



Numéro du répertoire <b>2019 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>16/3309/A</b>
Date du prononcé <b>8 mars 2019</b>
Numéro du rôle <b>2017/AL/720</b>
En cause de : <b>SHURGARD BELGIUM S.C.A. C/ B. D.</b>

**Expédition**

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

chambre 3 E

# Arrêt

\* CONTRATS DE TRAVAIL – MOTIF GRAVE – toute erreur de conduite que n'aurait pas commise un travailleur normalement prudent et avisé – appréciation de la gravité en fonction des circonstances concrètes de la cause – non application des dispositions transitoires de la loi du 26 décembre 2013 (article 67) concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en cas de succession d'un contrat de travail à durée déterminée venant à échéance le 31 décembre 2013 et d'un contrat à durée indéterminée prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**EN CAUSE DE :**

**La S.C.A. SHURGARD BELGIUM**, dont le siège social est établi à 1702 GROOT-BIJGAARDEN, Breedveld, 29, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0454.057.394, partie appelante, ayant pour conseils Maître Olivier WOUTERS et Maître Ward BOUCIQUE, avocats à 1160 BRUSSEL, Vorstlaan 280 et ayant comparu par Maître Violette MOUVET

**CONTRE :**

**Monsieur D. B.**, domicilié,

partie intimée, ayant pour conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, Quai des Ardennes, 7 et ayant comparu personnellement, assisté de son conseil.

•  
• •

**I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.**

Il ne ressort d'aucun des dossiers produits aux débats que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, doit être déclaré recevable.

**II. L'OBJET DU LITIGE – EN SYNTHÈSE.**

- 1. Monsieur D. B.** (ci-après: "Monsieur B" ou "l'intéressé" ou encore "l'intimé") conteste le motif grave qui a été invoqué par son ex-employeur, la **S.C.A. SHURGARD BELGIUM** (ci-après: "la société S" ou "l'employeur" ou encore "l'appelante") pour rompre, avec effet immédiat et sans indemnité, le contrat de travail qui les liait.

Les faits reprochés à l'intéressé, en sa qualité d'Assistant Store Manager au service de cette société spécialisée dans la fourniture d'espaces de stockage consistent à avoir émis, en violation du règlement de travail et de la charte éthique en vigueur au sein de l'entreprise, des fausses factures de menus achats payés par le biais de sa carte bancaire, qu'il a ensuite annulées en émettant une note de crédit pour prélever dans la caisse le montant en liquide correspondant au paiement qu'il venait d'effectuer.

Le modus operandi et le contexte dans lequel ces faits ont été posés seront plus amplement détaillés et analysés *infra*.

2. Tout en reconnaissant la matérialité des faits qui lui sont reprochés, Monsieur B conteste que la faute qu'il admet avoir commise par rapport aux procédures internes de la société S était d'une gravité telle qu'elle était de nature à ruiner de manière immédiate et définitive la confiance devant être placée en lui et justifierait la rupture, pour motif grave, de son contrat de travail.
3. Saisis de son action en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, les premiers juges ont fait droit à sa demande, après avoir constaté que l'intéressé s'était servi du matériel de l'entreprise comme d'un distributeur de billets et considéré que, tout en n'étant pas malhonnête, ce comportement adopté en violation du règlement de travail était inapproprié et avait compliqué la gestion de l'entreprise, sans toutefois pouvoir être jugé comme constitutif d'une faute à ce point grave qu'elle rendait impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle.
4. Le jugement dont appel a fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis postulée à hauteur de la somme brute de 12.803,53 €, dont la base de calcul est, à titre subsidiaire, contestée par la société S.

L'employeur fait en effet valoir que Monsieur B, engagé dans un premier temps sous contrat à durée déterminée du 15 avril au 31 décembre 2013 et ensuite, à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2014, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, ne peut prétendre se voir appliquer les dispositions transitoires visées par l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés. Celles-ci consistent, mais seulement pour les contrats ayant pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, à cumuler la durée de préavis acquise sous l'ancien régime d'évaluation des préavis convenables avec celle calculée selon le nouveau régime introduit par la loi précitée.

Le tribunal a toutefois écarté cette argumentation subsidiaire de la société S en considérant, au terme d'une interprétation du texte légal fondée sur "l'esprit de la loi", que les deux contrats formaient "un tout cohérent" de telle sorte qu'il s'imposait de globaliser les périodes et d'octroyer une indemnité équivalente à 3 mois et 12 semaines de rémunération.

5. Ne pouvant se satisfaire de cette décision, le conseil de la société S en a interjeté appel en invoquant, en substance, les moyens suivants dont le détail de l'argumentation sera examiné plus amplement *infra*.
5. 1. Les premiers juges ont fait, selon la société S, une appréciation erronée de la gravité de la faute commise par Monsieur B au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation<sup>1</sup> selon laquelle la notion de faute visée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas limitée "aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas (...) un travailleur normalement prudent et avisé."

---

<sup>1</sup> Cass., 26 juin 2006, J.T.T., 2006, 404.

5. 2. Le conseil de l'appelante fait en effet grief aux premiers juges de n'avoir pas tenu compte à ce propos de la perte de confiance immédiate qu'entraînaient les agissements de Monsieur B, vu sa fonction au sein de l'entreprise l'amenant à gérer la caisse du magasin, sans qu'il fût requis à cet effet de s'interroger sur l'existence d'une quelconque intention malveillante de sa part<sup>2</sup> ou d'un quelconque préjudice causé à l'employeur<sup>3</sup>, ou encore d'une proportionnalité entre la faute grave commise par l'intéressé et la sanction que constitue son licenciement pour motif grave.<sup>4</sup>
5. 3. Le jugement dont appel n'a, selon l'appelante, pas davantage pris en considération l'importance que revêtent, dans l'examen de la gravité de la faute commise, le règlement de travail et la charte éthique en vigueur au sein de l'entreprise insistant sur le fait que sera considéré comme motif grave "tout comportement qui ne répond pas aux normes générales d'honnêteté dans le cadre des activités exécutées pour la société S, que ce comportement soit illégal ou non", ces documents contractuels donnant de nombreux exemples de comportements interdits, parmi lesquels "la falsification ou l'inexactitude dans les rapports et déclarations financiers."
5. 4. Enfin, il est soutenu que l'avertissement dont l'intéressé avait fait l'objet, quelques semaines auparavant, en raison d'une infraction à une autre procédure interne, constitue une circonstance aggravante également négligée par les premiers juges.
5. 5. A titre subsidiaire, l'appelante réitère son argumentation développée en instance aux fins de voir réduire l'indemnité compensatoire de préavis à un montant équivalent à 12 semaines de rémunération, soit la somme brute de 6.983,57 €, en faisant prévaloir, comme le premier juge eût dû le faire, l'application littérale d'un texte clair.
6. Il est donc demandé à la cour, à titre principal, de réformer ce jugement en déclarant l'action originaire non fondée avec condamnation de l'intimé aux dépens d'instance et d'appel étant les indemnités de procédure liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 1.320 €, et à titre subsidiaire, de limiter la condamnation de la société S au montant précité de l'indemnité de rupture équivalente à 12 semaines de rémunération, avec, dans ce cas, compensation des dépens.
7. L'avocat de Monsieur B réfute ces moyens d'appel en faisant valoir en substance que la pratique qui lui est reprochée, d'ailleurs connue de tous au sein de la société S et dont il s'est spontanément ouvert auprès de son supérieur hiérarchique, est caractérisée par l'absence d'acte frauduleux au sens d'un détournement de matériel ou de fonds qui sont la propriété de son employeur de telle sorte qu'elle ne revêt pas, comme l'ont pertinemment décidé les premiers juges, la gravité requise pour être érigée en motif grave. Pour ce qui est de la base de calcul de l'indemnité de rupture, il est souligné que l'ancienneté de l'intéressé prend cours au 15 avril 2013 et non au 1<sup>er</sup> janvier 2014. La confirmation du jugement est donc demandée

<sup>2</sup> C.trav. Gand, 21 juin 1993, Chr.Dr.soc., 1994, 404.

<sup>3</sup> Cass., 9 mars 1987, J.T.T., 1987, 128.

<sup>4</sup> Cass., 6 juin 2016, J.T.T., 2016, 351.

### III. L'EXPOSE CHRONOLOGIQUE DES FAITS.

1. Lorsque sont invoqués, le 22 juin 2015, les faits retenus à charge de l'intéressé, celui-ci est au service de la société S sans interruption depuis un peu plus de deux ans, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris cours le 1<sup>er</sup> janvier 2014<sup>5</sup>, n'étant pas contesté qu'il a immédiatement fait suite à un contrat de travail à durée déterminée initialement conclu entre les parties le 15 avril 2013.<sup>6</sup>

2. L'article 2 du contrat de travail précise qu'il est engagé en qualité d'Assistant Store Manager, cette fonction consistant principalement en la prise en charge de tous les aspects inhérents à la gestion quotidienne d'un site de stockage de la société S.

Il est acquis aux débats que la tenue de la caisse faisait partie de ses attributions.

3. L'article 17 du contrat de travail stipule que les parties déclarent se soumettre aux règles et prescriptions figurant dans le règlement de travail dont l'employé reconnaît avoir reçu copie et s'être engagé à le respecter.

4. L'article 8 de ce règlement de travail<sup>7</sup> énumère une série de comportements considérés par l'employeur comme des manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ultérieure, parmi lesquels figurent la fraude, les faux rapports et les violations *graves* des procédures relatives au comportement éthique défini par référence à la charte éthique de l'entreprise.

Annexée au règlement de travail, cette charte précise tout d'abord les normes de comportement en décrivant le comportement attendu de tous les employés et énumère ensuite les interdictions destinées à prévenir la corruption ainsi que tout acte malhonnête ou frauduleux.

4. 1. Au rang des règles générales, il est stipulé que "les employés de la société S n'enfreindront aucune loi applicable à la société" et qu' "outre le respect des lois, tous sont également tenus d'observer des normes de qualité élevées et de faire preuve d'un sens éthique irréprochable dans l'exécution des activités et responsabilités qui leur sont confiées."

Est notamment considéré comme enfreignant la politique de comportement éthique l'employé "qui se met intentionnellement dans l'une des situations suivantes: violation d'une loi quelconque dans le cadre de l'activité professionnelle exercée pour la société S, (...), adoption d'un comportement qui ne répond pas aux normes générales d'honnêteté et d'éthique dans le cadre des activités exécutées pour la société S, que ce comportement soit illégal ou non."

<sup>5</sup> dossier de l'intimé, pièce 1; dossier de l'appelante, pièce 1.

<sup>6</sup> ce contrat de travail n'est produit aux débats par aucune des deux parties, mais celles-ci s'accordent sur son existence: voir la page 8 des ultimes conclusions de synthèse de l'intimé et la page 2 de celles de l'appelante.

<sup>7</sup> dossier de l'appelante, pièce 10.

**4. 2.** Le point 3 de cette charte éthique interdit "tout acte malhonnête ou frauduleux" étant précisé que le terme "fraude" inclut, sans pour autant s'y limiter, "le détournement, la concussion et d'autres irrégularités" parmi lesquelles "le détournement à des fins privées de liquidités, titres, fournitures ou autres actifs de la société S" et "la falsification ou l'inexactitude dans les rapports et déclarations financiers, et ce pour des motifs privés ou autres."

**5.** Monsieur B affirme, sans être contredit sur ce point par son ex-employeur, avoir été désigné comme employé de l'année et membre du meilleur magasin de Belgique deux ans avant les faits qui conduiront à la rupture de son contrat pour motif grave.<sup>8</sup>

**6.** Le vendredi 12 juin 2015, il adresse le courriel suivant à son supérieur hiérarchique direct, Monsieur C:

«Petits soucis concernant note de crédit impossible à faire sur une vente marchandise.

J'ai encodé à mon nom une vente de 10 medium + 1 tape avec paiement bnc afin de pouvoir l'annuler et avoir du liquide pour aller chercher à manger.

Le problème est qu'il n'est plus possible de l'annuler.

Sais-tu annuler l'opération svp et faire un remboursement cash? Afin que nous puissions le justifier dans le close?

Cela veut-il dire que nous ne pourrons plus reprendre la marchandise d'un client?

Merci d'avance. »<sup>9</sup>

**7.** Cet envoi déclenche un audit interne<sup>10</sup> dont les conclusions seront portées le 19 juin 2015 à la connaissance du directeur des ressources humaines de l'entreprise, Monsieur H.DV., qui mettront en évidence 5 remboursements en cash en date des 23 janvier (20,45 €), 25 février (20,45 €), 22 mai (12,50 €), 3 juin (12,50 €) et 13 juin 2015 (soit le lendemain du courriel précité, pour 20,45 €), sous la mention "détail des transactions établies par l'employé concerné et identifiées comme étant de nature inappropriée."

Le *modus operandi* est décrit comme "assez simple, avec comme seul but d'obtenir rapidement du cash à partir de la "caisse" du magasin et se compose de 4 étapes:

**7. 1.** « Création d'une "fausse"<sup>11</sup> facture de marchandise sur le compte iPharos du store (BE19) ou sur le compte iPharos personnel créé par l'employé (Cust ID 468121) »

<sup>8</sup> voir la page 7 des ultimes conclusions de synthèse d'appel de son conseil.

<sup>9</sup> voir la pièce 8 du dossier de la partie appelante.

<sup>10</sup> voir la pièce 3 du dossier de la partie intimée.

<sup>11</sup> le mot "fausse" est ici mis entre guillemets par l'auteur du rapport d'audit.

- 7. 2.** « Paiement de cette facture par "Bancontact" avec la carte de l'employé et enregistrement du paiement dans le système iPharos (N.B. L'audit interne n'a pas eu la possibilité de vérifier si le paiement avait été réellement effectué dans le terminal bancontact<sup>12</sup>). »
- 7. 3.** « Génération d'une note de crédit pour la valeur totale de la facture (parfois via la création d'un ticket vers le Business Support de la société S, avec comme justification un enregistrement erroné). »
- 7. 4.** « Remboursement en cash du montant de la facture payée précédemment par Bancontact. »
- 8.** Cet audit se conclut en ces termes:

« Sur base des éléments récoltés et confirmés au cours de cette investigation, nous pouvons avancer que les procédures internes à la société S n'ont pas été correctement suivies.

- De fausses transactions (factures + notes de crédits) ont été enregistrées dans l'application iPharos, avec pour seul but d'obtenir un accès facile au "cash" du magasin. L'employé a par ce fait manipulé le système à des fins que l'on peut considérer comme étant "frauduleuses"<sup>13</sup>.
- En plus de la création de ces transactions, diverses procédures internes n'ont pas été correctement suivies par l'employé ou n'ont à tout le moins pas fait l'objet d'une gestion "en bon père de famille". Nous parlons notamment de:
  - la procédure liée à la gestion globale du cash du magasin;
  - la procédure liée aux remboursements en espèces.
- De plus, l'employé a outrepassé l'autorité de son responsable hiérarchique en ne l'informant pas de ses différents agissements et en tentant, d'une manière générale, de couvrir ses transactions au travers de justifications ne reflétant pas la réalité des faits. » Ce dernier point fait référence au constat mentionné plus haut dans le rapport de ce que « la raison utilisée et validée par l'employé afin de justifier les notes de crédits – "erreur d'encodage" – n'est pas en ligne avec la nature des transactions enregistrées dans le système informatique (iPharos) dans la mesure où il n'est pas question d'un encodage erroné mais bien inapproprié. »

---

<sup>12</sup> La cour observe ici que cette remarque est contredite par les pièces comptables produites en annexe à cet audit qui démontrent que chaque note de crédit a été précédée d'un paiement au montant correspondant. Cette remarque n'est d'ailleurs plus reprise dans la lettre de rupture pour motif grave du 22 juin 2015 (dossier de l'appelante, pièce 4) qui reproduit pour le surplus le modus operandi exposé ci-dessus.

<sup>13</sup> le mot "frauduleuses" est ici aussi mis entre guillemets par l'auteur du rapport d'audit.

- 9.** Ayant pris connaissance de cet audit daté du 19 juin, le directeur des ressources humaines, Monsieur H.DV. convoque Monsieur B à un entretien, au terme duquel il lui notifie la rupture pour motif grave par courrier recommandé du 22 juin, reprenant les constatations et les conclusions de cet audit en toutes lettres et déduisant que toute poursuite de la collaboration professionnelle entre parties en est devenue définitivement et immédiatement impossible.<sup>14</sup>
- 10.** Par un courrier manuscrit du surlendemain, l'intéressé fait part de son incompréhension face à cette mesure et conteste, tout en reconnaissant la matérialité des faits, avoir commis une faute et moins encore une faute grave, soulignant qu'aucun des faits qui lui sont reprochés ne sont clairement exprimés dans le règlement du travail; il soulève la tardiveté de l'invocation du motif grave, survenue selon lui au-delà du délai de trois jours ouvrables qui suivent la découverte des faits, qu'il avait lui-même mentionnés dans son courriel du 12 juin.<sup>15</sup>
- 11.** Lors des correspondances que s'échangèrent ensuite le directeur des ressources humaines de la société S et la mandataire syndicale de l'intéressé, puis le précédent conseil dont il fit choix, chacune des parties campa sur ses positions.
- 11. 1.** Le courrier du 6 juillet 2015 de son avocat souligne que l'intéressé "n'a posé aucun acte déloyal ou malhonnête vis-à-vis de son employeur", fait état de ce que "le bureau de Liège ne comptant que deux employés, celui qui est présent se retrouve souvent seul sur le site et ne dispose que d'une pause de midi de 30', ce qui ne lui laisse pas le temps de passer au bancontact pour prendre de l'argent liquide avant d'aller acheter un sandwich."

Il insiste par ailleurs sur le fait que Monsieur B "n'a jamais cherché à dissimuler ces opérations puisqu'au contraire, devant l'impossibilité d'annuler une facture encodée à son nom, il a demandé des instructions à son district manager par un mail du 12 juin" et met en doute la complexité des opérations effectuées, "puisque'elles sont couramment utilisées pour des clients qui demandent un remboursement de marchandises."

- 11. 2.** Ce courrier croise celui que Monsieur H.DV. adresse le même jour au SETCA<sup>16</sup>:

"Outre le fait que ces agissements répétitifs contreviennent au code de conduite éthique repris dans le règlement de travail, ils sont de nature à rompre la confiance que nous avons à l'égard de Monsieur B. Dès lors, la poursuite des relations de travail est devenue immédiatement et définitivement impossible. Par ailleurs, il n'a jamais contesté l'existence des faits qui lui ont été reprochés (...) et les a au contraire reconnus dès le départ et, sans le contester ultérieurement, avoir commis des manipulations frauduleuses (...)."

---

<sup>14</sup> voir la pièce 4 du dossier de la partie appelante.

<sup>15</sup> voir la pièce 3 du dossier de la partie intimée.

<sup>16</sup> dossier de la partie intimée, pièce 5.



- 12.** En annexe à ses dernières conclusions d'instance déposées le 8 août 2017<sup>17</sup>, le conseil de la société S a produit pour la première fois un avertissement qui avait été adressé le 19 décembre 2014 à Monsieur B, en ces termes:

"Suite à un contrôle effectué cette semaine, nous avons constaté une irrégularité au niveau des procédures existantes.

En date du 6 décembre 2014, vous avez encodé des réservations d'espaces de 1.5, 3 et 4m<sup>2</sup> à votre propre nom afin de faire profiter un client d'une unité de 6m<sup>2</sup> à prix réduit. Vos propres réservations ont ensuite été annulées.

Cette action est contraire à nos procédures et nous ne pouvons l'accepter. Nous attendons que nos collaborateurs, comme vous, veillent à ce que les directives internes et les procédures soient appliquées.

Nous espérons donc qu'à l'avenir, vous exécuterez correctement les procédures prescrites. [Dans le cas contraire], nous nous verrions obligés de prendre des sanctions strictes à votre encontre."

L'on verra *infra* comment l'intéressé se défend du reproche formulé de la sorte.

#### **IV. LA DECISION DE LA COUR.**

Dans l'ordre des moyens d'appel dont elle est saisie, la cour, après avoir procédé à l'examen de la régularité formelle du licenciement pour motif grave de Monsieur B, rappellera les règles qui président à l'évaluation de la gravité de la faute, dans le cadre du pouvoir souverain d'appréciation dont dispose le juge à cet égard.

#### **A. La décision légale applicable – son interprétation par la doctrine et la jurisprudence.**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave autorisant la rupture immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité comme « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur » et l'alinéa 8 de cette disposition légale stipule que « 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 alinéa 3 et 4. »

#### **1. Au sujet du respect du délai de trois jours ouvrables.**

- 1. 1.** L'alinéa 3 dudit article 35 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. »

<sup>17</sup> dossier de procédure d'instance, pièce 12.

- 1. 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 suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice. »<sup>18</sup>

La Cour de cassation a également jugé de longue date, suivie en cela par les juridictions du fond que « pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de 3 jours prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi relative aux contrats de travail, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail. »<sup>19</sup>

Il a été jugé en ce sens que « lorsque la compétence de licencier un travailleur appartient au conseil d'administration d'une personne morale, le délai commence à courir à partir du moment où les membres de ce conseil reçoivent des informations complètes et décisives sur les motifs invoqués pour le congé. »<sup>20</sup>

- 1. 3.** Appliquée aux circonstances de l'espèce, la règle qui vient d'être commentée ci-dessus ne peut que conduire à reconnaître la parfaite régularité formelle du licenciement donné pour motif grave par lettre recommandée du lundi 22 juin 2015 faisant suite à la prise de connaissance du contenu des conclusions de l'audit daté du vendredi 19 juin 2015 par Monsieur H.DV., seule personne habilitée à prendre cette décision en sa qualité de directeur des ressources humaines de l'entreprise.

Contrairement à ce que soutient le conseil de la partie intimée<sup>21</sup>, il n'y a pas de place pour un quelconque doute à ce sujet.

## **2. Au sujet de la notion légale de motif grave telle qu'interprétée par la jurisprudence.**

- 2. 1. Toute faute de nature contractuelle ou non, ayant ou non causé un préjudice, ou attitude fautive d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.**

La Cour de cassation a jugé que « l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice; 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. »<sup>22</sup> La gravité de la faute et son caractère constitutif de motif grave relèvent de l'appréciation souveraine du juge du fond.

<sup>18</sup> voir notamment : Cass., 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, 457.

<sup>19</sup> Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, 390.

<sup>20</sup> C.trav. Liège, 23 novembre 1999, Chr.Dr.soc., 2001, 265.

<sup>21</sup> en page 5 de ses conclusions de synthèse d'appel.

<sup>22</sup> Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995, 281; également consultable sur le site juridat.be

**2. 2. Toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent, diligent et avisé rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.**

La Cour de cassation a également été amenée à préciser, comme le relève à juste titre le conseil de la partie appelante, que la notion de faute s'étend à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un travailleur normalement prudent et diligent, l'arrêt précité du 26 juin 2006 ayant précisé à ce sujet que "la notion de faute n'est pas limitée par cette disposition légale (l'article 35, précité) aux seuls manquements à une disposition légale, mais s'entend de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé."<sup>23</sup>

**2. 3. Toute faute de nature à rompre définitivement la confiance dans le travailleur.**

Le fondement même de la notion légale de motif grave visée par cet article 35 doit être recherché dans la relation de confiance réciproque des parties au contrat de travail, sans laquelle toute poursuite de leur collaboration professionnelle est rendue impossible. C'est ce qu'expriment plusieurs arrêts des cours du travail du pays lorsqu'ils jugent que "constitue une faute grave celle qui porte définitivement atteinte à cette confiance, rendant impossible la poursuite des relations de travail."<sup>24</sup>

**2. 4. La gravité est appréciée en fonction de l'ensemble des circonstances de la cause.**

La preuve de l'intensité de la faute que révèlent les faits invoqués doit être apportée de façon rigoureuse et l'appréciation de sa gravité doit être effectuée non dans l'absolu, mais en fonction de toutes les circonstances de la cause.

Peut être cité à ce propos un arrêt du 1<sup>er</sup> décembre 2005 de notre cour qui a rappelé que "le motif grave doit être apprécié à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce qui peuvent atténuer ou aggraver la responsabilité de l'auteur de la faute, ou contribuent à rendre impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur."<sup>25</sup>

**2. 5. Dans un rapport de proportionnalité entre la faute et la perte de confiance.**

**2.5.1.** Il ne s'agit pas d'apprécier la proportionnalité de la *mesure de licenciement* au regard de la *faute* commise, mais bien le rapport de proportionnalité entre le *fait fautif* et la *rupture de confiance* qu'il est susceptible de causer dans le chef de l'auteur de la rupture. La cour s'écartera sur ce point de la motivation adoptée par les premiers juges lorsqu'ils écrivent notamment que "l'intensité de la *faute* est proportionnelle à l'intensité de la *sanction*".<sup>26</sup>

<sup>23</sup> Cass., 26 juin 2006, J.T.T 2006, 404.

<sup>24</sup> C.T. Bruxelles, 8 avril 1986, J.T.T., 1986, 462; C.T. Bruxelles, 5 septembre 2000, Chr. Dr.soc, 2001, 231-241.

<sup>25</sup> C.trav. Liège, 1<sup>er</sup> décembre 2005, R.G. 31847/03, consultable sur le site juridat.be

<sup>26</sup> voir le jugement dont appel, antépénultième paragraphe.

**2.5.2.** Cette formulation du principe de proportionnalité – mais non son existence même – a été mise à mal par un récent arrêt de la Cour de cassation, prononcé le 6 juin 2016<sup>27</sup>, cassant un arrêt du 12 janvier 2015 de notre cour.<sup>28</sup>

**2.5.2.1.** Cet arrêt soumis à la censure de la Cour de cassation concernait le cas d'une caissière disposant d'une très longue ancienneté de service dans un magasin du secteur de la grande distribution et qui avait fait par le passé l'objet d'évaluations la félicitant pour sa collaboration dévouée et son attachement à l'entreprise, mais à laquelle son employeur reprochait le détournement démontré de bons d'achat d'une valeur totale de 55 €. Tenant compte de l'ensemble de ces circonstances, cet arrêt du 12 janvier 2015 avait jugé que "la faute grave reprochée à l'intéressée [dans ce contexte] ne se trouve pas dans un rapport raisonnable de proportionnalité avec la sanction que constitue la perte de son emploi sans préavis ni indemnité."

**2.5.2.2.** La Cour de cassation a débuté son raisonnement par le rappel suivant:

"Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle.

Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne à cette notion, avoir égard à tous les éléments de nature à fonder son appréciation."

**2.5.2.3.** Elle a ensuite cassé cet arrêt du 12 janvier 2015 en jugeant "qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par [cette caissière]<sup>29</sup>, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978."

**2.5.2.4.** En d'autres termes, par son arrêt du 6 juin 2006, la Cour de cassation a jugé que:

- lier l'appréciation du seul critère légal de la notion de motif grave que constitue l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre les relations professionnelles en raison de toute faute grave
- à celui de la disproportion entre cette faute et la sanction que représente, pour son auteur, la perte de son emploi,
- revient à ajouter à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 une condition qu'il ne contient pas.

<sup>27</sup> Cass., 6 juin 2016, J.T.T., 2016, 351 + note C.WANTIEZ, également consultable sur juridat.be sous référence S.15.0067.F/6

<sup>28</sup> C.trav. Liège, 12 janvier 2015, R.G. 2013/al/592, inédit.

<sup>29</sup> faute grave qui, pour rappel, avait été reconnue établie par l'arrêt du 12 janvier 2015.

**2.5.3.** Faut-il en déduire pour autant que la Cour de cassation ait entendu par cet arrêt condamner le recours au principe de proportionnalité dans l'appréciation faite par le juge de la gravité de la faute et du lien que celle-ci entretient avec l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle entre les parties au contrat de travail?

Les premiers commentateurs de cet arrêt encore récent du 6 juin 2016 divergent quant à l'enseignement qui doit en être tiré.

**2.5.3.1.** J.C. BURNIAUX considère que "par cet arrêt, la Cour de cassation précise que *le juge ne peut absolument pas tenir compte du principe de proportionnalité* entre la faute commise par la travailleuse et son licenciement pour motif grave."<sup>30</sup>

Il appuie cette conclusion sur le raisonnement suivant:

"L'intensité de la faute grave n'étant pas influencée par le préjudice qui découle pour le travailleur des conséquences du licenciement, l'arrêt ajoute une condition à l'article 35, précité, en octroyant une indemnité de préavis à [cette caissière]. (...) La Cour de cassation estime que la cour du travail de Liège s'est substituée dans cet arrêt au législateur en ajoutant ainsi une condition à cet article 35. En effet, selon la haute juridiction, il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur."

**2.5.3.2.** D'autres auteurs émettent une opinion plus nuancée quant au maintien du principe de proportionnalité, en limitant sa portée à une mise en balance de la gravité de la faute par rapport à l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle qu'elle est, selon son intensité, susceptible d'entraîner.

**2.5.3.2.1.** Ainsi C.WANTIEZ écrit-il <sup>31</sup> "qu'il n'est pas interdit de prendre l'importance d'une ancienneté parmi *les éléments de nature à fonder l'appréciation du juge*: ce facteur permet de décider que le fait reproché ne rendait pas, à ce stade et en l'absence de tout avertissement antérieur, définitivement impossible la poursuite de la collaboration."

Il ajoute qu'il n'y a pas, dans ce cas, de rapport de proportion entre la sanction et ses conséquences mais une simple appréciation de la gravité d'un comportement."

**2.5.3.2.2.** F.LAMBINET et S.GILSON partagent cette opinion, en se fondant notamment sur les conclusions de l'avocat général Genicot qui ont précédé cet arrêt de la Cour de cassation, dont on citera ci-après quelques extraits:

---

<sup>30</sup> J.-Cl. BURNIAUX, "La Cour de cassation et la fin du principe de proportionnalité en cas de licenciement pour motif grave", Bulletin juridique & social 2016, n°570, p.4

<sup>31</sup> voir la note d'observations de C.WANTIEZ sous l'arrêt du 6 juin 2016 de la Cour de cassation, J.T.T., 2016, p.352 et 353.

2.5.3.2.2.a "Le seuil requis de gravité de la faute est donc atteint lorsque le juge estime dépassé celui au-delà duquel toute collaboration professionnelle devient impossible. (...) Cet examen, laissé dans ce cadre strict à l'appréciation souveraine du juge du fond, peut en soi intégrer une démarche comparative entre certains actes de références jugés admissibles en ce qu'ils demeureraient compatibles avec le maintien d'une relation de confiance suffisante et ceux dont la gravité outrepasserait cette limite."

2.5.3.2.2.b "Une telle gravité ne rend donc impossible la poursuite de la relation que si elle présente dans l'échelle de valeurs de son appréciation un certain degré. Autrement dit la notion même de *gravité* est relative et contingentée par les circonstances de la cause ou l'atteinte qu'elle porte au climat de confiance entre parties. Elle implique déjà une mise en balance et donc en quelque sorte un examen de proportionnalité de la faute commise à l'aune de son impact sur la possibilité ou non de poursuivre une collaboration." (...)

C'est au stade même de la qualification de ce motif et donc de la faute qui le constitue que doit s'apprécier le degré de gravité requise. Une fois ce degré reconnu, les effets de la loi – c'est-à-dire le licenciement immédiat sans préavis – s'appliquent indépendamment d'un examen complémentaire de proportionnalité au regard de la gravité de la sanction."<sup>32</sup>

## **B. Les dispositions du règlement de travail et de la charte éthique applicables au litige.**

La circonstance que le règlement de travail décrive ou énumère les fautes qui sont de nature à mettre immédiatement fin au contrat constitue un élément d'appréciation à prendre en considération dans l'évaluation du degré de gravité de la faute commise dans la mesure où il ressort de ces précisions incluses à ce sujet dans ce document s'intégrant dans le contrat de travail que les parties sont convenues de donner à certaines obligations une importance toute particulière, tout en rappelant que le pouvoir du juge reste souverain à cet égard.<sup>33</sup>

## **C. L'application de ces dispositions légales et contractuelles au litige.**

1. Il ressort assurément du règlement du travail et de la charte éthique en vigueur au sein de la société S que l'employeur entend conférer à l'honnêteté du travailleur une importance toute particulière, ce qui se comprend aisément pour une entreprise dont l'activité consiste à assurer la garde des biens qui lui sont confiés par sa clientèle pour qu'ils soient entreposés dans les espaces de stockage qu'elle exploite.

Cela étant, il convient de vérifier si, compte tenu des circonstances de l'espèce, le comportement reproché à Monsieur B au regard de cette charte éthique revêtait le caractère de gravité requis pour être érigé en motif grave de rupture.

<sup>32</sup> F.LAMBINET et S.GILSON: "L'appréciation du motif grave par le juge: du bon usage de la proportionnalité", BJS, 2017, 577.

<sup>33</sup> W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium, 2008-2009, n°1794, p.1901 avec la jurisprudence citée.

2. Le règlement du travail vise en effet en son article 8, pour rappel, "les violations **graves**" des procédures qu'elle décrit au regard du comportement éthique attendu du travailleur.

La cour observe à ce propos que toutes les décisions jurisprudentielles citées par le conseil de l'appelante pour démontrer l'intensité de la faute commise par l'intéressé au point de l'ériger en motif grave de rupture se fondent, sans exception, sur un comportement du travailleur caractérisé par l'appropriation frauduleuse d'un avantage indu, un vol ou un détournement, si minime soit-il, ou encore la violation grave de règles de sécurité ayant facilité la perpétration d'un vol par un tiers.

2. 1. L'arrêt du 17 mars 2003 de la cour du travail de Mons qui a été cassé par celui du 26 mai 2006 de la Cour de cassation, précité, ayant rappelé que la faute grave s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé, concernait le cas d'une caissière de grand magasin qui s'était approprié, en violation des procédures en vigueur, les tickets abandonnés par les clients pour s'octroyer les points bonus attachés à ces tickets de caisse n'appartenant plus à la clientèle.
2. 2. L'arrêt du 21 juin 1993 de la cour du travail de Gand a, quant à lui, retenu comme motif grave le fait pour une caissière de grand magasin de n'avoir pas présenté en caisse certains de ses achats d'une valeur de 404 F.B., même par inattention ou distraction.<sup>34</sup>
2. 3. L'accès donné par une vendeuse au bureau du magasin où se trouve le coffre, en violation de la procédure applicable, à une personne étrangère au personnel qui a forcé sa collègue de travail à ouvrir le coffre et à lui en céder le contenu, a été considéré par la cour du travail de Bruxelles comme une négligence lourde et involontaire au regard des mesures de sécurité, dès lors constitutive de motif grave.<sup>35</sup>

L'on conviendra qu'il s'agit là de faits infiniment plus graves que ceux reprochés dans le présent litige à Monsieur B. En effet, d'une part, ils mettaient en danger la sécurité des autres employés; d'autre part, ils pouvaient malgré tout laisser planer un soupçon de complicité sur l'intéressée.

2. 4. A également été retenu au titre de motif grave par la cour du travail d'Anvers, le détournement par un ouvrier portier d'usine, de pièces métalliques au rebut, sans avoir respecté la procédure d'autorisation<sup>36</sup>, ou encore le vol domestique dans un grand magasin par une employée s'étant emparée d'un panty, ce dont elle avait averti sa supérieure, mais qu'elle avait ensuite, par distraction, négligé de payer.<sup>37</sup>

<sup>34</sup> C.trav. Gand, 21 juin 1993, Chr.Dr.soc, 1994, 404.

<sup>35</sup> C.trav. Bruxelles, 18 juin 2003, Orientations, 2003, 28.

<sup>36</sup> C.trav. Anvers, 10 novembre 1994, Chr.Dr. soc., 1997, 125.

<sup>37</sup> C.trav. Anvers, 8 octobre 1992, Chr.Dr.soc., 1993, 349; dans le même sens, C.trav. Mons, 5 décembre 1989, J.T.T., 1990, 96, pour le vol de quelques paquets de semences par un magasinier.

**2. 5.** Sont encore cités par l'appelante:

- l'enregistrement par une caissière de ses propres achats, en dépit de l'interdiction, en attachant de surcroît à son colis une souche d'un montant inférieur au montant dû, ce qui a créé toutes les apparences d'une tentative de vol;<sup>38</sup>
- la soustraction, par une employée d'une grande surface, d'un mascara d'une valeur de 199 F.B. (au demeurant non reconnu comme motif grave au vu des bons états de service de l'intéressée);<sup>39</sup>
- l'utilisation frauduleuse du système d'horaire flottant, permettant ainsi à son auteur d'obtenir une rémunération pour des heures non prestées;<sup>40</sup>
- le comportement douteux et inacceptable d'un responsable d'un service de bricolage, ayant soustrait 6 mousquetons d'une valeur de 393 F.B. en alléguant que c'était pour les essayer chez lui et qu'il avait l'intention de les payer le lendemain.<sup>41</sup>

**3.** Or, les faits reprochés à l'intimé se distinguent fondamentalement de ceux invoqués ci-dessus par la circonstance qu'ils sont exempts de tout détournement, si minime soit-il, les montants prélevés en liquide dans la caisse correspondant, au centime d'euro près, à ceux dont il venait de créditer le compte par débit de sa carte de paiement. Cette circonstance n'est pas retenue ici par la cour au titre de l'absence de préjudice subi par l'employeur – ayant été rappelé supra que le motif grave pouvait être retenu même en l'absence de dommage causé à celui-ci – mais bien comme l'un des éléments d'appréciation de la gravité de la faute commise par l'intéressé. L'on relèvera également que, contrairement à ce que soutient la société S, Monsieur B n'a nullement cherché à en dissimuler l'existence, s'étant lui-même spontanément ouvert auprès de son supérieur hiérarchique direct de cette pratique lorsqu'il s'était trouvé, le 12 juin 2015, dans l'impossibilité technique d'annuler la facture émise pour lui permettre de récupérer en liquide le montant qu'il avait préalablement payé via sa carte bancaire.

En tant que tel, le *modus operandi* décrit plus haut ne correspond pas aux différentes situations frauduleuses énumérées par la charte éthique.

**4.** Il révèle il est vrai une forme de désinvolture dans le strict respect des procédures internes de l'entreprise, dont l'intéressé avait aussi fait preuve quelques semaines auparavant à l'occasion de la location d'espaces de stockage, en permettant au client d'obtenir un prix plus avantageux, ce qui avait fait l'objet de l'avertissement dont question *supra*, et dont il se défend aujourd'hui en soutenant avoir agi de la sorte à titre commercial pour garder le client, justification que réfute son ex-employeur.

<sup>38</sup> C.trav. Liège, 20 novembre 1991, Chr.Dr. soc, 1992, 172.

<sup>39</sup> C.trav. Liège 22 décembre 1994, J.T.T., 1995, 289.

<sup>40</sup> C.trav. Bruxelles, 8 avril 1986, J.T.T., 1986, 462.

<sup>41</sup> C.trav. Liège, 5 janvier 1982, J.T.T., 1982, 178.



5. Constitue un comportement inapproprié et fautif le fait, pour un responsable de la caisse, d'utiliser les moyens de paiement mis à la disposition de la clientèle pour retirer de l'argent en liquide après l'avoir préalablement provisionnée comme il le ferait d'un bancontact, en ce que cette façon d'agir a requis en l'espèce la création, l'espace d'un instant, d'une fausse facture pour l'annuler aussitôt et prélever de la caisse le montant liquide dont il l'avait auparavant créditée par le paiement effectué par le débit de sa carte bancaire .
6. Compte tenu toutefois du contexte dans lequel cette faute que ne commettrait pas un employé normalement prudent et avisé a été commise, caractérisé par l'absence d'un quelconque détournement de fonds, si minime soit-il (débit de sa carte bancaire *précédant* le retrait de caisse du même montant en liquide *après* annulation de la facture) et par l'inexistence de toute dissimulation, le comportement fautif de Monsieur B doit être considéré comme étant d'une certaine gravité, mais pas d'une gravité telle qu'il était de nature à rompre de manière immédiate et définitive la confiance devant être placée en lui, et ce, même en tenant compte de l'avertissement antérieur concernant une infraction mineure relative à la procédure de location des emplacements de stockage.

Il s'ensuit que la société S ne démontre pas que les faits qu'elle reproche à Monsieur B sont constitutifs d'un motif grave de rupture, de sorte que l'appel principal doit, sur ce point, être déclaré non fondé.

## **D. LA DETERMINATION DE LA DUREE COUVERTE PAR L'INDEMNITE DE RUPTURE**

### **1. Les dispositions légales applicables.**

1. 1. L'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique pour les ouvriers et les employés dispose ce qui suit:

"Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69."

1. 2. L'article 37, §1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 dispose ce qui suit:

"Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis. (...)"

1. 3. L'article 37/4, de cette même loi dispose ce qui suit:

- 1.3.1. "Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours." (alinéa 1<sup>er</sup>)

**1.3.2.** "Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise." (alinéa 2)

**1.3.3.** "En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur (...) entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an.(...)" (alinéa 3)

**1. 4.** L'article 37/2, de cette même loi dispose enfin ce qui suit:

"Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux et moins de trois ans d'ancienneté."

## **2. L'application de ces dispositions légales en l'espèce.**

**2. 1.** Il ressort de la lecture combinée de ces différentes dispositions légales que le législateur opère une distinction entre, d'une part, le régime applicable à la détermination de l'étendue du préavis, selon que le contrat de travail rompu par l'employeur a pris cours, ou non, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, et, d'autre part, l'appréciation de la durée du préavis à respecter en fonction de l'ancienneté du travailleur à la date de la rupture.

Ce n'est que si le contrat de travail a pris cours *avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014*, que le travailleur peut prétendre en cas de rupture par l'employeur après cette date à l'application successive des deux régimes de détermination de l'étendue du préavis: celui découlant du régime de détermination du préavis convenable à raison de 3 mois par période de 5 ans<sup>42</sup>, applicable sous l'empire de la législation antérieure à l'entrée en vigueur de celle du 26 décembre 2013 et celui introduit par ladite loi sur la base d'un nombre forfaitaire de semaines croissant par paliers en fonction de l'ancienneté.

Ce double système d'évaluation a été adopté par le législateur à titre de mesure transitoire d'application de la nouvelle législation relative à la détermination des durées de préavis afin que ceux des travailleurs dont le contrat avait pris cours avant l'entrée en vigueur de celle-ci ne perdent pas les droits acquis sous l'ancien régime.

**2. 2.** En l'espèce, il est incontestable que le contrat à durée indéterminée liant les parties n'a pas pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, mais bien à partir de cette date de telle sorte que ces dispositions transitoires ne trouvent pas à s'appliquer au litige. Le raisonnement adopté par les premiers juges à ce sujet ne saurait être suivi, un texte légal clair n'étant pas susceptible d'interprétation par le juge. Comme le relève avec pertinence le conseil de l'appelante: "le texte a la priorité et la prééminence" en vue de déterminer le sens de la loi.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> pour les employés dits "inférieurs" en fonction du montant de leur rémunération inférieure à un seuil indexé.

<sup>43</sup> Cass., 6 décembre 2007, C.060092.N; Cass., 2 avril 2010, C.09.0204.F/1; Cass., 31 octobre 2013, C.130005.N/1, juridat.

- 2. 3.** La cour souligne ici que le délai de douze semaines pris en considération par l'appelante pour calculer l'indemnité de rupture qu'elle offre à titre subsidiaire a bien pris en compte l'ancienneté acquise par Monsieur B à la date de la rupture de son contrat de travail le 22 juin 2015, puisqu'elle a pris en compte la totalité de la durée de service de l'intéressé, comprise entre deux et moins de trois ans, depuis son engagement sous contrat à durée déterminée le 15 avril 2013.
- 2. 4.** Ce moyen d'appel sera par conséquent déclaré fondé et le jugement dont appel sera réformé sur ce point.

<b>E. LES DEPENS D'INSTANCE ET D'APPEL.</b>
---

**1. La disposition légale applicable.**

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire dispose que "les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (...) si les parties succombent respectivement sur quelque chef."

**2. Son application au présent litige.**

En l'espèce, l'appelante succombe en ce qui concerne la reconnaissance du motif grave qu'elle a invoqué pour justifier la rupture immédiate, sans indemnité, du contrat de travail et l'intimé succombe pour ce qui est de l'étendue de ladite indemnité. Il convient par conséquent de compenser les dépens entre les parties.

<b>INDICATIONS DE PROCÉDURE</b>
---------------------------------

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 janvier 2019, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 17 octobre 2017 par le tribunal du travail de Liège, division de Liège, 9<sup>ème</sup> chambre (R.G. 16/3309/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division de Liège, le 8 décembre 2017 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 11 décembre 2017 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 24 janvier 2018 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 14 décembre 2017 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747, §1<sup>er</sup>, du Code judiciaire le 30 janvier 2018, fixant la cause à l'audience publique du 25 janvier 2019 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 26 mars et 13 juillet 2018 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 18 mai et 24 septembre 2018 ainsi que son dossier de pièces ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée et son dossier, reçus au greffe le 26 novembre 2018 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 janvier 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

**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 l'appel recevable et partiellement fondé.

Confirme le jugement dont appel, quoique sur la base d'une motivation différente, en ce qu'il a dit pour droit que le motif grave ne pouvait être retenu à charge de l'actuelle partie intimée.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a fait, à tort, application des dispositions transitoires de la loi du 26 décembre 2013, au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due à l'actuelle partie intimée.

Condamne à ce titre l'appelante à payer à l'intimé la somme brute de **SIX MILLE NEUF CENT QUATRE-VINGT-TROIS EUROS ET CINQUANTE-SEPT CENTIMES (6.983,57 €)**, sous déduction des retenues légales sociales et fiscales que l'appelante est tenue de verser aux administrations compétentes, ladite somme brute étant majorée des intérêts légaux depuis le 22 juin 2015, date de la rupture.

Compense les dépens d'instance et d'appel entre les parties.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre Lambillon, conseiller faisant fonction de président,  
M. Ronald Baert, conseiller social au titre d'employeur,  
Mme Maria-Rosa Fortuny-Sanchez, conseiller social au titre d'employée,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur Nicolas Profeta, greffier.

le greffier

les conseillers sociaux

le président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la chambre 3 E de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le **VENDREDI HUIT MARS DEUX MILLE DIX-NEUF**, par le président, Monsieur Pierre Lambillon, assisté de Monsieur Nicolas Profeta, greffier,

le greffier

le président