au terme de cette réunion, vous lui avez notifié son licenciement pour faute grave, invoquant le vol d'un montant de 74,09 €, fait que ma cliente conteste formellement. J'ai accompagné Madame T. le lendemain soir afin de prendre connaissance de ce que vous lui reprochiez précisément.

Vous avez confirmé que vous reprochiez à ma cliente un vol de près de 60 000 € au préjudice de la SPRL. Tout en répétant à plusieurs reprises que "vous lui aviez donné une chance", vous n'avez pas souhaité préciser ce que vous entendiez par "lui donner sa chance". Ces propos semblent confirmer ce que m'avait rapporté ma cliente, à savoir que vous vouliez qu'elle signe une reconnaissance de dette.

Ce comportement ne peut être accepté par ma cliente et celle-ci se réserve le droit de déposer une plainte du chef de tentative d'escroquerie.

[...] »

Le conseil de la SPRL répondra à ce courrier en ces termes :

« [...] Le contenu de ce courrier du 21 janvier 2014 est manifestement de nature provocante et est formellement contesté par notre cliente.

Votre cliente est naturellement libre d'entamer toute procédure qu'elle semble lui être utile.

*Vu que votre cliente nie soudainement tous les faits nonobstant qu'elle a été prise en flagrant délit, nous confirmons que nous déposons au nom de notre cliente une plainte avec constitution de partie civile auprès du juge d'instruction compétent.
[...] »*

Le 10 avril 2014, le gérant de la SPRL a déposé une plainte pour escroquerie à l'encontre de Madame T. auprès de la police locale de Bruxelles.

Il ressort en outre du jugement prononcé le 4 décembre 2019 par la 45^e chambre correctionnelle du tribunal de première instance de Bruxelles que la SPRL s'est constituée partie civile en mains d'un juge d'instruction le 1^{er} juillet 2014 à l'encontre de Madame T. pour des faits de faux informatiques, de fraudes informatiques et de vols domestiques.

En ce jugement, le tribunal de première instance a considéré « *qu'un doute devant profiter aux prévenues subsiste quant aux faits qui leur sont reprochés [...] »*

Dès lors, le tribunal de première instance :

- a acquitté Madame T. et l'a renvoyée des fins des poursuites sans frais ;
- s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de la SPRL en tant que partie civile.

Le 24 décembre 2019, la SPRL a formé appel sur les intérêts civils.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de la SPRL

La SPRL fait valoir en substance que :

- Madame T. a reconnu, de manière inconditionnelle et sans aucune réserve, les faits retenus à son encontre, par l'apposition de sa signature avec la mention « lue et approuvée » sur la lettre de licenciement du 8 janvier 2014, faits qui justifient clairement et pleinement son licenciement pour motif grave ;
- elle prouve, à suffisance, que les faits reprochés à Madame T. étaient indiscutablement de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre les parties et qu'ils constituaient bien un motif grave justifiant à suffisance le congé intervenu le 8 janvier 2014 ;
- d'autre part, des fautes imputables à Madame T. et qui n'ont pas été reprises dans la lettre de licenciement (vols au comptoir et faux informatiques) ont été de nature à apprécier, avec certitude et précision, le motif du congé intervenu à la date litigieuse et il y a par conséquent lieu de tenir compte de celles-ci ;

- les faits reprochés à Madame T. étant des fautes civiles graves au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, la décision prise par la 45^e chambre correctionnelle du tribunal de première instance francophone de Bruxelles n'a pas autorité de chose jugée et il y a par conséquent lieu, pour la cour de céans, de valider le congé pour motif grave ;
- à supposer que, par impossible, la cour de céans estimerait que le licenciement pour motif grave intervenu à la date litigieuse n'aurait pas été justifié du point de vue de ce motif grave, il y aurait en tout état de cause lieu pour la cour de céans de réformer le jugement dont appel et de considérer que ce licenciement n'était pas abusif, Madame T. ayant à tout le moins adopté une attitude suspecte, ayant entraîné au minimum dans son chef une perte légitime de confiance ;
- Madame T. reste en défaut d'apporter la preuve du préjudice qu'elle aurait subi, préjudice distinct de celui qui aurait été causé par le licenciement.

2. La position de Madame T.

Madame T. fait valoir en substance que :

- vu l'autorité de la chose jugée du pénal sur le civil, les faits invoqués au titre de motif grave ne sauraient être retenus comme établis ;
- la SPRL n'établit pas les faits allégués au titre de motif grave : elle n'a jamais reconnu les faits notifiés au titre de motif grave, et les images de vidéosurveillance ne rapportent pas la preuve des faits allégués ;
- les faits autres que ceux fondant le motif grave ne peuvent être pris en compte, et ne sont du reste pas établis ;
- la SPRL, qui a fait preuve d'une légèreté fautive, a adopté un comportement incompatible avec celui d'un employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances, générant dans son chef un dommage moral important

3. La décision de la cour

1) Quant à l'autorité de chose jugée du pénal sur le civil

L'autorité de la chose jugée au pénal sur le procès civil ultérieur (quant aux points qui sont communs tant à l'action civile qu'à l'action publique) constitue un principe général de droit¹. Cette autorité ne s'attache qu'aux dispositions pénales de la décision rendue, c'est-à-dire à celle qui statue sur l'action publique².

¹ Cass., 15 février 1991 (arrêt Stappers), *Pas.*, 1991, n° 322 ; *Rev. trim. dr. h.*, 1992, 227 et note M. FRANCHIMONT ; *R.C.J.B.*, 1992, 5 et note F. RIGAUX.

² Cass., 30 octobre 1970, *Pas.*, 1971, I, p. 191 ; Cass., 3 novembre 1970, *Pas.*, 1971 ; I, p. 196 ; Cass., 27 janvier 1978, *Pas.*, 1978, I, p. 219 ; Liège, 21 décembre 1993, *J.L.M.B.*, 1994, p. 113 ; voy. M. FRANCHIMONT, A. JACOBS et A. MASSET, *Manuel de procédure pénale*, 2^e éd., Larcier, 2006, p. 984.

La décision rendue par le juge pénal sur l'action civile qui est portée devant lui n'a d'autorité de chose jugée que dans les limites de l'article 23 du Code judiciaire, lequel exige une triple identité d'objet, de cause et de parties.

La Cour de cassation a originairement consacré le caractère *erga omnes* de l'autorité de la chose jugée au pénal³.

La Cour de cassation a toutefois, depuis, restreint la portée de ce principe, notamment à l'aune du droit à un procès équitable consacré par l'article 6, § 1^{er} de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Elle a ainsi jugé que « *l'autorité de la chose jugée au pénal ne fait pas obstacle à ce que, lors d'un procès civil ultérieur, une partie ait la possibilité de contester les éléments déduits du procès pénal, dans la mesure où elle n'était pas partie à l'instance pénale ou dans la mesure où elle n'a pu librement y faire valoir ses intérêts* »⁴.

Cette jurisprudence a pour corollaire que si la partie était à l'instance pénale, l'autorité au civil de la chose jugée au pénal est applicable dans la mesure de ce qui a été certainement et nécessairement jugé par le juge pénal concernant les faits mis à charge du prévenu et compte tenu des motifs constituant le fondement nécessaire de la décision pénale⁵.

En l'espèce, le juge pénal a, aux termes de son jugement du 4 décembre 2019, jugé les préventions de faux informatiques, de fraudes informatiques et de vols domestiques visant expressément Madame T., non établies, et l'en a acquittée.

La SPRL était partie au procès pénal, et a pu librement y faire valoir ses intérêts, de sorte que l'autorité au civil de la chose jugée au pénal par la 45^e chambre correctionnelle du tribunal de première instance de Bruxelles en son jugement du 4 décembre 2019 lui est applicable.

2) Quant au licenciement pour motif grave

Textes et principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

³ Cass., 1^{er} juin 1944, *Pas.*, 1944, I, p. 365 ; Cass., 3 novembre 1960, *Pas.*, 1961, I, p. 235 ; Cass., 22 mai 1969, *J.T.*, 1969, p. 439 ; Cass., 4 février 1972, *Pas.*, 1972, I, p. 524 ; Cass., 18 novembre 1976, *Pas.*, 1977, I, p. 307 ; Cass., 21 novembre 1980, *Pas.*, 1981, I, p. 3.

⁴ *Ibidem.* Voy. égal. Cass., 2 octobre 1997, *Pas.*, 1997, n° 381 ; Cass., 24 avril 2006, R.G. n° S.050075.N ; Cass., 7 mars 2008, R.G. n° C.060253.F, www.juridat.be.

⁵ Cass., 23 septembre 2004, *R.C.J.B.*, 2005, 647 ; et not. G. DE LEVAL, « Le jugement », in *Droit judiciaire*, Tome 2, dir. G. DE LEVAL, Larcier, Bruxelles, 2015, n° 7.56 et s.

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l’expiration du terme pour un motif grave laissé à l’appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s’il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l’employeur et le travailleur.

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.

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.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d’huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d’un écrit à l’autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu’elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l’expiration entraîne la forclusion du droit lui-même :

- un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l’employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l’existence du fait et aux 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 »*⁶.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l’employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail⁷.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l’exception du dimanche et des jours fériés.

⁶ Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

⁷ Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

L'article 35, al. 3 et 4 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état⁸.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »⁹.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise¹⁰.

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

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

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹¹.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹².

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond¹³.

⁸ Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

⁹ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

¹⁰ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

¹¹ Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹² Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

¹³ Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁴. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée¹⁵.

Application

La régularité formelle du licenciement pour motif grave

En ce qui concerne la régularité formelle du licenciement pour motif grave, il résulte des éléments produits aux débats que la chronologie des faits fut la suivante :

- les faits qui sont reprochés à Madame T. se sont déroulés le 6 janvier 2014 ;
- la notification du congé et du motif grave est intervenue le 8 janvier 2014.

Compte tenu des principes en la matière rappelés ci-dessus, la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est donc rapportée en l'espèce.

S'agissant de l'exigence de précision de la description des motifs, la cour considère que la notification du motif grave du 8 janvier 2014 dont le contenu figure *supra* permet à Madame T. de comprendre ce qui lui était reproché, aux juridictions saisies de vérifier si les motifs énoncés s'identifient avec les faits allégués devant elles, et d'apprécier leur gravité.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de Madame T. est régulier en la forme.

¹⁴ Voir en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

¹⁵ Voy. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^{ème} ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat.*

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

Ainsi qu'il résulte de ce qui a été indiqué ci-dessus, le motif grave invoqué par l'employeur à l'encontre de Madame T. est un vol, accompagné de faux et de fraudes informatiques, en date du 6 janvier 2014.

Ces faits font partie de ceux qui ont donné lieu au jugement du tribunal de première instance de Bruxelles du 4 décembre 2019.

Il a déjà été dit à cet égard ci-dessus que ce jugement était revêtu de l'autorité de la chose jugée au pénal dans le cadre de la présente procédure, et que l'acquiescement de Madame T. qu'il prononce est définitivement acquis dans son chef.

La cour rappelle que lorsque les faits qui sont reprochés au travailleur donnent lieu à une enquête judiciaire, si le travailleur est acquitté par le juge pénal, il est établi *erga omnes* et donc aussi pour le juge civil que les faits qui sont invoqués comme motif grave par l'employeur ne se sont pas produits, le congé pour motif grave sur base des mêmes faits n'étant dès lors pas possible¹⁶.

Il est donc définitivement acquis que Madame T. ne s'est pas rendue coupable d'un vol accompagné de faux et de fraudes informatiques en date du 6 janvier 2014 ainsi qu'il a déjà été dit *supra*.

Concrètement, le jugement est motivé comme suit à cet égard :

« [...] Tout particulièrement le motif grave justifiant le licenciement daté du 6 janvier 2014, soit la "case 6" n'apparaît pas des images caméras versées au dossier, du moins telles que visionnées par le tribunal qui voit des mouvements qui peuvent tant s'interpréter de la manière conçue par la partie civile que par de banales manipulations, répondant au cours des activités des prévenues au sein de la pharmacie. [...] »

D'autre part, si ainsi que le relève la SPRL en termes de conclusions, le juge peut tenir compte de faits antérieurs en vue d'apprécier la gravité du fait invoqué comme motif grave, et ce même s'ils ne sont pas invoqués dans la lettre de congé, il a par ailleurs été jugé, et la cour de céans se rallie à cette jurisprudence, que dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de 3 jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de 3 jours ouvrables avant ce congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère

¹⁶ C. trav. Liège, 2 février 1977, *J.L.*, 1977, 250 ; C. trav. Anvers (sect. Hasselt), 18 février 1986, *Limb. Rechtsl.*, 1986, 171 ; C. trav. Bruxelles, 4 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, 59 ; C. trav. Bruxelles, 1^{er} décembre 2021, *J.T.T.*, 2022, 365.

fautif est dénié¹⁷. Il en va de même si le fait reproché par l'employeur au travailleur qui précède de 3 jours ouvrables tout au plus le congé pour motif grave n'est pas prouvé¹⁸.

Surabondamment, la cour relève que ce que la SPRL qualifie de fautes imputables à Madame T. et qui n'ont pas été reprises dans la lettre de licenciement (vols au comptoir et faux informatiques) ont également été considérées comme non établies par le tribunal de première de Bruxelles en son jugement du 4 décembre 2019.

Il résulte en effet de celui-ci qu'outre les faits dénoncés du 6 janvier 2014, la 45^e chambre correctionnelle du tribunal précité a examiné la prétendue soustraction frauduleuse d'au moins 611 produits pharmaceutiques ou cosmétiques et de sommes d'argent d'un montant total d'au moins 5 352,86 € au préjudice de la SPRL, ainsi que la dénonciation par cette dernière de malversations qui « *ont consisté, en synthèse à insérer de fausses données dans le système informatique et à abuser de leur poste et de la confiance accordée pour dissimuler à [son] profit des sommes d'argent et des articles [...]* ».

Le tribunal de première instance a considéré à cet égard que :

« [...] le tribunal relève que si des éléments perturbants sont mis en évidence par l'enquête et les éléments versés par la partie civile, bon nombre des allégations formulées par celle-ci à l'encontre des prévenues sont soit inexactes, soit ne sont pas établies à suffisance, sans qu'il ne subsiste un doute raisonnable devant profiter aux prévenues, dès lors que :

- *Il se doit d'être relevé qu'aucune expertise comptable n'a été effectuée et que le dossier versé par la partie civile, dès sa constitution entre les mains du juge d'instruction, est certes volumineux, mais difficilement compréhensible ou qu'en tout cas, les liens supposés entre les éléments de comptabilité évoqués et les images ne sont nullement exposés ou précisés de manière éclairante.*
- *Les images caméras visionnées par le tribunal et versées au dossier laissent apparaître certains gestes, lors de la manipulation du tiroir-caisse, étranges, mais dont on ne peut retenir de certitude quant au fait que les prévenues auraient retiré de l'argent de cette caisse.*

Le tribunal ne peut que rejoindre la remarque du conseil de la prévenue T. quant au caractère rudimentaire du tiroir-caisse, bien peu sécurisé qui laisse la porte ouverte à toute justification de défauts de caisse. Les explications retranscrites par la partie civile, dans son dossier de pièces, sous ce que cette partie civile dénomme les "cases", supposées relater le déroulement des images filmées, soit extrapolent ce qui peut s'y voir de manière effective, soit

¹⁷ Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1990, I, 376 ; Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, 965, 5, note ; Cass., 7 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, 320, note ; C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2014, *J.T.T.*, 2015, 99 ; voy. ég.: C. trav. Mons, 16 mars 2018, *J.T.T.*, 2018, 287 et C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, 402.

¹⁸ Cass., 2 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, 129.

interprètent les gestes des prévenues de manière incriminante, sans que cette version ne soit certaine.

[...]

- *Les images laissent aussi apercevoir d'autres personnes que les prévenues circulant dans les locaux aux lieux où se produiraient les détournements spécialement, lors des livraisons et triages et/ou stockages de produits.*
- *Le tribunal se doit de relever l'absence de logins personnels rendant intraçables les manipulations informatiques reprochées. Cet élément a été confirmé par [le] gérant en charge au sein de la pharmacie concernée dans son audition du 4 mai 2015. Le caractère anormal de manipulations informatiques ne peut donc être attribué à une personne déterminée. »*

Ces faits ne peuvent dès lors, pas plus que ceux du 6 janvier 2014, être considérés comme établis à l'encontre de Madame T.

Enfin, et pour autant que de besoin, s'agissant de la mention « *lu et approuvé* » apposée par Madame T. sur la notification du motif grave du 8 janvier 2014, la cour estime que cet élément ne peut être retenu à l'encontre de Madame T. :

- la cour constate que Madame T. a été contrainte de participer à un entretien improvisé, dans l'ignorance préalable du motif de sa convocation, ce qui implique une absence de possibilité de préparation de sa défense. Il ne ressort en outre d'aucun élément produit aux débats qu'il lui a été donné le temps de la réflexion ni la possibilité de se faire assister ;
- Madame T. a également indiqué en date du 21 janvier 2014 par l'entremise de son ancien conseil avoir été menacée d'être entraînée dans une procédure pénale (qui a finalement abouti à un acquittement), de nature à inspirer à celle-ci la crainte d'un mal présent et considérable. À la supposer établie, il s'agirait là à l'estime de la cour d'une menace injuste et illicite, la SPRL rapportant la preuve d'une enquête concernant ses soupçons de vol mais non pas du caractère suffisamment sérieux de celle-ci, et le comportement de l'employeur n'offrant pas à Madame T. un véritable choix compte tenu des conséquences pouvant être engendrées par les reproches dont elle faisait l'objet ;
- enfin, ainsi qu'il résulte notamment de l'audition du gérant de la SPRL par la police locale de Bruxelles le 10 avril 2014, Madame T. s'est présentée chez l'employeur et a contesté dès le lendemain, accompagnée cette fois de son ancien conseil, la réalité du motif grave qui lui était reproché par celui-ci.

En conclusion et en synthèse, le licenciement de Madame T. pour motif grave étant irrégulier sur le fond, l'employeur lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis, dont le calcul n'est pas contesté.

Le jugement entrepris sera dès lors confirmé à cet égard.

3) Quant à la demande d'indemnité pour licenciement abusif

Textes et principes

La théorie de l'abus de droit développée en droit commun a également trouvé droit de cité en droit du travail, et plus précisément dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.

En matière contractuelle, c'est l'article 1134 de l'ancien Code civil (5,73 du nouveau Code civil) qui constitue la base de l'abus de droit. Le principe d'exécution de bonne foi interdit à une partie contractante d'abuser des droits que le contrat lui octroie¹⁹.

Il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière « *qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée* »²⁰.

Les deux parties à un contrat de travail ont le droit de résilier le contrat par l'expression de leur volonté unilatérale, moyennant préavis lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou pour motif grave pour tous les types de contrat (art. 32, 3° de la loi relative aux contrats de travail). Ces modes de résiliation unilatérale sont des formes de congé et impliquent que chaque partie a le droit de donner congé. Ce droit découle du contrat et doit donc être exécuté de bonne foi. L'exercice du droit de résiliation peut dès lors faire l'objet d'un abus.

Il y a abus du droit de licencier lorsque ce droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent²¹.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

Les critères retenus sont habituellement les suivants à cet égard :

- le caractère vexatoire ou méchant du licenciement ;
- l'absence de motif légitime ;
- le détournement de la finalité économique et sociale du droit de licencier ;
- le dépassement de l'exercice normal du droit de licencier ;
- la rupture de proportionnalité entre le congé et ses effets ;
- le non-respect de la procédure de licenciement.

¹⁹ Cass., 19 septembre 1983, *R.C.J.B.*, 1986, 282.

²⁰ Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-1972, 321, concl. Av. gén. GANSHOF VAN DER MEERSCH.

²¹ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155 ; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART ; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN.

Outre la faute distincte de la méconnaissance des règles relatives au congé, l'abus de droit en cas de licenciement des travailleurs requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même ; il faut par conséquent qu'il découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement. L'indemnité de préavis forfaitaire due en cas de rupture irrégulière indemnise tous les dommages résultant de la rupture du contrat de travail²².

La charge de la preuve de l'abus du droit de licencier repose sur celui qui dit en être la victime. Conformément aux règles générales de la responsabilité, le travailleur doit prouver l'existence et l'étendue du dommage qu'il dit avoir subi et qui diffère de celui qui est couvert par l'indemnité de congé d'une part, et le lien de causalité entre l'abus de droit et ce dommage d'autre part.

Application

En l'espèce, à l'appui de sa demande, Madame T. a reproché en substance à la SPRL d'avoir procédé à son licenciement pour motif grave en faisant preuve d'une légèreté fautive, engendrant dans son chef un sentiment d'humiliation et un stress considérable.

Ainsi que l'a relevé le premier juge, il n'est pas démontré par Madame T. que la SPRL était de mauvaise foi et entendait lui nuire.

Pour le surplus, à l'estime de la cour de céans, si ainsi qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus l'appréciation des faits prétendument fautifs dans le chef de Madame T. par l'employeur s'est révélée incorrecte, et que son licenciement immédiat doit en conséquence être considéré comme irrégulier, il n'en résulte pas pour autant que Madame T. rapporte la preuve que la SPRL a procédé à celui-ci avec une telle légèreté qu'elle aurait manifestement dépassé les limites de l'exercice normal du droit de licencier. La cour constate en effet qu'en l'espèce l'employeur a procédé à une série de recherches et de vérifications avant de procéder au licenciement de Madame T., qu'il a soupçonné de vols, de faux et de fraudes informatiques sur base d'éléments jugés « *perturbants* » par le tribunal de première instance francophone de Bruxelles, faits ainsi qualifiés qu'il ne pourra toutefois prouver à suffisance.

La cour observe en outre et surabondamment que Madame T. demeure en défaut de prouver l'existence d'un dommage particulier dans son chef, qui serait distinct de celui qui est compensé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été allouée par le premier juge et que la cour de céans confirme par le présent arrêt.

Le jugement dont appel sera donc réformé en ce qu'il a fait droit à la demande de Madame T. de ce chef.

Les dépens

²² Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494.

Aux termes de l'article 1017 d'instance et d'appel, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « *soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge* ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation²³ a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil, mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant partiellement sur une partie des demandes originaires de Madame T., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancée par la SRL dans le cadre de la procédure d'appel qui restera à sa charge.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SPRL à payer à Madame T. la somme brute de 8 395,09 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal ;

Réformant le jugement entrepris, déboute Madame T. pour le surplus de sa demande ;

²³ Cass. (1^{ère} ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SPRL aux dépens d'instance de Madame T., et compensant les dépens, délaisse à chaque partie ses propres dépens d'instance et d'appel, la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancée dans le cadre de la procédure d'appel par la SPRL, restant à sa charge.

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. D., conseiller à la cour du travail de Liège, délégué par ordonnance 113bis du 30 août 2024,
P. M., conseiller au titre d'employeur,
G. H., conseiller au titre d'employé,
Assistés de X. B., greffier

X. B., G. H., P. M., C. D.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4e Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 octobre 2024, où étaient présents :

C. D., conseiller à la cour du travail de Liège, délégué par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

X. B., greffier

X. B.

C. D.