

N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire
2022 / 92
R.G. Trib. Trav.
22/3/A
Date du prononcé
25 mai 2022
Numéro du rôle
2022/AU/26
En cause de :
CARREFOUR BELGIUM SA C/ D FGTB

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991
Arrêt contradictoire
Définitif

COVER 01-00002728777-0001-0026-01-01-1



***droit social – droit du travail – licenciement de travailleurs protégés-
représentant du personnel – motif grave – non-respect des
procédures et réduction de prix - loi du 19 mars 1991, art 4 à 6, 11**

EN CAUSE :

CARREFOUR BELGIUM SA, BCE 0448.826.918, dont le siège social est établi à 1140 EVERE,
Avenue des Olympiades 20,

Partie appelante, ci-après dénommée la SA C.,
comparaissant par Maître Sarah CLUYDTS, avocat, qui se substitue à Maître Jean-Paul
LACOMBLE, avocat à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites-d'Eau 7

CONTRE :

1. **Monsieur** **D**

Partie intimée, ci-après dénommée Monsieur D.,
comparaissant par Maître Anne DE BIE, avocat à 6840 NEUFCHATEAU, Avenue de la Gare 70

2. **LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE (en abrégé FGTB)**, inscrite à la BCE
sous le n° 0923.971.817, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,

Partie intimée, représentée par Madame permanente syndicale,
porteuse de procuration écrite

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 mai
2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 15 mars 2022 par le
tribunal du travail de Liège, division Arlon, 3^e chambre (R.G. 22/3/A) ;

┌ PAGE 01-00002726777-0002-0026-01-01-4 ┐



- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 28 mars 2022 et notifiée aux parties intimées par pli judiciaire le 30 mars 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 11 mai 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 29 mars 2022 par Monsieur le Premier Président de la cour du travail de Liège, prise sur base de l'article 11 de la loi du 19 mars 1991 ;
- les notifications de cette ordonnance adressées aux parties le 30 mars 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 29 mars 2022 (via DPA-Deposit) et le 1^{er} avril 2022 (en original) ;
- les conclusions des parties intimées, remises au greffe de la cour le 12 avril 2022 ;
- le dossier de pièces complémentaire et les conclusions principales et de synthèse d'appel de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 26 avril 2022 ;
- les conclusions de synthèse des parties intimées, remises au greffe de la cour le 04 mai 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par le conseil de Monsieur D. à l'audience du publique du 11 mai 2022.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 11 mai 2022.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINALE

La demande vise à faire reconnaître l'existence d'un motif grave permettant à la SA C. de licencier Monsieur D. sans préavis ni indemnité.

Par requête datée du 28 décembre 2021, la SA C. a adressé au Président du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, son intention de licencier Monsieur D.

Le Président du Tribunal du travail de Liège a convoqué les parties le 7 janvier 2022, pour les informer sur la portée de la procédure. Les parties ont à nouveau été convoquées le 13 janvier 2022 par le Président du Tribunal du travail de Liège, en vue d'une conciliation qui n'a pas abouti. Un procès-verbal de non conciliation a été rédigé.

Le 10 janvier 2022, la SA C. a cité Monsieur D. et la FGTB aux fins de comparaître devant le Président du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, siégeant comme en référé, à l'audience du 14 janvier 2022.



Au terme de cette audience, le Président de division du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, a renvoyé le dossier vers le Président du Tribunal du travail de Liège.

Par ordonnance du 1er février 2022, le Président du Tribunal du travail de Liège s'est distribué le dossier et a convoqué les parties pour l'audience du 7 février 2022, date à laquelle le Président a, à nouveau constaté la non-conciliation des parties et renvoyé la cause au fond devant le Tribunal du travail de Liège, division Arlon.

2. LE JUGEMENT

Le tribunal a considéré que la procédure avait été valablement introduite et qu'elle est par conséquent recevable.

Il a également estimé que la procédure interne prévue par CCT relatives aux licenciements pour motifs graves avait été respectée. Bien que l'ordre de mission destiné au détective privé n'ait pas été rédigé avant qu'il commence sa mission, le tribunal a relevé que cette irrégularité n'a pas entaché l'irrégularité de la preuve.

Quant au fond, le tribunal a relevé que Monsieur D. n'avait pas suivi scrupuleusement les procédures mises en place mais que les faits ne pouvaient être qualifiés de vol même s'ils sont problématiques puisqu'en agissant comme il l'a fait, il s'est octroyé une rémunération induue. Les différentes fautes commises par Monsieur D. ne rendent toutefois pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête réceptionnée le 28 mars 2022, la SA C. interjette appel, sollicite de la cour de dire l'appel recevable et fondé, réformer le jugement du 15 mars 2022 et par conséquent reconnaître la gravité des motifs de rupture tels que mentionnés dans le courrier recommandé du 28 décembre 2021 adressé à Monsieur D. et à la FGTB, de sorte qu'elle puisse mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Elle sollicite également la condamnation de Monsieur D. et la FGTB aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

Monsieur D. invoque l'irrecevabilité de la demande originaire et à titre subsidiaire, il demande à la cour de dire la demande de la SA C. recevable mais non fondée. Il demande également la condamnation de la SA C. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure de 3.120 €.



A titre infiniment subsidiaire, si la cour devait déclarer la demande de la SA C. fondée, il demande à ce que l'indemnité de procédure soit limitée au minimum, soit à la somme de 97,50€.

4. LES FAITS

Monsieur D. a été engagé par une grande surface commerciale, la SA C. en 2001. Il travaille depuis 2003 en qualité de vendeur EPCS (électro-photo-ciné-son).

Il a été présenté par la FGTB, lors des élections sociales de 2016 et 2020, comme candidat pour être représentant des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail. Il n'a toutefois pas été élu.

Monsieur D a acheté un article de son rayon, un téléviseur à un prix de 398,57€ le 19 décembre 2021. Ce téléviseur se trouvait en « ageing à 80% », ce qui signifie que le prix initial peut être diminué jusqu'à 80% de son prix de vente initial.

Le 17 décembre 2021, il a modifié le prix de vente initial de 1.499€ à 599€, soit une réduction de 60 % sans solliciter l'accord de sa hiérarchie. Lors de son achat, il a bénéficié de la promotion du jour (non-paiement de la TVA) et de la réduction due à sa carte client. Il a en outre bénéficié d'une commission de vente sur son propre article.

Dès le 21 décembre 2021, il remodifié le prix de l'article en l'augmentant à la somme de 999€.

Une enquête a été menée en interne. Monsieur D. a été entendu sur ces faits à deux reprises, accompagné d'un délégué syndical.

Suite à cette enquête, la SA C. a sollicité du tribunal l'autorisation de licencier Monsieur D. pour motif grave tenant compte de son statut de travailleur protégé. La lettre de notification des motifs est libellée comme suit :

« La faute grave que vous avez commise, qui rompt tout lien de confiance et qui rend définitivement impossible toute collaboration future, peut être résumée comme suit :

- 1. Vous êtes actuellement engagé en tant que vendeur EPCS (Electro Photo Ciné Son) à l'hypermarché Carrefour d'Arlon (n° 694), situé rue de Clairefontaine 2, à 6700 Arlon.*
- 2. En date du 17 décembre 2021, vous avez modifié localement le prix dans le système Winstore d'un Téléviseur QLED Samsung 75", modèle QE75Q70T, EAN 880609300622, en le passant de 1.499 EUR (prix de vente) à 599 EUR, soit une réduction de 60% sur le prix de vente (et d'un peu plus sur base du prix de facturation, qui était de 1.567,30 EUR).*



Vous avez ensuite acheté cet article en date du 19 décembre 2021, au prix de 398,57 EUR, assurance incluse, après avoir encore cumulé plusieurs autres réductions. Il est à noter que ce produit était, à compter du 13 décembre 2021, et jusqu'au 20 décembre 2021, en « ageing » à 80%. Comme vous le savez, une marchandise est en ageing sur base d'une décision centrale (Siège Carrefour, département marchandises). Une fois cette marchandise mise en ageing, le prix de cette marchandise ne peut être diminué au niveau de chaque magasin qu'avec l'accord préalable de la hiérarchie du vendeur (assistant Manager EPCS, Manager commercial non-food ou Directeur de magasin).

3. A aucun moment, en date du 17 décembre 2021, vous n'avez sollicité l'accord de votre hiérarchie pour diminuer le prix de l'article concerné.

4. Vous avez, par ailleurs, violé nombre d'autres règles et procédures internes, dont vous aviez pourtant bien connaissance :

- Pour appliquer la réduction de prix, vous avez utilisé les identifiants de votre collègue assistant EPCS, G.¹, alors qu'il n'était pas en magasin mais bien en SA le 17/12. Vous êtes pourtant bien informé du fait que les identifiants sont personnels et confidentiels ;

- Une fois la réduction de prix établie, cette TV aurait dû être mise en rayon. Or, en l'espèce, il semblerait qu'elle soit plutôt restée en réserve entre le jour de la modification du prix et le jour de votre achat.

En effet, et alors que vous aviez affirmé avoir replacé l'article dans le rayon suite à la diminution de son prix le 17 décembre 2021, et jusqu'à votre achat du 19 décembre 2021, aucun de vos collègues / responsables hiérarchiques n'a vu le téléviseur placé en rayon, comme vous l'avez affirmé.

Monsieur G. a ainsi déclaré : « Vous me demandez si cette télé se trouvait sur la surface de vente ou en réserve, je pense qu'elle n'a pas vu le rayon mais est donc bien restée dans le stock et également qu'elle n'a jamais été affichée en magasin à ce prix-là. »

Monsieur D. l'a également confirmé :

« Concernant le fait que cette télé ait été, comme vous l'a déclaré D., dans le rayon, sur le socle affichée à € 599,00 dès le 17/12 jusqu'au 19/12 date de son achat, je peux vous dire que je ne l'ai pas vue sur la surface de vente. De part mon expérience, si cette télé se trouvait là où il le déclare et affichée à ce prix de € 599,00, elle serait partie vite, se serait vendue rapidement mais ne serait pas restée 2 jours sur la surface de vente. »

Monsieur Vincent M., votre directeur de magasin, nous a également confirmé ne pas avoir vu l'article en rayon.

De plus, vous avez, lors de l'achat, cumulé plusieurs réductions avant paiement, en ce compris celle liée à l'action spéciale du dimanche 19 décembre 2021 à l'occasion de laquelle le client ne payait pas de TVA. Ceci constitue un indice supplémentaire que vous avez attendu le 19 décembre 2021 pour acheter le téléviseur, en vous le mettant de côté dans la réserve au lieu du magasin. Vous avez d'ailleurs expressément reconnu avoir eu l'intention de bénéficier de cette action (« pour pouvoir bénéficier, entre-autre, de l'action qui n'avait cours que ce jour-là soit du remboursement immédiat de la valeur de le TVA à l'achat d'un article non-food ») ;

¹ Les noms ont été anonymisés.



- Vous avez constitué une garantie sur ce téléviseur, au nom de votre femme, mais en son absence. Or, il est requis que le client (en l'occurrence, votre femme) soit présent lors de l'établissement du contrat d'assurance ;

- Vous avez bénéficié d'un gueldage (une commission sur vente) sur votre achat et sur l'extension de garantie en scannant votre badge vendeur, ce qui est strictement interdit. Vous avez d'ailleurs expressément reconnu avoir violé nos procédure (« De plus, j'ai également scanné moi-même mon badge vendeur sur un article que je me suis vendu avec une omnium, lesquels sont "gueldés", chose que je ne pouvais pas faire non-plus. J'ai ainsi reçu, il est vrai, une prime de vente sur des articles que je me suis pointés et achetés. ») ;

- Vous avez, en violation à nos instructions permanentes en matière d'achat par les collaborateurs de vente / à notre règlement de travail (Annexe G, point B), scanné vous-même votre achat, ce qui est strictement interdit. Vous avez d'ailleurs expressément reconnu avoir violé nos procédure (« Il est vrai également que ce dimanche 19/12 vers 10.20 heures, je me suis pointé cette télé sans la présence de quelqu'un d'autre ou de clients à mon point de vente [...] Je reconnais que dans ce cas précis, je n'ai pas respecté les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise et n'aurais pas dû me pointer cet article, seul à la caisse EPCS, j'aurais dû demander à un collègue de me la pointer. »). Vous avez, par ailleurs, scanné votre achat pendant vos heures de travail, ce qui est, à nouveau, strictement interdit. En effet, comme vous

le savez, un collaborateur Carrefour ne peut pas faire d'achats personnels pendant ses heures de travail, à l'exception des marchandises destinées à la consommation immédiate (nourriture, boissons, ...). Vous l'avez expressément reconnu : « Vous me re- demandez si je me suis pointé cet article pendant mes heures de travail, je vous réponds que oui, je reconnais que je ne pouvais pas le faire, tant parce que j'étais seul à me pointer quelque chose que de par le fait que les achats pendant les heures de service sont limités aux articles relatifs à la pause. » ;

- Vous avez sorti le téléviseur du magasin sans passer par une caisse (« J'ai mis cette télé sur le transpalette et ai traversé le magasin pour sortir via les portiques à l'envers et, concernant le Duplicata, il est resté collé sur ma télé. »). Or, tout article scanné à la caisse EPCS reçoit deux tickets (dont un est un duplicata). Ce duplicata doit toujours être remis à une caisse de sortie du magasin (et conservé dans la caisse), à titre de contrôle pour vérifier que la marchandise a déjà été payée à la caisse du rayon EPCS.

En tant que vendeur, vous connaissiez parfaitement cette règle, puisque vous la précisez à tous les clients qui réalisent un achat au rayon EPCS. Cette instruction est d'ailleurs reprise dans nos instructions permanentes en matière de technique de gestion des caisses.

5. Nous constatons également que vous avez manifestement utilisé plusieurs stratagèmes destinés à couvrir vos actions, notamment :

- en utilisant les identifiants de votre collègues pour appliquer la réduction de prix ;

- en plaçant le téléviseur dans la réserve, afin que vos collègues n'en remarquent pas le prix affiché aussi bas. En effet, ceux-ci ont confirmé que, malgré l'ageing de 80%, la réduction que vous aviez appliquée était bien trop importante.

Monsieur D. a ainsi déclaré :

PAGE 01-00002728777-0007-0026-01-01-4



« je tiens à dire que je ne cautionne absolument pas le prix de vente qui a été appliqué par D. sur cette QLED Samsung, pour moi, le prix minimal de vente devait se situer autour des € 900,00 à € 1.000,00, et pas moins en tout cas. »

Monsieur G. a, quant à lui, précisé que :

« Vous me demandez si j'avais du faire une démarque sur cette télé, quel aurait été mon calcul et je vous réponds spontanément que je n'aurais pas fait de démarque puisque son prix de facturation est supérieur au prix de vente déjà appliqué centralement, ageing ou pas. [...] Vous me dites que ma hiérarchie ne cautionne absolument pas le prix de vente qui a été appliqué avec mes accès Winstore sur cette QLED Samsung, ce que je comprends et que pour eux, le prix minimal de vente devait se situer autour des € 900,00 à € 1.000,00, et pas moins en tout cas.

Pour moi, c'est moi c'est encore un peu bas et je pense qu'on aurait pu la vendre plus cher que ça.»

- en sortant le téléviseur du magasin sans passer par une caisse. Ceci vous a également permis qu'aucune caissière ne voit le prix payé ;
en remodifiant ensuite le prix dans le système Winstore. En effet, en date du 21 décembre 2021, donc postérieurement à votre achat, et alors que le magasin ne disposait plus d'aucun téléviseur identique en stock et qu'en toute hypothèse l'ageing sur cet article avait pris fin, vous avez remodifié le prix en le passant de 599 EUR (prix que vous avez payé avant les réductions cumulées) à 999 EUR (ce qui correspond plus au prix auquel il aurait dû être vendu).

Vous avez, en effet, déclaré :

« Vous me demandez pourquoi j'ai re-modifier ainsi le prix de vente de cette télé à € 999,00 alors que la seule pièce disponible, je me l'avais démarqué le 17/12 et achetée le 19/12 à € 599,00, je vous réponds que c'est probablement qu'en regardant une nouvelle fois la fiche article, je me suis rendu compte qu'avec le prix de facturation, chose que je n'avais pas vérifié, et la démarque à € 599,00 que j'avais faite, le rendement de cet article était très mauvais.

J'ai donc décidé afin de rétablir la situation, de remonter son prix de vente, même si on n'en avait plus, à € 999,00, prix que j'ai établi sur la moyenne des téléviseurs de ce genre-là.

Si j'ai fait cette deuxième modification locale de prix, c'est simplement parce que je me suis rendu compte que j'y étais allé un peu fort lors de ma première démarque et que j'avais cumuler les bêtises, les erreurs lors de la démarque initiale et lors de mon achats.

Il est encore vrai que j'aurais dû faire valider cette démarche par ma hiérarchie sur cet article que je me suis acheté, chose que je n'ai pas faite. »

Nous sommes convaincus que cette démarche avait pour objectif de dissimuler la réduction de prix initiale. En effet, suite à cette nouvelle modification, vous n'avez à aucun moment rectifié le prix de 599 EUR que vous vous étiez appliqué, ni n'en avez parlé à vos supérieurs hiérarchiques. Le prix ne devait/pouvait de surcroît plus être modifié puisque l'article n'était entre-temps plus en « ageing ».

6. Vous avez, par ailleurs, menti en affirmant que votre manager commercial vous laissait « une liberté pour traité l'ageing en bon père de famille » et « qu'à aucun moment il ne [vous] a été demandé d'avoir une validation N+1 ».



Ceci est toutefois radicalement incorrect. En effet, et comme vous le savez, il est indispensable, pour pouvoir modifier le prix d'une marchandise en ageing, d'obtenir l'accord préalable d'un supérieur hiérarchique.

Il s'agit d'ailleurs d'une procédure bien connue, puisqu'appliquée par votre collègue direct, Monsieur G., qui nous l'a expressément confirmé :

« Si toutefois une démarque était à appliquer, je n'aurais pas pris la responsabilité seul de la faire mais bien avec l'accord de ma hiérarchie, soit Messieurs B. ou D. voir directement avec Monsieur M., mon Directeur.

Lorsque je fais une démarque, je demande ou reçois la validation de ma hiérarchie, jamais je ne l'aurais fait seul, encore une fois. »

C'est également ce qu'a confirmé Monsieur D., votre manager commercial : « M. G. est dans le bon "colle" tout à fait à ce qui est pratiqué ici à Arlon mais concernant M. D., c'est loin d'être la réalité et je m'explique: systématiquement et habituellement toutes les démarques importantes sont validées par un N+1 lors de la gestion de l'ageing.

J'entends par démarque importante tous les articles avec un prix de vente de départ supérieur à € 100,00 +/- mais toujours en fonction du taux d'ageing à appliquer c'est à dire, dans le cas qui nous intéresse, 80% d'ageing, jamais ils n'ont fait de telle démarque seul, sans validation.

Ici, D. aurait du faire valider soit par son Assistant-Manager, G., soit par son Manager B., soit par moi-même voir même le Directeur, M. M..

Personne n'a donné son accord et d'habitude, D. traite son ageing sous ma validation par parler c'est-à-dire appliqué d'abord un taux de démarque moindre et tenter de le vendre et d'ainsi de suite, jamais il n'a appliqué 60 ou 80% directement.

Régulièrement, tant pour l'ageing que pour des démarques commerciales (modèle d'expo, abimé, etc) que ce soit G. ou D., il me demandent toujours une validation et me contactent même plusieurs fois par jour pour ça. »

7. *Au vu de ces faits, que vous en partie reconnus, nous constatons que vous avez abusé de notre confiance et commis des faits de vol ou que vous avez, à tout le moins, agi de façon malhonnête et frauduleuse. Vous avez tenté de dissimuler vos actions et avez menti lorsque nous vous avons confronté aux faits.*

8. *Un tel acte, malhonnête, est totalement inadmissible, et ce d'autant plus au vu de la nature de nos activités.*

Vous ne pouvez ignorer le caractère hautement répréhensible de vos agissements. Nous avons d'ailleurs, à diverses reprises, attiré l'attention du personnel quant au fait que tout vol ou toute fraude constituait un motif grave justifiant la rupture immédiate des relations de travail. Nous estimons que ces faits rendent impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle. Nous ne pouvons en effet nullement tolérer un comportement malhonnête et frauduleux au sein de notre magasin.

Nous considérons en conséquence que vos agissements constituent des manquements justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité. »



5. POSITION DES PARTIES

La SA C. estime que la demande est recevable, le président du tribunal travail de Liège a été informé par requête du 28 décembre 2021 de l'intention de licencier. La citation a été adressée le 10 janvier 2022. La procédure prévue par les articles 4 et 6 de la loi du 19 mars 1991 a donc été respectée.

Elle considère en outre que l'enquête menée par son service de fraude interne est régulière. Le détective privé qui a mené l'enquête, est engagé dans les liens d'un contrat de travail de sorte que la société n'était pas obligée de remplir un registre de mission ni de conclure une convention écrite préalable et le détective était dispensé de rédiger un rapport.

Subsidiairement, la SA C. invoque la jurisprudence Antigone tendant à écarter un élément de preuve irrégulier uniquement lorsque l'irrégularité affecte la fiabilité de la preuve ou en cas de violation du droit au procès équitable, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Quant au fond, elle reproche aux premiers juges d'avoir estimé que les faits commis par Monsieur D. ne justifiaient pas son licenciement alors que :

- il aurait dû demander l'accord de sa hiérarchie pour diminuer le prix du téléviseur , ce qu'il a reconnu dans son audition ;
- alors que son collègue n'était pas présent, il s'est connecté avec les identifiants de celui-ci :
- la télévision n'était pas mise en rayon ;
- il a scanné lui-même son achat,
- il a réalisé son achat pendant ses heures de travail ;
- il a constitué une garantie au nom de sa femme en l'absence de celle-ci ;
- il a bénéficié d'une commission sur les ventes sur son achat ;
- il est sorti du magasin sans passer par une caisse.

Ce faisant, Monsieur D. a violé plusieurs procédures internes dans le but de s'approprier de manière frauduleuse une télévision à un prix extrêmement bas et a ensuite tenté de dissimuler ses actions, outre le fait qu'il a menti.

Ces fautes sont de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration.

Monsieur D. invoque l'irrecevabilité de l'action en ce sens que :

- le président du tribunal devait être saisi au plus tard le 28 décembre 2021; or la saisie n'est opérée que lorsque la requête est enrôlée au greffe ce qui ne fût réalisé que le 4 janvier 2022;



- suite à la période de négociation, l'employeur devait saisir, selon les formes du référé, le Président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance la période de négociation. Or en l'espèce, le Président n'a pas été saisi dans le délai d'autant que la citation a été portée devant le Président de la division d'Arlon.

Monsieur D. estime que l'employeur n'apporte pas la preuve qu'il a respecté les dispositions relatives à la loi du 19 juillet 1991 relative au détective privé. Il considère que le détective a établi un faux rapport de mission ce qui entache la fiabilité de la preuve. Et qu'aucune information relative au RGPD n'a été communiquée au travailleur.

Quant au fond, il estime que les faits ne sont pas établis :

- il n'a pas acquis frauduleusement la télévision à un prix extrêmement bas puisque le prix du téléviseur pouvait passer à 599,60 euros, qu'il bénéficiait d'une carte -10 % et que le jour de l'achat était le jour de la promotion sans TVA ;
- Il n'a pas violé les règles de procédures internes ;
- il était autorisé à utiliser les identifiants de son supérieur ;
- il n'y a rien qui prouve que la télévision n'a pas été remise en rayon après application de l'ageing ;
- rien ne démontre qu'il avait connaissance qu'il ne pouvait scanner lui-même son achat ;
- rien ne démontre également qu'il aurait réalisé l'achat pendant ses heures de travail ;
- contrairement à ce que prétend l'employeur, son épouse était présente ;
- s'il a bénéficié d'une commission sur vente en scannant son badge vendeur lors de l'achat, il n'est pas démontré pas qu'il en avait l'interdiction ;
- il n'est pas sorti par une porte dérobée mais par l'accès principal du magasin ;
- il n'a commis aucun stratagème ou mensonge à des fins de dissimulation ;
- en admettant même qu'il ait enfreint certaines règles, les faits ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement sur-le-champ ;
- l'employeur n'apporte pas la preuve que la faute est à ce point grave qu'elle rendrait la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossibles.

Concernant les dépens, Monsieur D. sollicite la réduction au minimum du barème légal.

La FGTB explique qu'il y a eu une modification dans les classifications de fonctions, qui affecte la catégorie de vendeurs avec une incidence sur leur rémunération. Les anciens travailleurs ne sont pas concernés. La SA C. essaie par conséquent par tous les moyens de se défaire des anciens vendeurs qui lui coûtent plus chers, notamment par le biais le licenciement pour faute grave.



Elle précise que la technique d'audition du détective est récurrente et qu'il y a régulièrement des manipulations.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

L'appel, introduit dans les forme et délai visés à l'article 11 de la loi du 19 mars 1991 est recevable.

Il a été introduit par voie recommandée adressé le 25 mars 2022 qu'il était loisible au conseil de l'appelant de consulter au greffe.

6.2 Recevabilité de l'instance

Monsieur D. prétend que la demande initiale est irrecevable dès lors que le président du tribunal n'a pas été saisi dans le délai de trois jours, la requête n'ayant été enrôlée au greffe que le 4 janvier 2022. Or, pour que la saisine du tribunal soit opérée, la requête doit être enrôlée par le greffe. Monsieur D. laisse supposer que cette requête n'a été enrôlée qu'après paiement de la contribution destinée au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. Depuis l'exigence du paiement de cette contribution, il estime qu'une simple requête envoyée par pli recommandé ne suffit pas à interrompre la prescription.

Ce faisant, Monsieur D. confond délai de prescription et délais de procédure.

La loi de 1991 crée une procédure spécifique de licenciement des travailleurs protégés. Ces dispositions sont d'ordre public.

L'article 4 de la loi dispose :

« § 1. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrable qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail. »
§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste

La particularité de la procédure, réside entre autres en ce qu'elle prévoit une procédure d'information, de négociation et de conciliation obligatoires préalables à l'action



contentieuse en tant que telle. En cas d'accord, celui-ci est acté dans un procès-verbal mais l'acte n'a rien de juridictionnel².

En tant que procédure préalable à l'instance, cette conciliation ne doit pas donner lieu à la contribution destinée au fonds d'aide juridique de deuxième ligne. En l'espèce, aucune contribution n'a été réclamée au moment du dépôt de la requête.

La cour relève que la procédure ne prévoyant pas le dépôt de la requête au greffe, certaines juridictions ont considéré qu'une requête déposée au greffe est irrecevable en arguant que les dispositions du Code judiciaire qui contiennent des règles générales relatives aux nullités ne sont pas applicables en raison de la spécificité de la procédure ainsi qu'en raison du formalisme voulu par le législateur lui-même³.

En l'espèce, la SA C. a saisi le Président du tribunal du travail par pli recommandé le 28 décembre 2021 de sorte que la phase de conciliation a été valablement introduite.

L'article 5 § 1 dispose « *Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.* »

L'article 6 énonce « *L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, paragraphe 1er, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, paragraphe 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel.* »

La période de négociation se terminait le 6 janvier 2022.

Monsieur D. était candidat non élu de sorte que le délai de trois jours pour citer expirait le 10 janvier 2022. Or la citation a été signifiée le 10 janvier 2022, soit dans le délai.

La citation invite à comparaître devant le **Président** du tribunal du travail de Liège, division Arlon. Ce n'est donc pas le président de division qui a été visé de sorte que la cour estime que les formalités ont été respectées, Monsieur D. ayant travaillé au siège d'exploitation Arlon.

² Voir en ce sens H Boularbah, « Tentative de conciliation préalable à l'introduction de l'instance » in droit judiciaire, Manuel de procédure civile, tome 2, Larcier, 2015, page 299, numéro 3.1. et 3.4

³ CT Bruxelles 10 septembre 1993, chr. dr. soc., 1994, page 406 ; contrat : CT Anvers 9 octobre 1995, JTT 1996 pages 143 et H-F Lenaerts, *le licenciement des représentants du personnel*, Waterloo, Kluwer, 2008 page 55 et F. Lagasse *le licenciement des travailleurs protégés* (II), Or. 1995, page 160 note 52, cités par H Barth et D Barth, questions spéciales de procédure, in la protection des représentants du personnel, Anthémis, 2011



En outre, l'article 186 §2 du code judiciaire prévoit que :

« Le dépôt de pièces au greffe en vue de la saisine et du traitement des affaires qui sont attribuées, conformément au paragraphe 1er, à une division en vertu d'un règlement de répartition des affaires, peut avoir lieu dans chaque division du tribunal compétent. »⁶ Les pièces sont transmises par le greffe à la division compétente et le greffier informe les parties qui ont déposé les pièces de la division qui est compétente. Aucune nullité, irrégularité ou irrecevabilité de l'action ne peut être invoquée en ce qui concerne la répartition des compétences entre divisions visée au présent article ou en ce qui concerne le règlement de répartition des affaires. »

La cour estime par conséquent, avec le tribunal, que la procédure a été valablement introduite en première instance. La demande était recevable.

6.3 La notion de motif grave

Il est admis que la notion de motif grave visée dans la loi du 19 mars 1991 est identique à celle reprise à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

« 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. »

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles⁴, le stress auquel il doit faire face ou

⁴ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.



éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute⁵. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction⁶.

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016⁷. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même⁸.

D'une façon générale, les faits de vol ou de fraude sont considérés comme des fautes graves quel que soit le montant du préjudice.

6.4 La preuve du motif grave

Il appartient à celui qui invoque la faute grave justifiant la rupture du contrat d'établir la réalité des faits notifiés. La preuve est libre et elle peut être rapportée par toute voie de droit.⁹

Quant à la licéité d'un recours à un détective privé au regard du droit à la vie privée. Ce droit doit être examiné au regard des principes de légalité, finalité et proportionnalité tels qu'ils sont visés à l'article 8 § 2 de la Convention européenne des droits de l'homme¹⁰. De manière générale, il est admis que le recours d'un détective privé constitue un mode de preuve pour autant qu'il réponde à certaines conditions : le rapport établi par le détective privé désigné et payé par une partie peut générer une présomption de faits, dont la force probante est appréciée de manière souveraine par le juge. Le rapport devra répondre aux exigences de l'article 9 de la loi du 19 juillet 1991, il doit être rédigé par une personne qui a obtenu l'autorisation pour exercer la profession de détective privé. L'intervention du détective privé ne peut par ailleurs se faire en violation du droit à la protection de la vie privée¹¹.

⁵ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

⁶ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

⁷ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

⁸ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

⁹ casse 24 c'est en 1979 JTT 1981 page 68, ; casse 13 octobre 1986 passe 1987 pages 164

¹⁰ Voy à ce sujet S. Gilson, K. Rosier, A. Frankart, M. Glorieux, « la preuve du motif grave » in le congé pour motif grave, op. cit., page 192.

¹¹ CT Liège, 1^{er} octobre 2021, RG 2020/AL/237



La loi du 19 juillet 1991 qui organise la profession de détective privé prévoit les obligations et les limites de l'action de détective privé. Celles-ci sont toutefois différentes selon que le détective est engagé comme salarié ou comme indépendant.

Les articles 8 et 9 prévoient que le détective (ou son employeur) doit signer une convention avec son client et établir un rapport de fin de mission. Toutefois ces documents ne sont pas imposés lorsque le client est en même temps l'employeur du détective privé, seul un registre des missions doit être rédigé et complété à la date où le détective privé est chargé de celle-ci. Il comprend les mentions suivantes : le nom du client, la description précise de la mission, la date à laquelle le détective privé est chargé de la mission, ainsi que la date à laquelle la mission prendra fin. Le registre est conservé pendant cinq ans par le détective privé.

Quelles sont les conséquences d'éventuelles irrégularités ?

Depuis l'arrêt de la cour de cassation du 14 juin 2021¹², il n'est plus contestable que la jurisprudence Antigone lue à la lumière des arrêts Antigone et Manon¹³ s'applique aux litiges civils.

Cette jurisprudence admet les preuves recueillies irrégulièrement sauf :

- dans l'hypothèse d'une violation d'une règle prescrite à peine de nullité ;
- (et/ou) si la preuve ainsi recueillie est de ce fait peu fiable ;
- (et/ou) violation principe du procès équitable.

6.5 Procédure interne au sein de la commission paritaire des grands magasins

Une convention collective de travail a été conclue au sein de cette commission paritaire en date du 19 février 2014 relative à la sécurité d'emploi¹⁴.

L'article 18 de la CCT énonce :

« Les licenciements individuels pour motif grave sont réglés au niveau de chaque entreprise selon les procédures légales qui comportent, s'il échet, l'intervention de la délégation syndicale. Lorsqu'un travailleur non cadre est impliqué dans une procédure d'enquête, les interrogatoires seront conduits par un responsable qualifié ainsi que déterminé dans les conventions collectives d'entreprise. Dès le début de la procédure, il sera fait appel au délégué syndical du choix de la personne. Au cas où la personne refuserait l'assistance d'un délégué syndical, elle signera en présence du délégué syndical un document le confirmant.

¹² Cass. 14 juin 2021, JT, www.juportal.be

¹³ Cass., 14 octobre 2003, *NjW*, 2003, 1367 et Cass., 2 mars 2005, J.T., 2005, 211

¹⁴ CCT du 19 février 2014, rendue obligatoire par AR du 10 avril 2015, MB du 20 mai 2015



Chaque intervention du service qualifié, à l'encontre d'un collaborateur suivra la même procédure.

(..)

Si une faute est constatée dans la procédure d'enquête, l'entreprise s'engage à accepter le principe de la sanction de 12 mois de rémunération supplémentaire à l'indemnité de licenciement légale. (C.C.T. 02/09/1993).

En cas de licenciement pour faute grave non reconnue par les juridictions, l'intéressé sera prioritairement réintégré au sein de l'entreprise, sans que ce soit nécessairement sur le même lieu de travail, et ceci pour des raisons évidentes.

Si la réintégration ne peut se faire, l'indemnité de rupture sera majorée de 35%. »

En outre, une CCT d'entreprise a été conclue en mars 1989 au sein de la SA C. prévoyant :

«Hormis le cas de flagrant délit, en cas de suspicion de faute grave, la procédure suivante sera appliquée :

a) lorsqu'un membre du personnel non cadre est impliqué dans une procédure d'enquête, les interrogatoires seront conduits par un chef de secteur du Service spécial ou par un remplaçant formé à cet effet. Dès le début de la procédure, il sera fait appel à un délégué syndical. Au cas où le collaborateur refuserait l'assistance du délégué syndical, il signera en présence du délégué un document le confirmant. »

6.6 Discussion

6.6.1 Concernant la régularité de la procédure interne

Il n'est pas contesté qu'au sein de la SA C. , Monsieur S., détective privé, est compétent pour procéder aux enquêtes internes, faisant partie du département Safety & Risk management.

La SA C. dépose en pièce 1.7 de son dossier, la carte d'identification du détective privé qui a enquêté et auditionné Monsieur D., délivrée par le SPF intérieur et portant son numéro d'agrément. Le détective est un salarié de la SA C. et exerçait sa mission pour celle-ci, ce qui le dispense de toute une série de formalités mais l'obligeait à tenir le registre de mission.

Monsieur D. considère qu'il est impossible que le registre de mission ait été rédigé avant le début de l'enquête tenant compte de son libellé : « D.Y, hyper 694 Arlon – vendeur EPCS – démarque non autorisée excessive avec les accès d'un collègue pour ensuite un achat personnel d'une TV, durant ses heures, avec prime de vente induite, etc » puisque ce n'est qu'à la suite des auditions que ces éléments ont été connus.

L'enquête a été initiée à la suite d'un mail de Monsieur A. D. précisant que lors de la vérification des prix pour le secteur non-Food, une démarque importante avait été constatée sur une TV 75 pouces : une remise de 60% a été effectuée sur la TV à 80 % d'ageing, soit 599€ au lieu de 1.499€. Monsieur A.D. précise qu'aucune autorisation de démarque ne lui a



été demandée ni à son manager, Monsieur B., ni au directeur du magasin Monsieur M., contrairement aux habitudes.

La SA C. prétend que Monsieur D. a été suspecté dès le moment de l'achat dans la mesure où il a scanné sa propre carte bonus ainsi que son badge pour bénéficier d'une commission de vente. S'il est vrai qu'à partir du moment où un contrôle des prix a été effectué, le programme consulté Winstore fournit toute une série d'informations concernant l'achat de l'article (prix, date et heure de l'achat, avec quelle carte, etc ...) sans qu'il soit nécessaire de passer par un détective privé, la cour relève que le rapport du détective indique qu'il effectuait une enquête relative à une modification de prix qui était faite par l'intéressé G. sur un téléviseur dont le prix était modifié passant de 1.499€ à 599 €. Dans le cadre de cette enquête, il lui a été demandé de procéder à l'audition de l'intéressé. Or il a d'abord entendu Monsieur G. et ensuite procédé à l'audition du vendeur EPCS présent lors de la démarque. Il précise par ailleurs dans son rapport qu'il a été informé des faits téléphoniquement par Monsieur M. directeur du magasin. Etrangement, il ne fait aucune référence à son rapport de mission de sorte qu'il apparaît, comme le souligne le tribunal, que celui-ci a effectivement été rédigé après les auditions. En outre, il est simplement déposé un extrait de ce registre (et non le registre) ce qui ne permet pas à la cour de vérifier la date réelle à laquelle cette mission a été sollicitée.

En l'espèce, la disposition relative à la tenue d'un registre de mission n'est pas imposée à peine de nullité.

Manifestement, le détective a reçu comme mission d'enquêter quant à une modification de prix qui était faite par le dénommé G. sur un téléviseur. Tenant compte de la nature des devoirs réalisés (auditions de divers collaborateurs), de l'assistance d'un délégué syndical lors de ces auditions, on voit difficilement en quoi la preuve recueillie serait peu fiable ou contraire à un procès équitable dès lors que :

- le détective a décliné sa fonction avant les auditions ; il fait partie du personnel de la SA C.
- les personnes auditionnées ont été informées du but de leur audition et du fait que la déclaration serait transmise au service du personnel ;
- les personnes auditionnées ont été informées qu'elles pouvaient être assistées d'un délégué syndical, ce que Monsieur D. a accepté. Leur déclaration a été relue et il leur a été demandé si elles ne souhaitent pas apporter des corrections ou des compléments. Les déclarations ont été signées et elles pouvaient en obtenir une copie.
- Monsieur D. a été réentendu le 27 décembre 2021 et n'a formulé aucune observation, que ce soit concernant sa première déclaration ou la déclaration du 27 décembre, alors que la question lui a été posée.
- L'audition ne portait pas sur des éléments de sa vie privée et aucun autre devoir affectant la vie privée n'a été réalisé.



- Les prétendues manipulations du détective privé ne sont pas établies par des éléments probants.

Par conséquent, la cour estime ne pas devoir écarter les auditions, celles-ci ne se heurtant pas au droit à la vie privée de Monsieur D.

Monsieur D. sollicite également l'écartement du rapport en ce qu'il constitue un traitement automatisé des données alors qu'aucune information prévue par le RGPD n'a été communiquée au travailleur. Monsieur D. ne s'explique pas davantage sur les informations qui auraient dû être communiquées dès lors que les seules informations personnelles reprises sur le rapport sont son nom, son lieu de naissance, sa date de naissance, son adresse, sa fonction et son ancienneté. Or ces éléments sont repris dans sa déclaration dont il a pu prendre copie et dont il pouvait demander la correction si nécessaire.

6.6.2 L'appréciation de la faute grave reprochée

Il n'est pas contesté que Monsieur D. a acquis un téléviseur dont le prix de vente initial était fixé à 1.499€ pour un prix de 398,57€. Pour ce faire il a appliqué lui-même la réduction sur le téléviseur qui avait été mis en « ageing » à 80 %, en utilisant les codes d'accès de son collègue alors que celui-ci n'était pas présent. Il a en outre scanné lui-même son achat, sans passer par une caisse, tout en bénéficiant d'une commission sur vente sur son propre achat.

La SA C. lui reproche par conséquent d'avoir :

- violé plusieurs procédures internes;
- dans le but de s'approprier de manière frauduleuse une TV un prix extrêmement bas ;
- ensuite d'avoir tenté dissimuler ses actions et menti.

ce qui rend ainsi la poursuite des relations de travail définitivement impossible.

1. Quant au non-respect des procédures internes

Monsieur D. prétend que l'employeur n'établit pas la violation des règles internes dès lors qu'il ne prouve pas qu'il avait connaissance de celles-ci ou qu'elles étaient encore d'usage.

Force est toutefois de relever que Monsieur D. précise dans son audition :

- « je sais que l'on devrait pas faire ça (utiliser les identifiants de son collègue pour réaliser la démarque) mais c'est juste par facilité ». (...) « De même, je ferai plus attention avec les accès Winstore qui resteront personnel et confidentiel »



- « je reconnais que dans ce cas précis, je n'ai pas respecté les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise et n'aurais pas dû me pointer cet article, seul à la caisse EPCS, j'aurais dû demander un collègue de me la pointer ».
- « De plus j'ai également scanné moi-même mon badge vendeur sur un article que je me suis vendu avec une omnium, lesquelles sont « gueldés » j'ai ainsi reçu, il est vrai, une prime de vente sur des articles que je me suis pointé et acheté ».
- Bien qu'il ait prétendu dans un premier temps qu'il ne lui a jamais été demandé d'avoir une validation N+1 , il a par la suite précisé que « Il est encore vrai que j'aurais dû faire vérifier valider cette démarque par ma hiérarchie sur cet article que je me suis acheté, chose que je n'ai pas faite. À l'avenir on ne m'y reprendra plus, je respecterai scrupuleusement les règles en matière de démarque tel que la validation par un N +1 comme le veut mon rôle de vendeur »
- j'ai mis cette télé sur le transpalette et ai traversé le magasin pour sortir via les portiques à l'envers et, concernant le Duplicata, il est resté collé sur ma télé (...) vous me redemandez si je me suis pointée cet article pendant mes heures de travail, je réponds que oui, je reconnais que je ne pouvais pas le faire, tant parce que j'étais seul à me pointer quelque chose que par le fait que les achats pendant les heures de service sont limités aux articles relatifs à la pause. »

C'est en vain que Monsieur D. sollicite la preuve du fait qu'il a eu connaissance de ces procédures dès lors qu'il reconnaît lui-même ne pas les avoir respectées. À aucun moment Monsieur D. n'indique ignorer la règle (à l'exception du fait qu'on ne lui a jamais demandé de valider par un N+1). Ayant une ancienneté de 20 ans au sein de l'entreprise, il est improbable qu'il ne les connaissait pas.

Monsieur D. invoque le fait qu'au début de l'entretien avec le détective privé, celui-ci lui aurait exposé que les faits n'étaient pas graves car peu de temps avant, il avait vu le chef de service pour la même chose et que cela n'avait posé aucun problème. Or Monsieur D. ne pouvait ignorer que ce n'était pas le détective privé qui prendrait *in fine* la décision de sanction.

À l'audience, il prétend qu'il aurait subi des pressions ou des manipulations, le détective lui signalant qu'il lui suffisait de reconnaître les faits pour qu'il ne soit sanctionné que d'un avertissement, ce qui constituerait une pratique habituelle dans le chef dudit détective privé.

Comme le relève le tribunal, cette affirmation n'est étayée par aucune pièce et est peu crédible puisqu'il était assisté d'un délégué syndical qui aurait pu, voire dû, en telle hypothèse intervenir. En outre, s'il s'agissait d'une pratique habituelle du détective, le délégué syndical se serait certainement méfié. Dans sa déclaration, Monsieur D. reconnaît



que celle-ci est faite en toute liberté, avec son consentement, qu'il n'a subi aucune contrainte ni pression et que le détective a été correct.

La cour relève par ailleurs qu'à défaut d'éléments probants, elle ne peut prendre en considération les arguments avancés par la FGTB qui ne dépose aucun dossier de pièces.

Il résulte des auditions de Monsieur D. qu'il reconnaît ne pas avoir respecté plusieurs règles de procédure puisqu'il :

- a utilisé les identifiants de son collègue un jour où celui-ci n'était pas présent ;
- a pointé lui-même un article qu'il achetait sans demander aux collègues de le passer à la caisse ;
- a scanné lui-même avec son badge un article qu'il s'est vendu et sur lequel il avait opéré une réduction et par conséquent a touché une prime de vente sur l'article qu'il a acheté lui-même ;
- s'est abstenu de faire valider une démarque qu'il a opérée sur l'article qu'il achetait lui-même ;
- a pointé un article pendant ses heures de travail alors qu'il ne s'agissait pas d'un article servant à la pause. La cour estime toutefois qu'il ne convient pas de s'appesantir sur cette dernière règle, celle-ci n'étant pas la plus importante des irrégularités commises.

2. Dans le but de s'approprier de manière frauduleuse une TV à un prix extrêmement bas

Il n'est pas contesté que Monsieur D. pouvait bénéficier d'une réduction de 10 % avec sa carte et que le jour de l'achat était un jour de promotion sans TVA. Ce qui lui est reproché est d'avoir réduit le montant du téléviseur de 60 % soit à une somme de 599,60€.

Il s'agit moins de déterminer si le prix de la télévision pouvait être réduit au prix de 599,60€ selon les règles internes de la société que de savoir si Monsieur D. pouvait appliquer une réduction aussi importante sans passer par sa hiérarchie, étant entendu qu'il était intéressé par l'article qu'il a d'ailleurs acheté pour son compte en début de journée, journée de promotion de surcroît (réduction du montant de la TVA).

Lors de son audition, Monsieur G., collègue vendeur de Monsieur D., confirme qu'il n'était au courant ni de la démarque ni de la vente de la télévision. À la question savoir s'il avait dû faire une démarque sur le produit, il répond que spontanément il n'aurait pas fait de démarque puisque le prix de facturation est supérieur au prix de vente déjà appliqué centralement, ageing ou pas. Néanmoins si une démarque était à appliquer, il n'aurait jamais pris la responsabilité seul de le faire mais bien avec l'accord de sa hiérarchie soit Messieurs B. ou D., voire directement avec Monsieur M., directeur. Il précise que lorsqu'il fait une démarque, il reçoit la validation de sa hiérarchie. Il indique encore que le prix minimal de la vente aurait dû se situer entre 900 et 1.000€, pas moins en tout cas



Monsieur D., manager commercial non Food, précise que la déclaration de Monsieur G. est correcte par rapport à ce qui est pratiqué dès lors que systématiquement et habituellement toutes les démarques importantes sont validées par un N + 1 lors de la gestion de l'ageing. Il indique qu'il entend par démarque importante, tous les articles avec un prix de vente de départ supérieur à 100€ et toujours en fonction du taux de l'ageing appliqué. Pour un ageing de 80 %, les vendeurs ne l'ont jamais fait seuls sans validation. Monsieur D. aurait donc dû faire valider soit par son assistant manager Monsieur G, soit par son manager Monsieur B, soit par lui-même soit par le directeur. D'habitude, Monsieur D. traite son ageing sous sa validation par paliers, c'est-à-dire que l'on applique d'abord un taux de démarque moindre. Il indique par ailleurs qu'il n'a pas vu dans le rayon la télévision affichée au prix de 599€ dès le 17 décembre jusqu'au 19 décembre 2021 et que, de son expérience, si cette télévision se trouvait là affichée à ce prix, elle serait partie beaucoup plus vite et ne serait pas restée deux jours sur la surface de vente. Il ajoute qu'en outre le prix de l'assurance aurait dû être adapté. En ce qui le concerne, le prix minimal de la vente aurait dû se situer entre 900 et 1.000€.

Réinterrogé et invité à donner son point de vue, Monsieur D. précise qu'en théorie c'est « ok » mais que dans la pratique, on en est loin. Il indique qu'il traite les ageing comme il a toujours fait mais qu'à aucun moment il ne lui était demandé d'avoir une validation N +1. Il reconnaissait toutefois dans sa première audition que des téléviseurs à 80%, ce n'est pas fréquent.

Il indique que le 21 décembre, cherchant la référence, il a parcouru la fiche Winstore et que c'est là qu'il a vu que le rendement était « *plus que mauvais* » dû à la démarque qu'il avait appliquée et au prix de facturation élevée et que par conséquent il a remodifié le prix de vente à 999€, ce qui lui apparut sur le moment un prix plus juste.

La cour estime assez étonnant qu'en pratiquant une réduction du prix d'une télévision qui avait un ageing de 80 %, il n'ait pas préalablement vérifié le prix de facturation, alors qu'il a une ancienneté de 20 ans au sein de la société.

Par ailleurs dans la mesure où il s'agissait de la dernière télévision au sein du magasin, il est également surprenant qu'il ait encore modifié le prix par la suite. Il précise que s'il a modifié le prix c'est au cas où la société aurait reçu une autre pièce du téléviseur via la centrale. Dans sa première déclaration, il indique que s'il a fait cette deuxième modification de prix, c'est simplement parce qu'il s'est rendu compte qu'il était allé « **un peu fort** » lors de sa première démarque et **qu'il avait cumulé les bêtises et les erreurs** lors de la démarque initiale et lors de son achat.

Ainsi, la cour constate qu'il ne conteste pas avoir réduit le prix d'un téléviseur, certes affecté d'un ageing de 80 %, à un prix de 599€ dont il considère lui-même que le rendement était très mauvais et qu'après son achat, il a ré-augmenté le prix à un prix moyen qu'il a estimé devoir être fixé à la somme de 999€, le tout sans aucune transparence. Il n'explique pas pour



quelle raison il a mis la garantie au nom de son épouse sans qu'elle signe le document qui y est réservé alors qu'il prétend que son épouse était présente.

Par ailleurs, il reconnaît qu'il a pointé cet article pendant ses heures de travail alors qu'il ne pouvait pas le faire tant parce qu'il était « *seul à pointer quelque chose que par le fait que les achats pendant les heures de service sont limités aux articles relatifs à la pause* ». Il précise d'ailleurs « *je vous réponds que je me la suis pointée à ma caisse durant ma prestation du dimanche 19 décembre, j'ai passé mes bons de réduction et autres pour me la pointer et la payer* ». Il reconnaît au cours de son audition qu'il aurait dû demander à un collègue de la pointer.

Or, même le vendeur le plus novice n'ignore pas qu'il existe des balises pour éviter qu'un vendeur ne pointe lui-même un article d'une telle valeur.

La cour estime par conséquent que l'élément intentionnel est rapporté et que c'est bien frauduleusement qu'il a acquis le téléviseur à ce prix.

3. d'avoir tenté dissimuler ses actions et avoir menti,

La cour est convaincue que le fait que Monsieur D. ait remodifié le prix de la télévision le 21 décembre 2021, cette fois avec ses identifiants, apparaît plus que suspect d'autant qu'il indique qu'il n'y avait qu'un seul exemplaire. Le fait que la garantie ait été mise au nom de son épouse sans que celle-ci en signe le document est également interpellant.

Par conséquent, la cour estime que le manque de transparence de Monsieur D. notamment par l'accumulation du non-respect des procédures (en réalité, le fait qu'il ait acheté la télévision pendant les heures de travail ou durant une pause effective n'est pas l'élément le plus marquant), le fait qu'il ait utilisé les identifiants de son collègue pour réaliser la réduction de prix et qu'il ait corrigé dès le surlendemain le prix de la télévision, qu'il ait en outre perçu une commission sur son propre achat, qu'il n'ait pas fait scanner le prix auprès d'un collègue constituent des fautes graves qui rompent la confiance de l'employeur.

En effet, la SA C. occupant un grand nombre de personnes et constituant une offre de produits considérables, des procédures de vente sont imposées au personnel pour éviter toute tentative de vol ou de manipulation des prix. Monsieur D. ne pouvait l'ignorer vu son ancienneté.

Le non-respect des procédures, de surcroît pour l'achat d'un article onéreux dont le prix est manifestement sous-estimé aux dires de Monsieur D. et l'octroi d'une commission à laquelle il n'avait pas droit, rendent la perte de confiance immédiate et définitive. Le fait que Monsieur D. ait une longue ancienneté et une carrière exemplaire n'est pas relevant compte tenu de la nature des faits, qu'ils soient qualifiés de vol ou de fraude.



C'est à tort que le tribunal considère que cette dernière condition de la définition de motif grave n'est pas établie.

6.7 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure, des frais de citation et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne pour la requête d'appel.

Monsieur D. sollicite que l'indemnité de procédure soit réduite au montant minimum en application de l'article 1022 du Code judiciaire vu l'absence de moyens financiers auquel il va devoir faire face.

L'indemnité de procédure constitue une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie qui a obtenu gain de cause.

L'article 1022 du Code judiciaire dispose que « le juge peut soit réduire soit augmenter l'indemnité de procédure sans dépasser les montants minimum et maximum en tenant compte de :

- la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant ;
- la complexité de l'affaire ;
- des indemnités convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;
- du caractère déraisonnable de la situation.

On peut dès lors en déduire que le principe est l'indemnité de base qui peut être augmentée ou diminuée en fonction des critères exposés et à la demande des parties.

En l'espèce, Monsieur D. ne démontre pas que sa capacité financière actuelle justifie une diminution du montant de l'indemnité. La cour peut difficilement se baser sur une hypothétique situation future. Monsieur D. peut retrouver du travail et s'il introduit une demande au chômage, s'expose à une sanction et non à un refus de droit.

Il y a lieu de condamner Monsieur D. aux dépens tels que liquidés.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel.

Autorise la SA C. à licencier Monsieur D. pour faute grave.

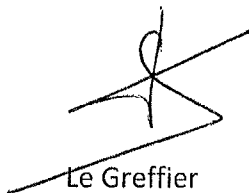
Condamne Monsieur D. aux dépens de la SA C., liquidés à la somme de :

- 2 x 1.680€, soit 3.360€ d'indemnités de procédure de base d'instance et d'appel;
- 282,14€ de frais de citation;
- 22€ de remboursement de la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19.03.2017).

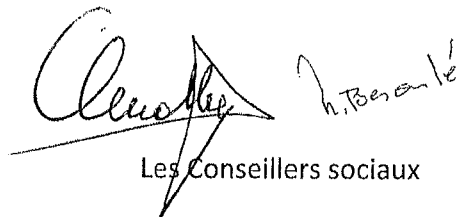


Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

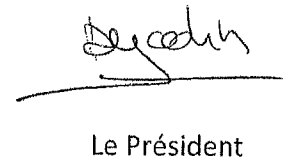
Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de Président,
Pierre MATHEY, conseiller social au titre d'employeur,
Michèle BESONHE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Stéphane HACKIN, greffier,



Le Greffier



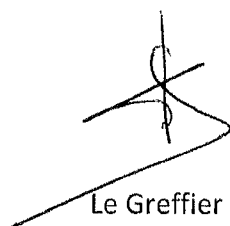
Les Conseillers sociaux



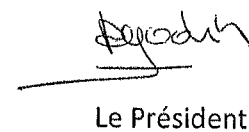
Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **25 mai 2022**, par :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de Président,
Stéphane HACKIN, greffier,



Le Greffier



Le Président

