



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

19/949/A

Date du prononcé

16 février 2023

Numéro du rôle

2022/AN/53

En cause de :

**C F SRL
C/
D J**

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème chambre B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Contrat de travail - employé - licenciement pour motif grave - indemnité de protection de la maternité - indemnisation des dommages causés à l'employeur dans l'exécution du contrat de travail

EN CAUSE :**La SRL C F,**

partie appelante, ci-après dénommée la SRL ou l'employeur
ayant pour conseil Maître

CONTRE :**Madame J D,**

partie intimée, ci-après Madame D.
ayant comparu par Madame , déléguée syndicale à la CSC de Charleroi, dont
les bureaux sont situés à 6000 Charleroi, rue Prunieu 5, porteuse de procuration

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 12 janvier 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 23 novembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2^e chambre (R.G. n° 19/949/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 21 mars 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 22 mars 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 19 avril 2022 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 12 janvier 2023 ;
- les conclusions principales, conclusions additionnelles et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 19 mai, 12 septembre et 2 décembre 2022 ainsi que le dossier de pièces déposé le 19 décembre 2022 au greffe de la cour ;

- les conclusions d'appel et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 1^{er} août et 31 octobre 2022 ainsi que le dossier de pièces déposé le 10 janvier 2023 au greffe de la cour ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 janvier 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance du 29 octobre 2019, Madame D. a sollicité la condamnation de l'employeur à différentes sommes, ses demandes en ses dernières conclusions d'instance étant les suivantes :

- Au paiement de la somme brute de 9 435,19 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 juillet 2019, puis judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 16 356,07 € à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 juillet 2019, puis judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 1 108,69 € à titre de prime de fin d'année 2019, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 juillet 2019, puis judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 85,04 € à titre de solde du simple pécule 2019-2020, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 juillet 2019, puis judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 75,39 € à titre de solde du double pécule 2019-2020, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 juillet 2019, puis judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 9,65 € à titre de solde du complément double pécule 2019-2020, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 juillet 2019, puis judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 188 € à titre de prime annuelle 2018, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 juillet 2019, puis judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 172,33 € à titre de prime annuelle 2019, à majorer des intérêts légaux depuis le 24 juillet 2019, puis judiciaires ;
- À lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives aux sommes réclamées, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour et par document manquant à compter du 9^e jour suivant la signification du jugement à intervenir ;
- Aux frais de l'instance, en ce compris la contribution de 20 € au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Par conclusions du 5 mai 2020, l'employeur a introduit une demande reconventionnelle par laquelle il a sollicité la condamnation de celle-ci à lui payer une somme provisionnelle de 593,20 € à titre de dommages et intérêts.

Par un jugement du 23 novembre 2021, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- Les faits de vol ne sont pas établis avec certitude dans le chef de Madame D., et le doute doit profiter à cette dernière au détriment de la SRL, qui a la charge de la preuve des faits constitutifs de motif grave ;
- Il n'y a pas lieu de faire droit aux enquêtes sollicitées, qui ne sont pas de nature à apporter une analyse différente au litige dans la mesure où le tribunal dispose d'ores et déjà d'attestations circonstanciées quant aux faits pour lesquels une tenue d'enquête est sollicitée ;
- Madame D. peut être considérée *de facto* comme investie d'une part de l'autorité patronale, de sorte que l'employeur était bien informé de l'état de grossesse de Madame D. au moment du licenciement ;
- La SRL ne rapporte pas la preuve que sa décision de licencier est étrangère à l'état de grossesse de Madame D. ;
- La demande relative à la prime annuelle n'est pas fondée en application de l'article 6, § 1^{er}, de la CCT du 4 septembre 2017, l'employeur ayant augmenté la part patronale du chèque-repas d'un euro par jour à partir du 1^{er} juillet 2015 ;
- La SRL n'apporte pas la preuve qu'elle a subi un dommage en suite d'une faute de Madame D.

Le tribunal a dès lors :

- Condamné la SRL au paiement des sommes suivantes, à majorer des intérêts au taux légal, depuis le 24 juillet 2019 jusqu'à parfait paiement :
 - 9 435,19 € brut, au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 1 108,69 € brut, au titre de prime de fin d'année 2019 ;
 - 85,04 € brut, au titre de solde du simple pécule 2019-2020 ;
 - 75,39 € brut, au titre de solde du double pécule 2019-2020 ;
 - 9,65 € brut, au titre de solde du complément double pécule 2019-2020 ;
 - 16 356,07 € brut, au titre d'indemnité de protection ;
- Condamné la SRL à délivrer à Madame D. une fiche de paie, ainsi qu'une fiche 281.10., afférentes aux paiements susmentionnés, sous peine d'une astreinte de 5 € par document manquant et par jour de retard à dater du neuvième jour suivant la signification du jugement, avec un maximum de 2 000 € ;
- Débouté Madame D. pour le surplus ;
- Dit la demande reconventionnelle recevable, mais non fondée ;
- En application de l'article 1017 alinéa 1er du code judiciaire, condamné la SRL aux frais et dépens de l'instance, liquidés par Madame D. à la somme de 20 € (contribution au fonds BAJ) ;
- Déclaré le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, avec cantonnement.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur demande :

- À titre principal :
 - Que Madame D. soit déboutée de l'intégralité de ses demandes originaires ;
 - La condamnation de Madame D. au paiement de la somme provisionnelle de 593,20 € au titre de dommages et intérêts ;
 - La condamnation de Madame D. aux dépens ;
- À titre subsidiaire :
 - Avant dire droit, que soit ordonnée, en exécution de l'article 961/3 du code de judiciaire, l'audition de témoins et/ou des enquêtes, pour que puisse être établie la preuve des faits suivants :
 - Le 17 juillet 2019, Mesdames L. et G. se sont rendues au sein de la SRL et ont effectué des achats ;
 - Le même jour, Madame G. a procédé au paiement d'une somme de 203,75 € correspondant à l'achat des articles suivants : 2 lierres, 1 anthurium, 1 cache-pot en céramique, 3 soucoupes, 3 grandes plantes adultes ;
 - Le même jour, Madame D. n'a pas remis à Madame G. son ticket de caisse, mais une note manuscrite ne répertoriant pas l'intégralité des achats effectués ;
 - Le 20 juillet 2019, Madame L. a servi à un couple un hydrangea line ;
 - Les caisses enregistreuses et le logiciel qui permet leur fonctionnement ont été achetés par la SRL en 2011 ;
 - Ces caisses et ce logiciel sont en fonctionnement depuis 2011 ;
 - Il n'y a pas eu de modification des caisses et du logiciel depuis le licenciement pour motif grave de Madame D., à l'exception d'un contrôle de l'ouverture du tiroir-caisse ;
 - La modification précitée du tiroir-caisse a été réalisée par Monsieur G., Monsieur I. ne disposant pas des connaissances et accès pour réaliser une telle modification ;
 - Qu'il soit réservé à statuer quant aux dépens et à la demande reconventionnelle.

Madame D. demande pour sa part la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de l'employeur aux frais de l'instance, en ce compris la contribution de 20 € destinée au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Madame D. a été occupée par la SRL comme vendeuse à partir du 1^{er} avril 2015, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, puis à dater du 1^{er} juillet 2015, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Par un SMS du 9 juillet 2019, Madame D. informe l'épouse du gérant de la SRL qu'elle est enceinte.

Le 24 juillet 2019, l'employeur lui notifie par courrier recommandé son licenciement pour motif grave.

Par courrier recommandé du 26 juillet 2019, les motifs justifiant la rupture du contrat lui sont notifiés en ces termes :

« Complémentairement à mon envoi de ce 24 juillet 2019 par lequel je vous ai notifié votre licenciement pour motif grave, vous voudrez trouver ci-après les faits motivant cette résiliation de votre contrat de travail pour motif grave.

Votre fonction au sein de la SRL consiste, pour l'essentiel, à tenir la caisse.

Dans ce cadre, vous êtes notamment chargée, à une ou plusieurs reprises au cours de la journée de travail, de retirer l'argent de la caisse pour le placer dans un portefeuille situé dans un endroit éloigné du passage de la clientèle et dont, outre vous, seules trois personnes à savoir Madame D.M., Monsieur P. et I. connaissent l'existence.

Le samedi 20 juillet 2019 à 14 heures 52, vous travailliez à l'une des caisses du magasin. Madame D.M. pour sa part était occupée à réaliser diverses prestations d'encodage au moyen du terminal que constitue l'autre caisse de l'établissement. Un couple s'est présenté à votre caisse avec un hortensia dont le prix de vente s'élève à 10,50 €. Vous avez reçu de ces clients le paiement en liquide de cette somme de 10,50 €. Ayant besoin du terreau adéquat, vous leur avez comptabilisé par la même occasion un sac de terreau de bruyère de 20 litres. Vous avez pointé ce seul sac de terreau pour un prix de 4,25 €. Ce montant de 4,25 € a également été encaissé en liquide.

Madame D.M. a été étonnée et inquiétée par votre attitude. Elle a donc noté précisément l'heure à laquelle les faits se sont déroulés...

À la fin de la journée du samedi 20 juillet 2019, j'ai contrôlé les sommes en caisse. Les sommes payées en liquide par les clients correspondaient aux recettes enregistrées dans le système informatique.

Toutefois, compte tenu des doutes de Madame D.M. quant à votre comportement du samedi 20 juillet 2019, j'ai opéré diverses vérifications le mardi 23 juillet 2019.

J'ai vérifié les encodages de ventes, les marchandises pointées, du samedi 20 juillet 2019 à l'heure de l'évènement soit à 14 heures 52. Seul le produit "terreau de plantes de bruyère 20 litres" d'un montant de 4,25 € a été pointé. Il n'y a nulle trace de la

vente de l'hortensia ni de l'encaissement du prix de vente de 10,50 €, somme que vous avez pourtant perçue.

Cet évènement du samedi 20 juillet 2019 à 14 heures 52 a été mis en parallèle avec celui survenu le mercredi 17 juillet 2019.

Je vous rappelle celui-ci.

Deux clientes, une mère et sa fille, dont l'identité nous est connue dès lors que leur carte de fidélité a été scannée, ont fait le mercredi 17 juillet 2019 des achats pour un montant total important et notamment de plusieurs grandes plantes d'intérieur. Elles sont passées à votre caisse à 14 heures 02.

Le paiement des achats a été réalisé en liquide au moyen de trois billets de 100,00 €. L'un des trois billets était déchiré sur un coin. Vous m'avez d'ailleurs expliqué plus tard dans l'après-midi (voir ci-dessous) avoir accepté le billet dans la mesure où, comme d'habitude, vous en avez contrôlé la validité et qu'il a été déclaré valable par l'appareil de contrôle, ce que la vérification de la mémoire dudit appareil de contrôle confirme.

Peu de temps après cette opération, en raison de la présence de plusieurs clients et dès lors que vous ne pouviez y procéder vous-même, j'ai prélevé du tiroir-caisse les grosses coupures afin de les placer dans le portefeuille prévu à cet effet.

Durant l'après-midi, un entrepreneur qui avait peu de temps auparavant effectué des travaux s'est présenté pour me remettre sa facture dont il a sollicité le règlement immédiat. J'ai donc souhaité, pour payer cette facture, me servir notamment des trois billets de 100,00 € que j'avais placés un peu plus tôt dans le portefeuille. À ma grande surprise, je n'ai plus alors retrouvé que deux billets de 100,00 €. Le troisième billet de 100,00 €, celui qui était légèrement déchiré, avait disparu.

Après le départ de cet entrepreneur et des quelques clients présents, je vous ai interrogée afin de m'assurer qu'il y avait bien eu trois billets de 100,00 €. Vous m'avez confirmé avoir reçu trois billets de 100,00 € dont un était légèrement déchiré et m'avez fourni l'explication de son acceptation puisqu'il avait été validé par l'appareil de contrôle. Vous avez ajouté n'avoir vu personne circuler à proximité de l'endroit où est rangé le portefeuille.

Afin de tenter de résoudre le mystère de la disparition du billet de 100,00 € légèrement déchiré, j'ai personnellement réalisé le contrôle des caisses. Aucune différence entre les recettes renseignées par le système informatique et les paiements effectués tant par carte de débit, de crédit qu'en liquide n'a été constatée.

À la lumière des évènements du samedi 20 juillet, j'ai approfondi mes recherches et vérifié les articles pointés par vos soins le mercredi 17 juillet 2019 (vous étiez ce jour la seule employée à la caisse du magasin lorsque les deux clientes qui ont acheté notamment les trois grandes plantes d'intérieur se sont présentées à la caisse). Il apparaît après vérification du système informatique et des tickets de caisse que deux des trois grandes plantes d'intérieur n'ont jamais été pointées, qu'elles n'apparaissent pas dans les produits vendus le mercredi 17 juillet 2019.

La vente a toutefois bien eu lieu. Les clientes le confirment, tout comme elles confirment leur mode de paiement. Elles expliquent en outre que vous leur avez tendu

un ticket de caisse tout en leur indiquant à haute voix le montant à régler, avant de vous raviser et d'indiquer devoir — ce qui n'est pas exact — conserver le ticket de caisse. L'une des deux clientes vous a expliqué avoir à justifier du prix d'achat de plantes achetées pour compte de son compagnon. Plutôt que de lui remettre le ticket de caisse ou d'imprimer un duplicata — qui n'auraient évidemment pas mentionné le prix total vu votre encodage partiel des marchandises — vous avez rédigé sur une feuille d'un carnet — l'un de ceux que nous mettons à disposition du personnel pour renseigner lors du passage en caisse les produits commandés à l'extérieur du magasin — le prix de trois plantes, avez apposé le cachet du magasin et votre signature.

Il apparaît que vous avez volé, prélevé sans autorisation, détourné — la qualification pénale importe peu — le mercredi 17 juillet à tout le moins une somme de 100,00 € et le samedi 20 juillet 2019 une somme de 10,50 €.

Le modus operandi est simple et discret : vous vous absteniez d'encoder un certain nombre d'articles et préleviez, détourniez, voliez, en cours de journée des billets ou de la monnaie à concurrence des différents montants que vous aviez encaissés sans les avoir pointés, sans les avoir encodés dans le système informatique, et qui n'apparaissaient donc pas dans le relevé des ventes effectuées. Plusieurs documents ont été retrouvés et comportent l'inscription de votre main de diverses sommes — les marchandises non pointées — et leur addition. Ces documents confirment votre modus operandi ayant permis que vous réalisiez à une fréquence probablement quotidienne des vols, prélèvements non autorisés, des recettes de la SRL.

À votre arrivée au magasin ce mercredi 24 juillet 2019 — le magasin est, durant le mois de juillet, ouvert uniquement du mercredi matin au samedi soir et reste fermé du dimanche matin au mardi soir — avant que vous preniez votre service, je vous ai interpellée afin de vous faire part de mes constatations.

En conséquence, eu égard à la gravité des faits, je vous ai invitée à quitter le magasin après vous avoir expliqué que compte tenu des vols réalisés, il n'était pas envisageable que nous poursuivions la relation de travail, la confiance nécessaire n'étant plus présente.

Votre licenciement pour motif grave vous a été notifié par courrier recommandé le mercredi 24 juillet 2019.

Pour autant que de besoin, je vous confirme que les faits qui vous sont reprochés rendent immédiatement et irrémédiablement impossible la poursuite des relations contractuelles. »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Les droits de la défense n'ont pas été garantis devant les premiers juges : lors de l'audience de plaidoiries en instance, Madame D. a tenu des propos en sens contraire

de ce qu'elle avait jusque-là affirmé en termes de conclusions, et les premiers juges, tout en prétendant s'en tenir aux conclusions déposées par les parties, n'ont pas hésité à retenir cette nouvelle version alors que ces propos n'ont pas été officiellement retranscrits à défaut de comparution personnelle des parties et d'autre part qu'il n'a pu y répondre ;

- Il produit à son dossier plusieurs témoignages sous la forme prévue par l'article 961/1 du Code judiciaire, dont le caractère probant est vainement critiqué par Madame D. et corroboré par d'autres éléments ;
- À titre subsidiaire, il formule une offre de preuve par témoins ;
- Le motif grave est établi dès lors qu'il est démontré à suffisance un détournement d'une partie de la recette sur une période qui s'étend du 14 novembre 2015 au 20 juillet 2019 dont Madame D. s'est rendue coupable alors qu'elle était affectée à la caisse de la SRL, ruinant la confiance qui existait entre les parties ;
- Madame D. n'établit pas avoir informé son employeur de sa grossesse, et la SRL établit que le licenciement est intervenu pour un motif étranger à la grossesse de celle-ci ;
- Madame D. a commis une faute lourde voire un dol en détournant une partie de la recette, occasionnant un dommage financier à la SRL, qui est dès lors fondée à solliciter sa condamnation au paiement de dommages et intérêts.

2. La position de Madame D.

Madame D. fait valoir en substance que :

- Aucune violation des droits de la défense n'est survenue : elle n'a fait que préciser oralement des éléments déjà repris dans les conclusions déposées par son organisation syndicale, et la SRL, par le biais de son conseil, a eu l'opportunité de répondre à ses déclarations ;
- La SRL se perd sur les motifs du licenciement et se disperse sur le *modus operandi* qui lui est prêté à tort, ces différents revirements jetant le discrédit sur ses déclarations ;
- La SRL échoue à rapporter la preuve des vols invoqués, à savoir 100 € le 17 juillet 2019 et 10,50 € le 20 juillet 2019 ;
- Il y a lieu de considérer que Madame D.M. peut être envisagée comme l'employeur et qu'elle était informée de sa grossesse, et la SRL ne rapporte pas la preuve que son licenciement n'est pas dû à son état de grossesse ;
- Dans la mesure où le licenciement est irrégulier, la SRL est redevable de la PFA 2019 et du solde des pécules ;
- S'agissant de la demande reconventionnelle de la SRL, ni la faute ni les dommages ne sont établis.

3. La décision de la cour du travail

a. Les droits de la défense

S'agissant de la question de savoir si les parties peuvent lors de leurs plaidoiries développer des moyens et arguments qui ne figurent pas dans leurs écrits, eu égard au principe du contradictoire — qui impose aux parties de se communiquer, en temps utile, tous leurs moyens et arguments —, plusieurs auteurs répondent à cette question par la négative¹. Au reste, l'article 756ter du Code judiciaire prévoit expressément qu'en cas de débat interactif, les parties « *peuvent soulever des questions non soulevées par le juge pour autant qu'elles soient [...] invoquées dans leurs écrits [...]* ». Dans cette perspective, la partie à l'égard de laquelle un moyen est invoqué, pour la première fois, dans les plaidoiries, pourra, à tout le moins, en exiger l'écartement des débats.

La Cour de cassation ne partage cependant pas ce point de vue. Faisant une interprétation extensive de l'article 756bis du Code judiciaire, aux termes duquel l'absence ou l'écartement d'office des conclusions n'emporte pas l'interdiction de plaider, elle a en effet jugé à deux reprises qu'un moyen invoqué pour la première fois dans les plaidoiries ne devait pas, pour la cause, être écarté des débats.

Ainsi la Cour de cassation a-t-elle décidé, en un arrêt du 18 mars 2011, qu'« *[i]l n'est pas interdit au juge d'inclure les arguments invoqués pour la première fois par les parties litigantes dans les plaidoiries dans son appréciation, pour autant qu'il ne viole pas les droits de défense* »²; et que l'adversaire, s'il entend préserver ses droits de la défense, doit « *demander à l'audience de pouvoir déposer des conclusions concernant les éléments nouveaux invoqués [par son adversaire] au cours des plaidoiries* » de telle sorte que ce n'est que dans la mesure où il refuserait de lui accorder un tel droit de réplique que le juge violerait le contradictoire s'il se fondait néanmoins sur ces nouveaux éléments³.

En un arrêt du 14 septembre 2017, la Cour de cassation a, en outre, jugé que l'article 2224 de l'ancien Code civil et l'article 756bis du Code judiciaire font obstacle à ce que le juge, constatant qu'un moyen tiré de la prescription a été soulevé verbalement en plaidoirie, puisse rejeter ce moyen au seul motif qu'il n'a pas été soulevé dans des conclusions⁴.

Au vu de cette jurisprudence de la Cour de cassation, à laquelle la cour de céans se rallie, force est de constater que c'est à tort que la SRL considère que ses droits de la défense n'ont pas été garantis devant les premiers juges.

¹ Voy. H. Boularbah, « L'audience des plaidoiries – Contenu des plaidoiries », in H. Boularbah et Fr. Georges (dir.), *Actualités en droit judiciaire*, CUP, vol. 145, Liège, Anthemis, 2010, p. 229, n° 40 ; J. Englebert et X. Taton (dir.), *Droit du procès civil*, vol. 2, Limal, Anthemis, 2019, pp. 377 à 381, n°s 580 à 584.

² Cass. (1re ch.), 18 mars 2011, *Pas.*, 2011, p. 855, n° 214 ; *R.D.J.P.*, 2011, p. 201 ; *R.W.*, 2011-2012, p. 1470.

³ H. Boularbah, « L'audience des plaidoiries – Contenu des plaidoiries », in H. Boularbah et Fr. Georges (dir.), *Actualités en droit judiciaire*, CUP, vol. 145, Liège, Anthemis, 2010, p. 230, n° 42.

⁴ Cass. (1ère ch.), 14 septembre 2017, *Pas.*, 2017, p. 1625, n° 467 ; *R.A.B.G.*, 2017, p. 1435 ; *R.W.*, 2017-2018, 1340 et note S. Sobrie, « *Het pleedooi in burgerlijke zaken: meer dan praat voor de vaak* ». Sur cet arrêt, voy. aussi J. Englebert et X. Taton (dir.), *Droit du procès civil*, vol. 2, Limal, Anthemis, 2019, p. 379, n° 582.

b. Le licenciement pour motif grave

Les principes

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

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

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

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

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

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

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

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

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

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

Le délai de 3 jours ouvrables pour notifier le congé ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé⁵ a une « connaissance suffisante » des faits⁶.

⁵ Cass., 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, 618 ; Cass., 24 juin 1996, *R. cass.*, 1997, 35 ; Cass., 7 décembre 1998, *R.W.*, 1999-2000, 848 ; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 1979, *Bull. F.E.B.*, 1980, 4054 ; C. trav. Liège, 24 octobre 1984,

Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-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 suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice⁷.

Il peut être nécessaire que l'employeur procède à une enquête avant de décider s'il donne le congé pour motif grave ou non⁸. On ne peut pas reprocher à l'employeur d'organiser une telle enquête, même si cette enquête n'apporte aucun élément neuf⁹.

La jurisprudence admet que le délai de trois jours ouvrables pour notifier le congé ne commence à courir qu'à partir de l'audition du travailleur lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause¹⁰ ou si le caractère de faute grave ressort de l'entretien avec le travailleur¹¹.

De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut cependant être déduit qu'au moment de l'audition, il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause¹².

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

L'article 35, al. 3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état¹³.

Chron. D.S., 1985, 171 ; C. trav. Liège, 19 avril 1999, *Chron. D.S.*, 1999, 502, note J. JACQMAIN ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

⁶ Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 1973, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, *J.T.T.*, 1997, 137 ; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 114.

⁷ Cass., 14 mai 1979, *J.T.T.*, 1980, 78 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500 ; Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, 457 ; Cass., 8 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, 211, concl. Av. gén. LECLERCQ ; Cass., 19 mars 2001, *J.T.T.*, 2001, 249 ; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 22 octobre 2001, *J.T.*, 2002, 197 ; voy. aussi Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, I, 723 ; Cass., 15 juin 2015, *Or.*, 2015, (reflet PLETS, I.), 248 ; C. trav. Anvers, 22 avril 1983, *Chron. D.S.*, 1984, 15 ; C. trav. Mons, 4 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 114 ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Charleroi, 26 janvier 1987, *R.D.S.*, 1987, 136.

⁸ Cass., 16 juin 1971, *J.T.T.*, 1972, 37 ; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, 120 ; C. trav. Mons, 26 septembre 2018, *J.T.T.*, 2020, 480 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, 279 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 282 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

⁹ C. trav. Bruxelles, 14 novembre 1989, *J.T.T.*, 1990, 447 ; C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, 493.

¹⁰ C. trav. Mons, 16 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 251 ; C. trav. Bruxelles, 9 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, 473.

¹¹ C. trav. Bruxelles, 21 mai 1997, *Bull.FEB*, 1998, 82 (résumé).

¹² Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500 ; voy. aussi : C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS.

¹³ Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »¹⁴.

La notification peut être complétée par un renvoi à d'autres éléments, pour autant que l'ensemble puisse permettre d'apprécier avec précision et certitude les motifs qui ont donné lieu au congé¹⁵.

Il n'est légalement pas requis de mentionner dans la notification la date à laquelle les faits invoqués ont été commis¹⁶.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise¹⁷.

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

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹⁸.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹⁹.

¹⁴ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

¹⁵ Cass., 2 avril 1965, *R.D.S.*, 1965, 202 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, 2486, concl. J. GENICOT concernant la "révocation" pour motif grave d'un médecin hospitalier ; C. trav. Mons, 16 mai 1991, *J.T.T.*, 1991, 327 ; C. trav. Mons, 24 novembre 1993, *J.T.T.*, 1994, 73 ; C. trav. Mons, 4 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; C. trav. Gand (sect. Bruges), 17 décembre 2003, *Chron. D.S.*, 2005, 39 ; C. trav. Anvers, 12 septembre 2008, *Chron. D.S.*, 2009, 381 ; C. trav. Mons, 16 avril 2010, *J.T.T.*, 2011, 94 ; C. trav. Mons, 19 novembre 2012, *J.T.T.*, 2013, 111 ; C. trav. Mons, 17 décembre 2012, *J.T.T.*, 2012, 140 ; C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2018, *J.T.T.*, 2020, 373 ; voy. ég. Trib. trav. Tournai, 8 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 85.

¹⁶ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

¹⁷ Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

¹⁸ Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹⁹ Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond²⁰.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave²¹. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée²².

Application

La régularité formelle du licenciement pour motif grave

Il résulte des éléments produits aux débats que la chronologie des faits fut la suivante :

- Le samedi 20 juillet 2019, Madame D.M., épouse du gérant de la SRL, a été intriguée par le comportement de Madame D., au motif que celle-ci aurait pointé uniquement un sac de terreau alors qu'elle a également reçu le paiement en liquide d'un hortensia ;
- Informé, le gérant a le même jour contrôlé les sommes en caisse, puis a opéré diverses vérifications le 23 juillet 2019, portant sur les faits survenus le 20 juillet ainsi qu'un évènement survenu le 17 juillet 2019 ;
- Étant arrivé à la conclusion que Madame D. avait détourné le mercredi 17 juillet une somme de 100 €, et le 20 juillet une somme de 10,50 €, le gérant a interpellé Madame D. à cet égard le 24 juillet 2019 ;

²⁰ Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, juridat.

²¹ Voir en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

²² Voy. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^{ème} ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, juridat.

- Ce même jour, Madame D. s'est vu notifier oralement et par courrier recommandé son licenciement pour motif grave ;
- La notification du motif grave est intervenue par courrier recommandé le 26 juillet 2019.

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

S'agissant de l'exigence de précision de la description des motifs, la cour considère que la notification du 26 juillet 2019 dont le contenu figure *supra*, permettait à Madame D. de comprendre ce qui lui était reproché, aux juridictions saisies de vérifier si les motifs énoncés s'identifient avec les faits allégués devant elles, et d'apprécier leur gravité.

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

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

En termes de conclusions, l'employeur fait état de faits s'étant déroulés le 14 novembre 2015, et les 17 et 20 juillet 2019 :

- La première de ces dates ne figure pas dans le courrier de notification du motif grave du 26 juillet 2019.

La cour rappelle à cet égard que des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné²³, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé²⁴.

Cette date est en réalité celle d'un avertissement adressé par l'employeur à Madame D., dont le contenu est le suivant :

*« Ce mardi 10 novembre 2015, la recette journalière n'était pas correcte. Ceci n'est pas la première fois. Vous aviez déjà reçu plusieurs remarques verbales de ma part à ce sujet pour des erreurs de manipulation commises précédemment dans les différents modes de règlement.
Ce mardi, un montant manquant de 75,00 € est à déplorer dans le total journalier du mode de règlement "en espèces". Les totaux des autres modes de règlement sont quant à eux corrects. Cela signifie que l'erreur se situe bien*

²³ Cass., 16 décembre 1979, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 18 février 1980, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 28 octobre 1987, *J.T.T.*, 1987, 494 ; Cass., 28 mars 1988, *J.T.T.*, 1989, 82 ; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2000, *R.W.*, 2001-2002, 127.

²⁴ Cass., 21 mai 1990, *J.T.T.*, 1990, 435 ; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N ; C. trav. Liège, 21 juin 1995, *J.T.T.*, 1996, 145 ; *contra* : Trib. trav. Bruxelles, 19 septembre 1986, *Rechtspr. Arb. Br.*, 1986, 387.

dans la manipulation de l'espèce durant la journée qui est sous votre responsabilité en tant que vendeuse principale préposée aux caisses. Ceci n'est pas acceptable. Je vous informe également que ce jour-là, votre collègue Thomas F. n'a pas encaissé une seule fois durant la journée. Ceci n'est pas la seule erreur commise ce jour-là. Vous avez également "oublié" d'encaisser des plantes au moment de la vente, et ce pour un montant de 21 €. Heureusement, suite à un entretien téléphonique avec le client, celui-ci a bien voulu verser sur le compte bancaire de la société la somme manquante. Je dois dès lors considérer que votre gestion des caisses n'est pas satisfaisante et est même préjudiciable à la société. Outre le fait que je dois trouver une solution pour combler l'argent manquant dans la recette, je suis dans l'obligation de vous adresser un premier avertissement. [...] »

Il est donc question ici, près de 4 ans avant les faits invoqués à titre de motif grave, d'un avertissement relatif à des erreurs de caisse, soit des faits distincts des détournements reprochés à Madame au niveau du courrier du 26 juillet 2019, de sorte qu'à l'estime de la cour, il s'agit là de circonstances sans influence sur l'évaluation devant être opérée de la gravité des faits ayant justifié le congé sans préavis.

- La deuxième de ces dates correspond selon l'employeur en son courrier de notification des motifs graves, à un détournement par Madame D. d'une partie de la recette afférente à une vente intervenue ledit jour à 14 heures 02, équivalente à deux grandes plantes d'intérieur non pointées par Madame D. bien que cette dernière ait encaissé le prix de la vente.

La cour constate à cet égard que l'employeur produit notamment aux débats :

- Une attestation de Madame L. datée du 27 juillet 2019 dont le contenu est le suivant :

« Je suis venue chez B. [soit Madame D.M.] le mercredi 17 juillet. C'est J. qui m'a servi. J'ai acheté des plantes, un pot et un sac de terreau. Pour payer, j'ai pris un billet de 100 €. Malheureusement, le billet s'est coincé dans la fermeture éclair de mon portefeuille et en voulant le décrocher je l'ai déchiré sur un coin, une déchirure d'environ 3 cm. Jennifer s'est précipitée en me disant "ce n'est pas grave je vais mettre du papier collant pour le recoller" ce qu'elle a fait immédiatement devant moi. Mon petit-fils M. 20 ans était présent et peut corroborer les faits qui se sont passés ce jour-là.

Je suis une cliente depuis de nombreuses années. »

- Une attestation complémentaire de Madame L. datée du 19 janvier 2022 dont le contenu est le suivant :

*« En compagnie de ma fille et de mon petit-fils, je me suis rendue à la caisse pour payer les plantes que j'avais achetées.
Je les ai posées sur le comptoir où se trouve la caisse. En sortant de mon portefeuille, le billet de 100 euros s'est déchiré.
J'ai demandé à la caissière (J.) si c'était grave.
Elle m'a répondu "Non, non, ce n'est pas grave, je vais le recoller."
Ensuite ma fille est passée à la caisse directement après moi. »*

- Une attestation de Madame G., fille de Madame L., datée du 27 juillet 2019, dont le contenu est le suivant :

*« Le 17.07.2019, je me suis rendue au centre floral où j'ai acheté 2 lierres, 1 anthurium, 1 cache-pot céramique, 3 soucoupes et 3 grandes plantes adultes.
Une fille aux cheveux blonds avec une queue de cheval nommée J. m'a reçu à la caisse.
Après m'avoir fait mon compte, j'ai payé avec deux billets de 100 euros et un billet de 5 ou de 10 euros en plus.
Elle m'a rendu la monnaie avec le ticket de caisse qu'elle m'a immédiatement repris sans que j'aie eu le temps de le lire et m'a demandé si elle pouvait me faire une souche avec les plantes adultes (car je devais me les faire rembourser). Elle m'a donné la souche en question que je remets à B.
Cette souche est datée, signée de sa main et cachetée du magasin.
J'ai remarqué qu'elle avait renvoyé l'autre dame (avec ses cheveux bouclés) à l'extérieur.
Par la suite, j'ai voulu avoir des renseignements sur les cache-pots et ayant prononcé le prénom de B., j'ai vu son visage changer et elle s'est occupée de moi pendant 5 grosses minutes avec beaucoup d'explications et très minutieusement alors qu'il y avait énormément de monde en attente dans le magasin.
B., par la suite, m'a demandé si j'avais acheté des plantes vivaces et ce n'est pas le cas.
Je tiens à signaler que je n'ai fait qu'une seule transaction.
B. aujourd'hui me montre le ticket de caisse et je remarque qu'il manque deux plantes adultes, l'une à 45,50 € et l'autre à 29,50 € (voir photos envoyées). »*

- Une attestation complémentaire de Madame G., datée du 19 janvier 2022, dont le contenu est le suivant :

« J'atteste que tous les articles achetés ce jour ont été visionnés par la caissière (J.).

En effet, j'ai posé les plus petites plantes d'intérieur, les cache-pots, les soucoupes sur le comptoir en bois à côté de la caisse et 3 grandes plantes d'intérieur sur le côté du comptoir qu'elle a bien vu également ! (les grandes plantes se trouvent déjà dans la serre intérieure).

Je suis passée directement après ma mère afin de régler la note. »

- La souche manuscrite dont question dans l'attestation de Madame G. du 27 juillet 2019 ;
- Un ticket de caisse nominatif, reprenant le nom de Madame L. et relatif aux achats de celle-ci le 17 juillet 2019, portant l'heure de 14 h 2 et le n° 00228809 ;
- Un duplicata du ticket de caisse relatif aux achats de Madame G. le 17 juillet 2019, portant l'heure de 14 h 18 et le n° 00228812, d'un montant total de 121,05 € et reprenant les articles suivants : 2 plantes intérieures, un article déco, 1 soucoupe anthracite de 26 cm, et 2 soucoupes anthracites de 35 cm ;

La cour rappelle, s'agissant des attestations produites, qui sont conformes aux conditions posées par l'article 961/2 du Code judiciaire, que le juge reste entièrement souverain dans l'appréciation de la force probante d'une attestation, qu'elle réponde ou non auxdites conditions.

En l'espèce, la cour considère que les attestations dont question ci-dessus, qui sont manuscrites, précises, pertinentes, concordantes et non stéréotypées, peuvent être prises en compte pour établir l'existence du motif grave invoqué, en combinaison avec les autres éléments du dossier, ces derniers les corroborant. Il importe peu à l'estime de la cour qu'en celles-ci, il est fait référence, tant pour l'épouse du gérant de la SRL que pour Madame D., à leur prénom, ce fait n'étant pas de nature à mettre en cause leur crédibilité.

La cour estime en outre que la réalité de manipulations de caisse opérées par Madame D. afin de détourner une partie de la recette de l'employeur est la seule explication plausible aux faits que :

- Les n^{os} des tickets correspondants aux achats effectués par Mesdames L. et G. ne se suivent pas et ne portent pas la même heure, alors que celles-ci se sont succédé directement à la caisse tenue par Madame D. ;
- Le ticket de caisse correspondant aux achats de Madame G. ne fait pas mention de tous les achats effectués par celle-ci.

La cour constate par ailleurs que les explications techniques relativement aux manipulations opérées qui sont fournies par la SRL via le procès-verbal de constat de l'huissier de justice VANDENDAELE qu'elle produit aux débats, sont à cet égard convaincantes.

La cour rappelle enfin qu'en règle générale, *« L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, des indécidatesses (comme des pots de vin, de détournements de matériel et de matériaux, des vols et en général, tout comportement malhonnête) sont généralement considérées comme un motif grave, car elles sont, de toute évidence, de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties »*²⁵.

En conclusion et en synthèse, la cour estime que l'employeur rapporte valablement la preuve du détournement par Madame D. d'une partie de la recette de la SRL en date du 17 juillet 2019, que ces faits constituent une faute grave rendant la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible, et justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.

Pour le surplus, lorsque plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, et que le juge considère, ce qui est le cas en la présente affaire, qu'un de ces faits suffit à justifier le congé pour motif grave, il ne doit plus examiner les autres faits²⁶.

La cour ayant reconnu la réalité d'un motif grave, l'action de Madame D. tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une prime de fin d'année, et de soldes de péculs de vacances, n'était dès lors pas fondée, l'appel de l'employeur étant par conséquent fondé.

c. L'indemnité de protection

Textes et principes

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail porte que :

²⁵ P. Delooz et R. Manette, "Le congé pour motif grave", in *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, T.2, *Le contrat de travail*, 1986, Commission Université-Palais, Story-Scientia, p.138 et la jurisprudence citée.

²⁶ En ce sens, Cass., 7 mars 1983, *Pas.*, 1983, I, 739.

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. »

En vertu de ce texte, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Il appartient à la travailleuse de prouver que l'employeur était informé de la grossesse au moment du licenciement²⁷, la travailleuse étant libre de choisir la voie par laquelle elle souhaite informer son employeur de son état de grossesse.

Pendant la période de protection, aucun acte tendant à mettre fin au contrat de travail ne peut être posé.

La charge de la preuve des motifs étrangers à l'état physique de la travailleuse résultant de sa grossesse ou de l'accouchement incombe à l'employeur, y compris la preuve de la sincérité des motifs²⁸, ainsi que du lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement²⁹. À défaut de précision dans la loi, la preuve des motifs peut être apportée par toute voie de droit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions indiquées, ou à défaut de motif, l'employeur doit payer à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

Application

²⁷ C. trav. Mons, 8 août 1996, *Chron. D.S.*, 1997, 486 ; C. trav. Bruxelles, 23 février 2005, *Chron. D.S.*, 2005, 341, note J. JACQMAIN.

²⁸ Voir C. trav. Mons, 21 février 1983, *J.T.T.*, 1983, 121.

²⁹ Voir à ce sujet C. trav. Liège, 20 décembre 1999, *B.F.A.R.*, 2000, n° 223/224, p. 146.

En l'espèce, il est établi à l'estime de la cour que l'employeur de Madame D. était informé de l'état de grossesse de celle-ci au moment du licenciement, cette information ayant été transmise par un SMS du 9 juillet 2019 de Madame D. adressé à Madame D.M.

La cour rappelle qu'il a été jugé que par « employeur » il faut entendre ici la personne qui, dans l'entreprise, est investie d'une part de l'autorité patronale et dont la travailleuse peut, en raison des usages en vigueur dans l'entreprise, ou en raison d'une apparence suffisante, raisonnablement supposer qu'elle est la personne qu'elle doit prévenir de sa maternité. Que, en vertu des statuts ou d'un règlement interne à l'entreprise, cette personne ne soit pas celle qui a compétence pour embaucher et licencier le personnel est à cet égard sans incidence³⁰.

Or, force est de constater que :

- Madame D.M. est l'épouse du gérant de la SRL ;
- Madame D. produit une attestation d'un ancien travailleur de la SRL, Monsieur Thomas F., dont le contenu est le suivant :

« [...] Concernant le rôle de Madame D.M., épouse de Monsieur I. (gérant de la société) voici mes constatations : Madame D.M., durant ma collaboration avec l'entreprise, s'occupait entre autres : des interviews d'embauche, des horaires et de la gestion des heures supplémentaires, du planning quotidien, de la gestion des stats et des commandes, des demandes des employés concernant les congés. Elle était le trait d'union entre le gérant et le personnel. Le personnel avait un lien de subordination tant envers Mr I. et Mme D.M. »

La cour rappelle en outre qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation.* »³¹

³⁰ C. trav. Anvers, 7 avril 2003, *Chron. D.S.*, 2004, 84.

³¹ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le Congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188

- Madame D. produit une offre d'emploi concernant un poste de vendeuse au sein de la SRL, mentionnant Madame D.M. comme étant la personne à contacter.

Le licenciement de Madame D. est intervenu le 24 juillet 2019, soit durant la période de protection, de sorte qu'il revient à l'employeur de démontrer que la rupture du contrat de travail est étrangère à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

En l'espèce, la cour a indiqué ci-dessus que l'employeur rapportait la preuve d'un motif grave à l'origine du congé, qui est étranger à l'état de grossesse de Madame D., de sorte que celle-ci ne peut prétendre à l'indemnité prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

L'appel est donc fondé.

d. Les dommages et intérêts réclamés par l'employeur

L'employeur réclame à Madame D. des dommages-intérêts d'un montant total de 593,20 € correspondant à hauteur de la somme de 93,20 € à son préjudice financier à la suite du détournement par Madame D. d'une partie de sa recette, et à hauteur de la somme de 500 € à titre de dommage moral.

Lorsque le juge condamne un travailleur à indemniser des dommages causés à l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, il doit constater que ces dommages sont la conséquence d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute qui présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel, sous peine de violer l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail³².

Le dol requiert dans le chef de l'auteur du dommage non seulement une volonté de causer le fait dommageable, mais aussi une volonté de causer les effets dommageables de ce fait³³.

La faute lourde au sens de l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail, notion qui doit être distinguée de celle de motif grave, est une faute non intentionnelle, mais d'une telle importance qu'elle n'est pas excusable³⁴.

Une habitude est constatée par une répétition de comportements fautifs révélateurs d'un certain état d'esprit du travailleur, sans qu'il soit nécessaire que ce soit toujours la même faute qui se reproduise. Il doit s'agir d'une répétition consciente de comportements ou manquements de même nature³⁵.

³² Cass., 19 avril 1983, *R.W.*, 1983-1984, 1235 ; Cass., 22 février 1989, *J.T.*, 1989, 693.

³³ GOFFAUX, B., "Le dol au sens de l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail", *R.G.A.R.*, 2015, n°15215.

³⁴ Anvers, 30 mai 2000, *R.G.D.C.*, 626 ; Bruxelles, 9 novembre 2001, *J.T.*, 2002, 167 ; Trib. trav. Bruxelles, 10 décembre 1986, *Jur. trav. Brux.*, 1987, 40 ; Corr. Liège, 20 septembre 2004, *J.L.M.B.*, 2004, 1392 ; voy. aussi : Trib. trav. Namur, 15 avril 1991, *R.R.D.*, 1991, 330.

³⁵ Trib. trav. Namur, 15 avril 1991, *R.R.D.*, 1991, 330.

La cour a déjà indiqué ci-dessus qu'il était établi que Madame D. s'était rendue coupable en date du 17 juillet 2019 d'un détournement de la recette de l'employeur, ce qui à l'estime de la cour est constitutif d'une faute lourde, voire d'un dol, au sens de l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail.

Il ressort des éléments produits aux débats que le préjudice en résultant s'élève à la somme de 82,70 €, soit le montant du détournement de la recette provenant de la vente de 2 lierres (7,70 €) et de 2 plantes (45,50 € et 29,50 €).

L'employeur réclame en outre une somme de 10,50 €, correspondant au détournement en date du 20 juillet 2019 de la recette provenant de la vente d'un hortensia, dont il est fait mention dans le courrier de notification du motif grave du 26 juillet 2019.

À l'estime de la cour, ce fait n'est pas établi, l'employeur ne rapportant pas la preuve de la réalisation de cette vente.

Il ne sera dès lors pas fait droit à la réclamation de ce dernier montant, pas plus qu'à la demande de réparation du dommage moral allégué sans aucune autre précision par l'employeur.

L'appel est donc partiellement fondé à cet égard.

e. Les dépens

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

En sa qualité de partie succombante, Madame D. sera donc condamnée aux dépens, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

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 en grande partie fondé,

Réformant le jugement dont appel :

- Déboute Madame D. de l'intégralité de ses demandes originaires,
- Condamne Madame D. à payer à l'employeur la somme de 82,70 € à titre de dommages et intérêts,

Délaisse à Madame D. ses propres dépens et la condamne aux dépens de l'employeur, liquidés à la somme de 2 800 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et à la somme de 2 800 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 42 € à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

