



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/3316/A

Date du prononcé

10 janvier 2023

Numéro du rôle

2022/AL/126

En cause de :

P SA
C/
B A

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

*** contrat de travail - licenciement pour motif grave - respect du délai de 3 jours - gravité des faits (abus de pouvoir pour obtenir un avantage indu)**

EN CAUSE :

La SA P, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro , dont le siège social est établi à

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « sa P.»

ayant pour conseils Maître Henri-François LENAERTS et Maître Gaëlle WILLEMS, Avocats à 1160 AUDERGHEM, boulevard du Souverain, 280,

et ayant comparu par Monsieur L, en sa qualité de Directeur du magasin, assisté par Maître Henri-François LENAERTS

CONTRE :

Monsieur A B, RRN, domicilié à

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « *Monsieur B.*»

ayant pour conseils Maître Zoé STAS et Maître Olivier MOUREAU, Avocats à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2

et ayant comparu personnellement, assisté par Maître Zoé STAS

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 13 décembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 20 décembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4ème chambre (R.G. 20/3316/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 18 février 2022 et notifiée à Monsieur B. par pli judiciaire le 22 février 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 mars 2022 ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 23 février 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 23 mars 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 13 décembre 2022 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la sa P., reçues au greffe de la cour respectivement les 19 mai 2022 et 5 octobre 2022 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur B. , reçues au greffe de la cour respectivement les 20 juillet 2022 et 10 novembre 2022, et encore les conclusions de synthèse reçues le 16 novembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la sa P., reçu au greffe de la cour le 10 novembre 2022, et reçu à nouveau le 16 novembre 2022 ;
- le dossier de pièces de Monsieur B., reçu au greffe de la cour le 23 novembre 2022 ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 13 décembre 2022, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 10 janvier 2023.

I. LES FAITS

1

La sa P. est active dans le domaine du commerce de détail de matériel de bricolage et de décoration. Elle exploite de nombreux magasins à travers tout le pays.

2

Monsieur B. est entré au service de la sa P. le 22 septembre 2018. Il exerçait des fonctions de contrôleur de gestion au magasin de Rocourt. A ce titre, il était responsable du service *back up* (caisses et service « *commande clients* ») et faisait partie du comité de direction.

Il était également conseiller en prévention niveau 3, à concurrence de 30% de son temps de travail (pièce 7 de son dossier).

3

Le 29 août 2020, Monsieur B. a acheté plusieurs articles dont une table de jardin en exposition, en obtenant une ristourne importante, validée par le directeur du magasin (pièce 5.2 du dossier de Monsieur).

Il a demandé à deux membres du personnel (Monsieur H. et Monsieur D.) de livrer cette table chez sa belle-mère, avec une camionnette de l'entreprise et durant leur temps de travail.

4

Le 25 septembre 2020, la sa P. a procédé à l'audition de Monsieur H. (pièce 14 du dossier de la société) et de Monsieur B. (pièce 2 du dossier de Monsieur) à propos de l'achat de cette table et de sa livraison.

Le jour même, la sa P. a procédé au licenciement pour faute grave de Monsieur B. (pièce 3.1 du dossier de Monsieur).

5

La sa P. a notifié les motifs du licenciement par courrier recommandé du 29 septembre 2020 (pièce 3.2 du dossier de Monsieur).

6

Monsieur B. a introduit la présente procédure par requête du 7 décembre 2020.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

7

Par un jugement du 20 décembre 2021, le tribunal de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

*« Dit la demande recevable et en grande partie fondée ;
Condamne la sa P. au paiement de la somme de 138 033,21 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
Condamne la sa P. au paiement de la somme de 3 058,51 EUR à titre de prime de fin d'année proratisée.
Condamne la sa P. au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fixée à 5 semaines de rémunération.
Condamne la sa P. aux intérêts sur les sommes dues à dater du 25 septembre 2020.
Condamne la sa P. à modifier les documents sociaux en tenant compte de la condamnation intervenue.
Condamne le sa P. aux dépens soit, l'indemnité de procédure liquidée à 6 000 EUR ainsi que 20 EUR correspondant à la contribution au fond budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne. »*

III. LES APPELS

8

La sa P. a interjeté appel de ce jugement par requête du 15 février 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement *a quo*, de débouter Monsieur B. de l'ensemble de ses demandes et de le condamner aux dépens des deux instances.

A titre subsidiaire, elle demande la limitation de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération et la compensation des dépens.

9

Monsieur B. demande la confirmation du jugement en ce qu'il a statué sur l'indemnité de rupture, la prime de fin d'année et les dépens d'instance.

Il a formé appel incident pour le surplus et demande la condamnation de la sa P. au paiement de la somme de 70 309,51 EUR bruts à majorer des intérêts à titre d'indemnité de protection.

A titre subsidiaire, il demande également la réformation du jugement et la condamnation de la sa P. au paiement de la somme de 25 014,63 EUR bruts (17 semaines) à majorer des intérêts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il demande enfin la condamnation de la sa P. aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 6 520 EUR.

IV. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

10

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

11

L'appel incident formé par Monsieur B., dès ses premières conclusions du 19 mai 2022 conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire, est également recevable.

V. LE FONDEMENT DES APPELS

5.1 Indemnité de rupture et prime de fin d'année

5.1.1 Faits reprochés à titre de faute grave

12

Il convient tout d'abord de clarifier un point.

La sa P. n'a jamais invoqué, au titre de faute grave ayant fondé la décision de licenciement immédiat, le moindre abus ou une quelconque fraude au sujet de la détermination du prix ristourné dont Monsieur B. a bénéficié pour acheter une table d'exposition, le 29 août 2020. Les faits justifiant le licenciement pour faute grave sont liés à la livraison de cet achat.

Le courrier de notification des motifs ne formule aucun reproche à cet égard :

« (...) vous aviez acheté une table de jardin (...), en appliquant une démarque de 314 EUR, ce qui correspond à une démarque pour produit de saison et d'exposition. »
(pièce 3.2 du dossier de Monsieur)

La position soutenue par la sa P. en termes de conclusions, en instance comme en appel, est conforme à cette analyse. Les seuls faits articulés pour justifier la décision de licenciement pour faute grave concernent la livraison de la marchandise.

13

Il est exact que la sa P. a souligné que *« cette démarque n'était en réalité pas justifiée dans la mesure où, au moment de l'achat, il y avait encore du stock pour ce produit »* (page 2 de ses premières conclusions d'instance). Mais aucune fraude ou manquement grave n'a jamais été invoqué, puisque le directeur du magasin a validé le prix appliqué (pièce 5.2 du dossier de Monsieur).

La cour retient donc qu'il y a peut-être (car la sa P. ne dépose aucune pièce à cet égard) eu une erreur dans la détermination du prix mais que cette erreur ne provient pas d'une attitude dolosive ni de Monsieur B. ni du directeur du magasin.

Il également permis de relever que Monsieur B. a acheté cette table à un très bon prix puisqu'il l'a payée 85,19 EUR (pièce 5.2 du dossier de Monsieur) alors qu'elle était affichée à prix plein de 399 EUR (pièce 1 du dossier de la société), ce qui correspond à une réduction de près de 80%.

En revanche, les seuls faits reprochés à titre de faute grave concernent la livraison de la marchandise achetée par Monsieur B.

5.1.2 Respect du délai de trois jours**a) Principes****14**

L'article 35, alinéa3, de la loi du 3 juillet 1978 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. »

15

Il résulte de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui justifie le licenciement.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice¹.

Il peut, selon les circonstances, être nécessaire de procéder à une enquête ou à l'audition du travailleur afin d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Dans ce cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête² ou après l'audition.

L'audition et l'enquête ne peuvent toutefois pas être utilisées pour faire courir un nouveau délai de trois jours lorsque l'employeur avait acquis une connaissance certaine des faits avant l'audition ou l'enquête³.

b) Application en l'espèce**16**

Monsieur B. soutient que la sa P. ne démontrerait pas que, lorsqu'elle a procédé au licenciement le 25 septembre 2020, elle aurait été informée des faits reprochés depuis trois jours ouvrables au plus.

17

Monsieur B. souligne tout d'abord que le directeur du magasin était informé de l'achat depuis le 29 août 2020 puisqu'il a signé le bulletin de vente (pièce 5.2 de son dossier).

Comme déjà exposé, le motif de licenciement n'est pas lié à l'achat de la table mais à sa livraison. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que le directeur était informé dès le 29 août 2020 de la manière dont cette table avait quitté le magasin. Rien ne permet non plus de retenir que les rumeurs qui bruissaient dans le magasin étaient arrivées jusqu'à ses oreilles.

18

¹ Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be.

² Cass., 17 janvier 2005, *Chron.D.S.*, 2017.

³ C. trav. Mons, 5 avril 2016, R.G. n°2014/AM/364.

Ensuite, la sa P. dépose à son dossier les attestations de deux membres de la délégation syndicale (Monsieur M. (pièce 8 de son dossier) et Madame G. (pièce 10 de son dossier)) qui exposent que, le 22 septembre 2020, ils ont été interpellés par plusieurs membres du personnel au sujet de la manière dont la table achetée par Monsieur B. lui avait été livrée. Ils affirment également que c'est le 22 septembre 2020 qu'ils ont informé le directeur du magasin de ces faits.

La cour ne voit aucun motif de remettre en cause la crédibilité de ces attestations. Elles ont été rédigées conformément au prescrit du Code judiciaire et émanent de personnes qui, si elles sont effectivement dans un lien de subordination avec la sa P., ont une parole tout à fait libre puisqu'elles bénéficient d'une protection contre le licenciement.

La cour relève avec Monsieur B. que l'on voit rarement des délégués du personnel rédiger des attestations à l'encontre d'un travailleur, certainement lorsqu'il est affilié à leur propre organisation syndicale⁴. Mais ils expliquent la raison de cette attitude : le personnel était choqué par le comportement de Monsieur B., en sa qualité de membre du comité de direction. Ils ont donc légitimement estimé devoir informer immédiatement le directeur du magasin et rédiger une attestation.

La cour retiendra donc qu'il est établi que le directeur du magasin a, pour la première fois, été informé d'un possible abus de pouvoir de Monsieur B. le 22 septembre 2020.

19

Monsieur B. et Monsieur H. ont alors été convoqués⁵ pour être entendus le 25 septembre 2020 par un enquêteur de la sa P.

La cour estime que l'enquête menée par la sa P. s'est déroulée dans un délai raisonnable (entre le 22 et le 25 septembre 2020) et qu'elle ne pouvait acquérir la connaissance certaine des faits sans entendre Monsieur B.

20

La cour considère donc que la sa P. établit que le directeur du magasin, apte à prendre la décision de licenciement, a eu une connaissance certaine des faits après l'audition de Messieurs H. et B., en date du 25 septembre 2020.

Le licenciement pour faute grave intervenu le jour même n'est, partant, pas tardif.

5.1.3 Gravité des faits

⁴ La cour relève en effet que lors de son audition, Monsieur B. a été assisté de la secrétaire permanente SETCa de Liège (pièce 2 du dossier de Monsieur).

⁵ La sa P. précise de manière crédible que Monsieur D. (l'autre travailleur qui a procédé à la livraison) n'a pas été entendu en raison de son lien de parenté (neveu par alliance) avec Monsieur B.

a) Principes**21**

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'exécution 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.

(...) ».

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

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

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de la cause. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit tenir compte de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur, etc. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, tenant compte de la nature de l'entreprise, du préjudice subi, etc.

b) Application en l'espèce**22**

La faute reprochée à Monsieur B. à titre de faute grave est, comme déjà relevé, le fait de s'être fait livrer du matériel qu'il avait acheté dans le magasin, par deux membres du personnel pendant leur temps de travail, avec la camionnette de l'entreprise.

La matérialité des faits n'est pas contestée par Monsieur B. mais il estime que ce comportement n'était pas fautif.

23

Les règles applicables en matière de livraison de marchandises achetées sont applicables dans tous les magasins de Belgique et sont les suivantes (extraits de l'intranet de l'entreprise, pièces 15 et 15bis du dossier de la sa P.) :

- **Règles applicables aux clients**

○ **louer une camionnette (sans chauffeur)** (pièce 15bis, page 2)

En cas d'achat d'articles lourds et/ou volumineux, la clientèle peut louer une camionnette appartenant au magasin.

Il existe un forfait pour une location de 2h et de 20 km au maximum, soit 20 EUR. Les clients détenteurs de la carte du magasin n'ont pas à payer ce forfait de 20 EUR. Pour eux, si la location est inférieure à 2h et 20 km, elle est gratuite.

Au-delà de ce premier forfait (parfois gratuit), il est prévu un prix par km supplémentaire et par heure supplémentaire.

Le client doit également s'acquitter d'une caution de 250 EUR, remboursable si aucun dégât n'est causé à la camionnette.

Il arrive que le magasin ne possède pas de camionnette. Dans ce cas, il est prévu d'accorder une ristourne de 20 EUR sur la livraison (voir point suivant).

○ **Se faire livrer** (pièce 15bis, page 2)

Le client peut choisir de ne pas porter lui-même le matériel acheté, de ne pas le charger lui-même la camionnette et de ne pas la conduire.

Dans ce cas, il demande une livraison du matériel acheté. Le tarif facturé par la sa P. à ses clients est de 49 EUR (« *tarif unique* »). Il n'existe pas d'hypothèse de gratuité.

La sa P. a exposé à l'audience que si certains magasins se chargent de la livraison « *en interne* », par l'un des collaborateurs qui conduit un véhicule du magasin, d'autres sous-traitent les livraisons. C'est le cas du magasin de Rocourt, qui ne possède qu'une seule camionnette. Elle sous-traite la livraison à une entreprise de transport Be⁶. Cette société dispose d'une flotte de véhicules et preste pour le compte de différents magasins de la sa P. (dont celui de Roucourt) mais pas exclusivement.

Il est utile de noter que le fondateur de l'entreprise Be. est un employé du magasin de Rocourt, qui a créé cette entreprise en activité complémentaire.

- **Règles applicables aux collaborateurs**

○ **louer une camionnette (sans chauffeur)** (pièce 15 du dossier de la société)

Lorsqu'un collaborateur de la sa P. achète du matériel lourd et volumineux, l'intranet prévoit que « *toutes les procédures d'une locations sont applicables, sauf de le paiement de la caution* ».

En pratique, dans la mesure où les membres du personnel disposent de la carte du magasin, ils bénéficient de la gratuité du forfait de 20km et 2h. Et contrairement à la clientèle classique, ils ne doivent pas verser de caution.

○ **se faire livrer**

⁶ Pour être parfaitement complet, la sa P. a précisé qu'il arrivait ponctuellement au magasin de Rocourt de procéder à une livraison en interne lorsque le transport Be. n'était pas disponible mais uniquement lorsque la vente avait connu un problème particulier (retard d'approvisionnement, matériel endommagé à remplacer, ...).

L'intranet ne prévoit aucune règle particulière en faveur des collaborateurs à ce sujet. S'ils veulent que leurs achats leur soient livrés, ils doivent s'acquitter du « *tarif unique de 49 EUR* » (pièce 15bis, page 2) à la sa P.

Il a cependant été exposé à l'audience qu'il existe une particularité locale en faveur des employés du magasin de Rocourt. En effet, l'entreprise Be. accepte de les livrer gratuitement. Cette faveur s'explique par le fait que le fondateur de l'entreprise Be. est un employé du magasin de Rocourt, qui rend un service amical à ses collègues directs. Dans ce cas, l'employé du magasin de Rocourt n'a pas à payer la somme de 49 EUR à la sa P. mais la société Be. ne facture rien à la sa P. non plus.

Contrairement à ce que soutient Monsieur B., une lecture de bonne foi de l'intranet, accompagnée des explications fournies à l'audience par la sa P. et non contestées par Monsieur B., permet tout à fait de comprendre les règles applicables.

24

Il ne fait aucun doute que Monsieur B. connaissait ces règles. Tout d'abord, il était contrôleur de gestion et membre du comité de direction. Il relevait donc de sa responsabilité non seulement de connaître ces règles mais également de les faire appliquer, certainement par les membres du service « *commande clients* » dont il était le responsable direct.

Bien plus, lors de son audition, Monsieur B. a été parfaitement capable de résumer spontanément ces règles :

« (...) Comme il n'était pas possible de transporter ces marchandises dans mon véhicule, j'avais la possibilité de me faire livrer de deux manières, gratuites toutes les deux pour le personnel : soit le transporteur [Be.]⁷, pour les collaborateurs, soit avec la camionnette mise à disposition du personnel. » (audition de Monsieur B., pièce 2 du dossier de Monsieur)

Les « *deux manières évoquées* » par Monsieur B. ont ceci de commun qu'elles n'engendrent pas de frais dans le chef de la sa P., à part l'usure de la camionnette mais elle l'accepte pour tous les collaborateurs de Belgique.

25

Or, Monsieur B. n'a choisi aucune de ces deux options.

Il ne voulait manifestement pas se charger lui-même du transport et « *le transporteur [Be.] n'était pas disponible* » (son audition, pièce 2 du dossier). Monsieur B. a donc choisi de demander à deux membres du personnel, placés sous son autorité directe, de transporter ces marchandises, avec la camionnette du magasin et pendant leurs heures de service.

⁷ Dans son audition, Monsieur B. mentionne « *le transporteur L.* ». Ce « *L.* » correspond au prénom du sieur Be., fondateur de la société de transport Be. Monsieur B. évoque donc bien cette même société de transport Be.

Ce faisant, Monsieur B. a fait supporter par la sa P. le coût de cette livraison, puisqu'elle a payé le personnel durant la livraison.

Il a par ailleurs clairement abusé de son autorité à son profit puisque ces deux collaborateurs n'auraient jamais procédé à cette livraison non conforme aux procédures si un responsable ne le leur avait pas demandé. En effet si, par un exemple, un employé de caisse avait acheté une table et avait demandé à Messieurs H. et D. de la lui livrer durant leur temps de travail, il est certain qu'ils n'auraient pas accepté de quitter leur poste. La manière dont Monsieur B. a formulé sa demande (simple demande, injonction plus ferme ou ordre) ne change rien à cette analyse : c'est bien parce qu'il était leur responsable qu'ils ont procédé à la livraison.

26

Monsieur B. soutient encore qu'il avait le droit d'être traité comme un client puisqu'il avait acheté de la marchandise.

Cette analyse est parfaitement exacte.

Cependant, au magasin de Rocourt, (1) les livraisons sont sous-traitées à l'entreprise de transport B. de sorte que, lorsque la vente n'a connu aucun problème particulier⁸, ce n'est jamais un collaborateur interne qui s'en charge et (2) un client qui fait appel au service de livraison doit toujours s'acquitter du forfait de 49 EUR. Or, (1) Monsieur B. a fait procéder à la livraison par des collaborateurs de la sa P. et (2) sans payer la moindre somme.

27

Monsieur B. était tout à fait conscient qu'il n'était pas autorisé à faire cette demande à ces deux collaborateurs.

Tout d'abord, les règles étaient claires. De toute façon, même à retenir que l'intranet n'aurait pas été rédigé de façon suffisamment claire (*quod non*), Monsieur B. n'a jamais pu penser que la sa P. pouvait admettre que l'ensemble de son personnel puisse se faire livrer des marchandises par des collègues, durant les heures de travail et donc aux frais de la société. C'est précisément la raison pour laquelle les délégués syndicaux rapportent que le personnel était choqué (pièces 8 et 10 du dossier de la société).

Ensuite, ses déclarations lors de son audition sont éloquentes. Il a commencé par affirmer que « *cela s'est passé entre 16 :00 et 16 :30 heures car ils étaient en dehors de leurs heures* ». Ce n'est que parce que l'enquêteur de la sa P. lui a dit que sa version n'était pas corroborée par l'audition de Monsieur H. et qu'elle n'était pas crédible que Monsieur B. a finalement reconnu que « *il est sûrement vrai que les deux livraisons ont été faites pendant leurs*

⁸ Et c'était évidemment le cas en l'espèce puisque Monsieur B. a acheté une table en stock (pas de délai d'attente), en bénéficiant d'une remise de près de 80%. La sa P. n'avait aucune raison d'offrir, en plus, la livraison par des membres du personnel.

services. En effet je vois mal demandé pour moi, comme pour des clients, de faire des livraisons en dehors de leurs services » (audition de Monsieur B., pièce 2). Sauf que, comme déjà relevé, les clients paient la livraison et qu'il ne l'a pas payée.

C'est enfin en vain que Monsieur B. prétend que le fait que cela se soit passé au vu et au su de tous démontrerait qu'il n'a pas eu conscience d'enfreindre les règles. La cour pense plutôt que sa position au sein du magasin (membre du comité de direction) lui a fait penser que le personnel n'oserait pas remettre en cause ses décisions.

28

La cour juge donc que c'est à bon droit que la sa P. a estimé qu'elle ne pouvait plus, de manière immédiate et définitive, collaborer avec un contrôleur de gestion, membre du comité de direction, enfreignant sciemment les règles qu'il est censé faire appliquer et abusant de son pouvoir pour obtenir un avantage indu.

5.1.4 Conclusion

29

Le licenciement pour faute grave est régulier et justifié.

Les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année proratisée sont non fondées, compte tenu de la validation du licenciement pour faute grave.

Il s'agit en effet de sommes qui ne sont dues que lorsque le contrat n'est pas rompu pour faute grave.

30

L'appel est fondé et le jugement doit être réformé sur ce point.

5.2 Indemnité de protection (conseiller en prévention)

5.2.1 Principes

31

La loi du 20 décembre 2002 portant protection du conseiller en prévention a instauré un régime de protection uniforme applicable à l'ensemble des conseillers en prévention. La protection mise en place revêt deux aspects, l'un relatif à la motivation de la décision de rupture ou d'écartement (qui ne peut être fondée que sur certains motifs) et l'autre au respect d'une procédure particulière (qui empêche l'employeur de prendre seul la décision).

32

Lorsque le travailleur est licencié pour faute grave, la procédure préalable au licenciement prévue par la loi ne s'applique pas (article 4, 1° de la loi).

33

L'article 11 de la loi prévoit que :

« L'indemnité [de protection] est (...) due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis. »

Cette indemnité est égale à deux années de rémunération lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité, sur la base de la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur (article 10 de la loi).

5.2.2 Application en l'espèce**34**

Monsieur B. ayant été licencié pour motif grave, la sa P. n'avait à suivre aucune procédure particulière avant de procéder au licenciement.

35

Par ailleurs, la cour ayant validé le licenciement pour faute grave, Monsieur B. n'a pas droit au paiement d'une indemnité de protection.

L'appel incident est non fondé et le jugement dont appel sera confirmé sur ce point.

5.3 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**36**

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » (la cour souligne)

37

La cour ayant validé le licenciement pour faute grave, il est établi que le licenciement est en lien avec la conduite de Monsieur B. et qu'il aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La demande est non fondée.

Il convient donc de réformer le jugement dont appel.

5.4 Dépens**38**

Monsieur B. succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande, il doit donc être condamné aux dépens des deux instances, sans qu'aucune compensation ne soit envisageable (article 1017 du Code judiciaire).

La sa P., qui demande la condamnation de Monsieur B. « *aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnité de procédure fixées à leur montant de base* » (dispositif de ses conclusions), ne liquide pas ses dépens puisqu'elle n'indique aucun montant précis.

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 recevables,

Déclare l'appel principal fondé et l'appel incident non fondé ,

Réformant partiellement le jugement dont appel, déclare les demandes de Monsieur B. non fondées,

Réformant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, condamne Monsieur B. à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de la sa P., non liquidés.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
B V, conseiller social au titre d'employeur
C D, conseiller social au titre d'employé
Assistés de N P, Greffier,

Le Greffier

Le Conseiller Social

Le Président

Monsieur B V, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **DIX JANVIER DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de N P, Greffier,

Le Greffier

Le Président