

N° d'ordre 38



Expédition

Numéro du répertoire 2015 / 90
Date du prononcé 12 janvier 2015
Numéro du rôle 2013/AL/592 R.G. T.T. Liège : N° 406081

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

En cause de :

CARREFOUR BELGIUM S.A.
c/
V

Cour du travail de Liège

Division Liège

neuvième chambre

Arrêt

* Contrat de travail

Motif grave

Principe de proportionnalité

COVER 01-00000073396-0001-0014-01-01-1



EN CAUSE DE :

LA S.A. CARREFOUR BELGIUM, dont le siège social est établi à 1140 BRUXELLES, avenue des Olympiades, 20,
partie appelante, Intimée sur Incident,
comparaissant par Maître Renaud DETHY, avocat, se substituant à Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat à 4000 LIEGE, boulevard Frère Orban, 25,

CONTRE :

Madame C V
partie intimée, appelante sur Incident,
comparaissant par Maître Vanessa NALON, avocat, se substituant à Maître Francis SCHROEDER, avocat à 4000 LIEGE, rue des Augustins, 26.

•
• •

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Il ne ressort d'aucun élément des dossiers que le jugement prononcé le 3 octobre 2013 aurait été signifié, en sorte que l'appel, formé par requête déposée au greffe de la cour le 12 novembre 2013, régulier en la forme, doit être déclaré recevable, de même que l'appel Incident.

II. L'OBJET DU LITIGE – EN SYNTHÈSE.

1. **Madame C** V (ci-après : « l'intimée », « l'appelante sur Incident » ou « l'intéressée » ou encore « Madame V. ») conteste la régularité et le bien-fondé du congé sans préavis ni indemnité qui lui a été notifié le 7 avril 2011, suivi de la notification du motif grave le 11 avril 2011.

Son ex-employeur, la **S.A. CARREFOUR BELGIUM** (ci-après : « l'appelante », « l'intimée sur Incident » ou « Carrefour ») lui fait grief d'avoir, entre la fin de l'année 2010 et le 30 mars 2011 inclus, détourné à son profit des « points bonus » de clients à l'aide de la carte de dépannage, qu'elle a transférés sur sa « carte bonus » personnelle. Il y va d'une vingtaine d'opérations au cours de la période précitée, à hauteur d'une somme totale de 55 €.



2. L'intéressée soutient en premier lieu que le délai de trois jours ouvrables à dater de la connaissance certaine des faits par l'employeur n'a, en l'espèce, pas été respecté du fait que celui-ci avait pu observer ces opérations depuis le 2 mars 2011, date à laquelle on avait, sans explication, retiré à Madame V. son ancienne carte bonus, pour la remplacer par une autre, ce qui avait marqué le début d'une enquête menée à son sujet.

Tout en ne contestant pas la matérialité des faits constatés à sa charge, Madame V. invoque ensuite le principe de proportionnalité pour considérer que la sanction qui lui a été infligée de la sorte, par la perte de son emploi sans préavis ni indemnité, alors qu'elle justifiait à la date de la rupture d'une ancienneté de presque 22 ans de service irréprochable, est disproportionnée par rapport à la faute qu'elle a, lors de son audition, admis avoir commise.

3. Les premiers juges n'ont pas fait droit à son premier moyen de défense et ont considéré qu'en prenant le soin d'entendre préalablement l'intéressée en ses explications le 4 avril 2011, l'employeur n'a pu acquiescer qu'à cette date la connaissance certaine non seulement de la matérialité des faits mais encore de leur gravité.

Le conseil de Madame V. a fait appel incident de cette partie du jugement.

En revanche, les premiers juges ont, tout en stigmatisant le caractère gravement fautif du détournement des avantages liés à la carte bonus, suivi la thèse de l'intéressée sur le terrain de la proportionnalité en considérant que cette faute n'était pas à ce point grave qu'elle rendait immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle entre parties.

Ils se sont fondés à ce sujet, d'une part, sur une analyse des dispositions pertinentes du règlement du travail, et, d'autre part, sur la volonté d'amendement exprimée par l'intéressée lors de son audition préalable à licenciement.

Le jugement dont appel a par conséquent octroyé à l'intéressée une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 mois de rémunération, à hauteur de la somme provisionnelle de 30.284,85 €

4. Carrefour est en appel de cette partie du jugement. Il souligne que la thèse de la proportionnalité appliquée au motif grave de rupture n'est pas partagée par la jurisprudence majoritaire et qu'à la supposer même applicable, elle ne peut en aucun cas conduire à dénaturer la notion légale du motif grave que constitue par essence tout fait de vol commis de surcroît par une employée d'une chaîne de la grande distribution, l'appelante invoquant par ailleurs à cet effet une jurisprudence spécifique en matière de bons de réduction.



III. LE FONDEMENT DES APPELS.**A. LE RESPECT DU DELAI DE TROIS JOURS – L'APPEL INCIDENT.**

1. L'alinéa 3 de l'article 35 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 » et son alinéa 8, que « la partie qui invoque le motif grave doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéa 3 et 4. »
2. Une jurisprudence constante de la Cour de cassation considère qu'« au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.»¹

La prise de cours du délai de trois jours ouvrables ne s'identifie pas à la date à laquelle la preuve formelle du fait est rapportée, cette connaissance certaine étant entendue du fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave de rupture de contrat.

Il est généralement admis par les juridictions du travail que le délai de trois jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions.² La jurisprudence que cite l'appelante confirme qu'il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir une certitude suffisante du fait invoqué comme motif grave de licenciement doive être entamée sans délai et menée avec célérité.»³

Il peut donc être attendu de l'employeur confronté à pareille situation qu'il se forge sa conviction après une enquête interne menée dans un délai raisonnable suivie d'une audition ayant permis de recueillir les explications du travailleur et ses éventuelles contestations des faits qui lui sont reprochés.
3. L'appelant sur Incident considère qu'il s'avère que le changement de sa carte bonus le 2 mars 2011 n'avait en réalité d'autre objectif que celui de surveiller du plus près ses opérations en sorte que l'enquête ouverte à cette date a largement permis à son employeur, pendant le mois qui s'est ensuite écoulé jusqu'au congé, d'avoir, bien avant les 3 jours ouvrables précédant sa notification, une connaissance certaine du motif grave qui lui a été reproché.

¹ voir notamment : Cass., 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, 457.

² C.trav. Bruxelles, 3 mars 1976, Bull. F.E.B., 1977, 2451 ; Trib. trav. Malines, 1^{er} mars 1976, J.T.T., 1977, 260, Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, J.T.T., 1986, 282 ; Cass., 16 juin 1971, J.T.T., 1972, 37 ;

³ Cass., 17 janvier 2005, J.T.T., 2005, 137.



4. Elle ajoute qu'aucun élément du dossier produit aux débats par Carrefour n'établit que c'est, comme soutenu par cette partie, lors d'un contrôle de routine des 2 et 4 avril 2011 que son comportement aurait pu être constaté.
5. En l'espèce, c'est à juste titre que les premiers juges ont décidé que même s'il était exact que la preuve des contrôles de routine précités n'était pas apportée par l'employeur, celui-ci a légitimement préféré, avant d'invoquer le motif grave, entendre Madame V. lors d'une audition qui lui a seulement alors permis d'acquérir la connaissance certaine des faits et des circonstances dans lesquelles ils se sont déroulés. Il s'ensuit que l'appel incident n'est pas fondé.

B. LE MOTIF GRAVE – L'APPEL PRINCIPAL.

1. La disposition légale applicable.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « 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. »

La partie qui invoque le motif grave « doit prouver la réalité de ce dernier ».

En l'espèce, Madame V. a formellement reconnu les faits lors de son audition effectuée en présence d'une déléguée syndicale, audition dont elle a signé pour accord le compte-rendu en pleine connaissance de cause et sans contrainte, en sorte que la seule question qui se pose en définitive est de déterminer non si le fait qui lui est reproché est grave – ce qui est incontestablement le cas de tout vol ou détournement et ce quelle qu'en soit la valeur, fût-elle réduite comme en l'espèce – mais bien si ce fait est à ce point grave qu'il entraîne une impossibilité immédiate et définitive de toute poursuite de la collaboration professionnelle entre parties.

2. L'application du principe de proportionnalité par la jurisprudence.

- 2.1. La jurisprudence de la Cour de cassation, exprimée à de très nombreuses reprises et adoptée par les juridictions du fond, définit en ces termes la faute grave constitutive d'un motif grave de rupture: « Il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles.⁴ »

⁴ Cass., 9 mars 1987, J.T.T., 1987, 128 ; Cass., 15 septembre 1986 Pas., 1987, I, 148 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995, 281.



- 2.2. Il faut donc que soit établie l'existence d'un fait fautif, non seulement grave mais dont la gravité intrinsèque est, compte tenu des circonstances de la cause, de nature à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, indispensable à l'exécution des relations professionnelles.

L'atteinte aux relations de confiance entre les parties constitue le critère essentiel de l'appréciation de la gravité de la faute.⁵

Il s'ensuit que « toute faute ayant causé une perte *radicale et définitive* de la confiance de l'employeur en son travailleur et rendant impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre les deux parties justifie en soi le congé pour motif grave, indépendamment du préjudice éventuel causé à l'entreprise par le manquement du travailleur. »⁶

La cour du travail d'Anvers⁷ souligne que « cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent être appréciées par le juge. »

N'est en revanche pas unanimement partagée l'affirmation, émise par cette même cour du travail d'Anvers dans l'arrêt précité, du principe selon lequel « la rupture de la confiance dans la relation de travail est indépendante des services accomplis par le passé, de la situation familiale du travailleur, des conséquences sociales du licenciement, de la valeur des biens détournés ou de toute autre considération étrangère aux faits eux-mêmes. »

- 2.3. En effet, toute faute, même d'une certaine gravité, ne peut être automatiquement érigée en motif grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail, sans préavis ni indemnité. Seules les fautes dont la gravité est telle qu'elles ont pour effet de rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la relation contractuelle autorisent l'application de la sanction suprême que constitue la privation d'emploi sans que puisse être presté le préavis légal ou que soit payée l'indemnité en tenant lieu.

Cette conception s'appuie sur un courant doctrinal et jurisprudentiel en ce sens, de même que sur un avis du 28 janvier 1978 du Conseil National du Travail donnant la définition suivante du motif grave :

« L'existence d'un motif grave implique que les conditions suivantes soient suivies :

1. les faits invoqués doivent être constitutifs d'une faute grave.

⁵ Liège, 13 mars 1989, J.L.M.B., 1989, 768 ; Cass., 23 octobre 1989, Pas., 1990, I, 215 ; C.trav. Liège, 23 avril 2010, J.L.M.B., liv.31, 1468.

⁶ Cass., 6 mars 1995, déjà cité, les mots mis en exergue ci-dessus en lettres italiques l'étant par la cour.

⁷ C.trav. Anvers, 10 novembre 1994, Chr. dr.soc., 1997, 125.



2. ils doivent affecter par leur nature ou leurs conséquences, les relations contractuelles de travail, de nature à rendre immédiatement et définitivement impossibles la poursuite de la collaboration professionnelle. »

2.4. La jurisprudence apprécie l'existence du lien de causalité entre la gravité de la faute et l'impossibilité de la collaboration professionnelle qui doit en découler par la perte de confiance que l'intensité de la faute commise engendre dans le chef de l'autre partie. Ainsi la cour du travail de Bruxelles, faisant application du principe de proportionnalité, souligne-t-elle que la gravité de la faute doit avoir « une incidence à ce point décisive sur les relations entre parties qu'elle ne puisse déboucher que sur une rupture instantanée et irréversible des relations préexistantes. »⁸

2.5. Le Professeur Vannes, qui cite à titre d'exemple l'arrêt commenté ci-dessus⁹, est d'avis qu'il existe une hiérarchie des fautes graves :

« Il se déduit également des exigences propres à la notion de « motif grave » et à celle du lien de causalité entre la faute et la perte de confiance dans les services de son auteur qu'il existe entre les fautes graves une hiérarchie. Il existe, en effet, des fautes graves qui rendent immédiatement et définitivement impossibles toute relation de travail, et des fautes graves qui ne rendent pas immédiatement et définitivement impossibles la relation de travail.¹⁰

2.6. Ce même auteur ajoute :

« Cette sanction doit rester exceptionnelle. Ainsi que le relève la doctrine et la jurisprudence, avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité ni préavis, l'employeur doit agir avec modération et pondération, sans précipitation ni réaction excessive. »¹¹

2.7. L'existence d'un motif grave requiert au premier chef la preuve d'un fait fautif dont l'employeur a acquis la connaissance certaine dans le délai de trois jours ouvrables précédant le congé. L'appréciation de la gravité de la faute s'effectue *in concreto*, ce qui signifie que le juge « doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel ; le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement. »¹²

⁸ C.T. Bruxelles, 20 juin 1988, R.D.S. 1991, 37 ; C.T. Bruxelles, 7 octobre 2010, R.G.2010/AB/725 ;

⁹ qui avait considéré, en l'espèce, que le motif grave était établi

¹⁰ C.T.Bruxelles, 6 septembre 1988, J.T.T., 1988, 383

¹¹ V.Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », in « Contrats de travail :

20e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 », Éditions du jeune barreau, Bruxelles, 1998, n° 25, 222.

¹² V.Vannes, op.cit., n°35, 227, citant Cass., 21 mars 1986, Pas., 897 et Cass., 23 janvier 1987, J.T.T., 1987, 382.



3. La notion de motif grave appliquée au secteur de la distribution.

- 3.1.** Les juridictions du travail font en général preuve d'une plus grande rigueur dans ce secteur confronté il est vrai à un important phénomène de vol pouvant être imputé, du moins pour partie, au personnel occupé dans les grandes surfaces de distribution au sein desquelles un contrôle permanent en tous lieux des faits et gestes du personnel est impossible, le placement de caméras de surveillance étant étroitement réglementé par conventions collectives.
- 3.2.** Force est toutefois de constater que la jurisprudence reste divisée sur l'application du principe de proportionnalité dans ce contexte.
- 3.2.1.** Une partie de celle-ci, que l'appelante qualifie quant à elle de majoritaire, considère qu'en présence de faits de vol ou de détournement d'avantages destinés à la clientèle, soit il n'y a tout simplement pas lieu de recourir à ce principe au vu du caractère intrinsèquement grave de pareil comportement, soit – à supposer même qu'il puisse y être recouru – que son application ne peut en aucun cas conduire à dénaturer la notion légale du motif grave.
- 3.2.1.1.** Parmi la nombreuse jurisprudence invoquée par l'appelante¹³, on peut relever ci-après un premier exemple du courant opposé à la prise en considération de ce principe dans pareil contexte, tiré d'un arrêt du 17 décembre 2008 de notre cour dans un litige ayant opposé Carrefour et l'une de ses caissières jouissant d'une importante ancienneté et qui s'était rendue coupable de faits analogues à ceux de l'espèce, si ce n'est que la travailleuse concernée avait, à l'inverse de l'intimée, déjà fait antérieurement l'objet d'un avertissement écrit au sujet de 2 joghourts dont elle n'avait pas acquitté le prix.¹⁴
- 3.2.1.2.** Est encore invoqué par l'appelante un arrêt de la cour du travail de Bruxelles¹⁵, relatif également à un litige l'ayant opposée à l'un de ses salariés qui avait été surpris à dérober un billet de 20 € dans la caisse.
- a.** La cour fait là application du contrôle de proportionnalité dont elle considère qu'il doit avoir nécessairement lieu entre la faute et la sanction, par le juge chargé d'apprécier le motif grave, tout en précisant que « le juge ne peut s'écarter à cette occasion des trois critères du motif grave visés par l'article 35 » en sorte que le recours à ce critère d'appréciation « ne peut le conduire à décider qu'une faute grave qui serait de nature à rendre impossible la poursuite de la relation de travail par la perte de confiance qu'elle entraîne dans le chef de l'employeur ne peut être admise comme motif grave parce qu'elle entraîne des conséquences trop lourdes pour le travailleur. »

¹³ voir notamment : C.trav. Mons, 24 mars 1988, Chr.dr.soc., 1989, 47 ; C.trav. Mons, 15 décembre 2009, J.T.T., 2010, 283 ; C. trav. Mons, 23 mai 2012 ; R.G.n°2011/AM/143

¹⁴ C.trav. Liège, 17 décembre 2008, sect. Neufchâteau, 1^{ère} ch., R.G. n°004021, produit en pièce 8 du dossier de l'appelante.

¹⁵ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, 2^{ème} ch., J.T.T. 2008, 142.



- b. Cet arrêt est d'avis qu'inclure des éléments étrangers à la relation contractuelle entre parties en prenant en considération des facteurs sur lesquels l'employeur n'a pas d'emprise (tels que l'âge du travailleur, son état de santé, sa formation, la situation du marché général de l'emploi) est de nature à induire une insécurité juridique et une inégalité entre les justiciables alors que l'intensité de la faute grave n'est pas influencée par le préjudice qui découle pour le travailleur des conséquences du licenciement.
- 3.2.2. Une autre partie de la jurisprudence met davantage l'accent sur l'équilibre qu'il convient de respecter par l'appréciation d'un rapport d'adéquation raisonnable entre la faute et la sanction.
- 3.2.2.1. Ainsi, un arrêt du 11 juin 2013 de notre cour¹⁶ trace le fil conducteur du raisonnement qui doit sous-tendre le contrôle de proportionnalité dont est investi le Juge chargé de se prononcer sur la question de savoir si les faits fautifs qui lui sont soumis sont ou non constitutifs d'un motif grave :
- « Est posée la question de savoir si un contrôle de proportionnalité doit être effectué entre la gravité de la faute et la sanction la plus grave que constitue le renvoi sur l'heure sans préavis ni indemnité.
- Il doit y avoir assurément adéquation entre la faute et la sanction.
- Le contrôle effectué par le Juge doit cependant uniquement consister à vérifier si la gravité des faits empêche réellement l'employeur d'occuper le travailleur même durant le délai de préavis et donc si le rapport de confiance est définitivement ébranlé au point de rendre impossible la poursuite, même temporaire, des relations de travail. Le Juge vérifie donc si la sanction est raisonnable eu égard aux faits qui la justifient et entraîne une telle conséquence conformément à ce que prévoit l'article 35 de la loi. »
- 3.2.2.2. Position qui est également adoptée par un arrêt du 7 octobre 2010 de la cour du travail de Bruxelles rendu par la même chambre que celle qui avait prononcé celui du 27 décembre 2007 commenté plus haut.¹⁷
- a. Le motif grave soumis cette fois à l'appréciation de cette cour concernait une travailleuse surprise à 4 reprises à prélever une somme de 50 € dans une petite caisse interne servant à couvrir les menues dépenses de son département, ce qu'elle avait justifié par la nécessité de réalimenter la carte de son gsm privé qu'elle utilisait à des fins professionnelles du fait que l'employeur n'en avait pas mis un à sa disposition, à la différence de ce qu'il avait fait pour d'autres collègues.

¹⁶ C.trav. Liège, 11 juin 2013, sect. Namur, 13^{ème} ch., R.G.n°2012/AN/93, inédit ; dans le même sens : C.T. Liège, 26 juillet 1995, J.T.T. 1995, 495.

¹⁷ C.trav. Bruxelles, 7 octobre 2010, 2^{ème} ch., R.G. n° 2010/AB/725, consultable sur www.terralaboris.be



- b. Après avoir reproduit la motivation développée dans l'arrêt précité du 27 décembre 2007, la cour du travail de Bruxelles en nuance quelque peu l'application en admettant qu'il entre dans l'appréciation du motif grave une part de subjectivité puisqu'il s'agit de juger si tel fait est fautif et si la faute est à ce point grave qu'elle empêche sur le champ et irrémédiablement la poursuite du contrat.
- c. Cet arrêt conclut son raisonnement comme suit : « le principe de proportionnalité exprime les limites du comportement raisonnable et légitime. En recourant au principe de proportionnalité, le juge se demande s'il est juste et raisonnable, eu égard aux circonstances propres à la cause, de sanctionner le comportement du travailleur par une rupture immédiate de son contrat de travail. » Il ajoute que « le principe de proportionnalité est simplement un instrument d'appréciation du motif grave. Sa mise en œuvre n'aboutit pas à ajouter à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 une condition qu'il ne contient pas. »¹⁸
- 3.2.3. Il ressort de ce bref survol de jurisprudence que sauf à procéder à une analyse quantitative exhaustive d'un ensemble significatif de décisions des juridictions du travail s'étant prononcées sur l'application ou non du principe de proportionnalité en matière de motif grave, il est difficile de déterminer quel est en définitive le courant jurisprudentiel majoritaire sur cette question. L'apparente hétérogénéité des décisions commentées ci-dessus tient en réalité au fait que le pouvoir d'appréciation du juge est en cette matière souverain, sans pour autant bien entendu qu'il puisse en user en violant la notion légale de motif grave telle qu'interprétée par la Cour de cassation. Le fil conducteur en a été tracé plus haut : il faut que soit établie une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles.
- 3.2.4. La motivation équilibrée dont sont représentatifs les deux derniers arrêts cités ci-dessus permet d'éviter un double écueil : d'une part, celui d'un certain laxisme que comporterait pour d'aucuns le contrôle de proportionnalité ; d'autre part, celui d'une excessive sévérité, en ce qu'elle aboutit à s'écarter du constat à poser *in concreto* de l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle qu'a exprimé le législateur dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, en érigeant en motif grave des faits dont le degré de gravité est sans proportion raisonnable avec celle de la sanction.

¹⁸ voir en ce sens les nombreux arrêts mis en ligne sur le site de Terra Laboris (www.terralaboris.be), parmi lesquels : C. trav. Bruxelles, 30 juillet 2008, R.G. 51.083 ; C. trav. Bruxelles, 2 juin 2008, R.G. 48.308 ; C. trav. Bruxelles, 29 mai 2013, R.G. 2011/AB/817 ; dans le même sens voir également : C. trav. Liège, division Namur, 12^{ème} ch., 2 octobre 2014, R.G.n°2014/AN/111



4. L'application de ce principe de proportionnalité aux faits de la cause.

Comme les premiers juges l'ont relevé dans le jugement dont appel, Madame V. a assurément commis une faute grave, en raison des faits dont elle a spontanément admis l'existence lors de son audition, dès lors qu'il est légitime pour un employeur d'exiger de ses travailleurs une parfaite honnêteté, quelle que soit la valeur du détournement qu'elle a opéré à son profit d'avantages destinés à la clientèle.

Il doit toutefois être admis que ce seul écart commis en 22 années de service – alors qu'un an et demi auparavant Carrefour lui adressait, à l'occasion de sa 20^{ème} année de présence en son sein, un courrier¹⁹ par lequel l'employeur la félicitait pour sa collaboration sans cesse dévouée durant ces nombreuses années, son attachement à l'entreprise et sa conscience professionnelle, qui lui valaient l'entière estime de la direction et de ses collègues – ne justifiait pas que cette faute isolée fût considérée comme à ce point grave qu'elle entraînait la rupture irrémédiable de la confiance devant être placée en elle en sorte que toute poursuite de la relation professionnelle en serait devenue immédiatement et définitivement impossible.

La faute grave reprochée à l'intéressée dans ce contexte propre aux circonstances de la cause ne se trouve pas dans un rapport raisonnable de proportionnalité avec la sanction que constitue la perte de son emploi sans préavis ni indemnité.

Le jugement dont appel doit donc être confirmé en ce qu'il a octroyé une indemnité compensatoire de préavis à l'intéressée.

En revanche, il n'y a pas lieu de confirmer le caractère provisionnel du montant retenu par les premiers juges, dès lors qu'en degré d'appel les parties s'accordent – l'appelante à titre infiniment subsidiaire – sur celui de 30.284,85 € correspondant à un préavis convenable équivalant à 15 mois de rémunération.

C. LES DEPENS.

- 1.** Par son acte introductif d'instance, l'intéressée postulait la condamnation de Carrefour au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis évaluée à la somme de 33.395,70 € outre une indemnité de reclassement, chiffrée par le dispositif de ses conclusions d'instance à la somme de 13.358,28 €, chef de demande dont le jugement dont appel l'a déboutée et qui n'est plus formulé devant la cour.

¹⁹ dossier de l'intimée, pièce 1.



2. Le total de ses demandes s'élevait par conséquent à la somme de 46.753,98 € alors que le montant de la condamnation prononcée par le présent arrêt s'élève à la somme 30.284,85 €, ce qui représente 64,77 % des montants initialement postulés.
3. Par ailleurs, l'appelante conteste que les frais de citation puissent être mis à sa charge du fait que la cause aurait pu être valablement introduite sans frais en procédant par requête.

Le conseil de l'intimée le conteste en rappelant un récent arrêt de cassation²⁰ qui a jugé que « les contestations en matière de contrats de travail peuvent, au choix du demandeur, être introduites par citation ou par requête contradictoire. Il s'ensuit qu'en soi, l'introduction d'une contestation de cette nature par la voie d'une citation ne constitue pas une faute. »

Par conséquent, les frais de citation peuvent être portés en compte à l'appelante au titre des dépens, soit la somme de $(172,36 \text{ €} \times 64,77\%) = 111,63 \text{ €}$, la même règle de compensation devant être appliquée aux indemnités de procédure d'instance et d'appel (soit 64,77 % de $2 \times 2.200 \text{ €}$) = 2.849,88 €.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 3 octobre 2013 par le tribunal du travail de Liège, 7^{ème} chambre (R.G. 406.081), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant, déposée le 12 novembre 2013 au greffe de la cour et notifiée le même jour à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 17 décembre 2013 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 3 février 2014 et celles de la partie appelante reçues au greffe le 2 avril 2014 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 3 juin 2014 et le 3 octobre 2014 ainsi que celles de la partie appelante déposées le 4 août 2014 ;
- le dossier du conseil de la partie appelante déposé au greffe le 3 octobre 2014 et le dossier du conseil de la partie intimée déposé à l'audience du 20 octobre 2014 ;
- Les parties ont comparu et été entendues à cette même audience.

²⁰

Cass., 7 octobre 2013, S.11.0108.N/1



Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

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 les appels principal et incident recevables,

Dit l'appel incident non fondé et confirme le jugement dont appel en ce qu'il a constaté le respect du délai légal visé par l'article 35, alinéa 3, de la loi relative aux contrats de travail.

Dit l'appel principal non fondé, sauf en ce qu'il a conféré un caractère provisionnel au montant de l'indemnité compensatoire de préavis et ordonné la réouverture des débats pour être plus amplement informé sur l'assiette de ladite indemnité.

Condamne l'appelante à payer à l'intimée la somme brute de TRENTE MILLE DEUX CENT QUATRE-VINGT-QUATRE EUROS ET QUATRE-VINGT-CINQ CENTIMES (30.284,85 €), dont à déduire les retenues sociales et fiscales à transférer aux administrations compétentes.

Condamne l'appelante aux dépens des deux instances, étant, après compensation, la somme de 2.849,88 € au titre des indemnités de procédure d'instance et d'appel et la somme de 111,63 € au titre des frais de citation.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

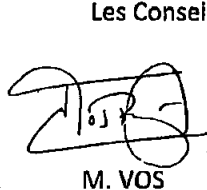
M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
Mme Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre de travailleur salarié,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Mme Monique SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier

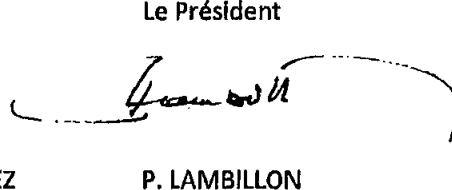
Les Conseillers sociaux

Le Président


M. SCHUMACHER


M. VOS


Mme FORTUNY-SANCHEZ


P. LAMBILLON

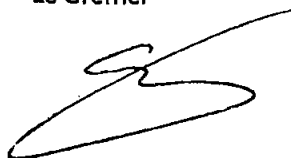


et prononcé en langue française à l'audience publique de la 9^{ème} chambre de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, le lundi 12 janvier 2015 par le Président,

par M. Hugo MORMONT, Conseiller à la cour du travail de Liège, faisant fonction de Président, remplaçant M. Pierre LAMBILLON, légitimement empêché, conformément à l'article 782bis, alinéa 2, du Code judiciaire,

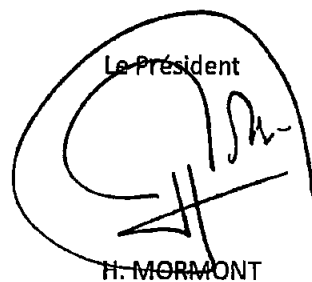
assisté de Mme Monique SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier



M. SCHUMACHER

Le Président



H. MORMONT

