



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/75/A

Date du prononcé

15 février 2023

Numéro du rôle

2022/AU/1

En cause de :

SA
C/
J

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Interlocutoire - réouverture des débats

***Droit social – droit du travail – licenciement pour motif grave – vol – non-respect de procédures - preuve – loi 3 /07/1978, art 35
Licenciement manifestement déraisonnable – cct 109**

EN CAUSE :

La SA _____, BCE _____, dont le siège est établi à _____

Partie appelante au principal, intimée sur incident, comparaissant par Maître Justine NOSSENT, avocat, qui se substitue à Maître _____

CONTRE :

Monsieur _____, RRN _____, domicilié à _____

Partie intimée au principal, appelante sur incident, comparaissant par Maître _____

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 décembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 25 octobre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 2^e chambre (R.G. 20/75/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 06 janvier 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 janvier 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 02 février 2022 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 21 décembre 2022 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 03 février 2022 ;
- les conclusions d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 25 mars 2022 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remis au greffe de la cour le 24 mai 2022 ;
- les conclusions additionnelles d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 29 juin 2022,
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remis (via DPA-Deposit) au greffe de la cour le 25 août 2022. Ce dossier de pièces ayant été en outre remis (en original) le 31 août 2022 au greffe de la cour ;
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 26 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remis au greffe de la cour le 19 décembre 2022.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 21 décembre 2022.

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

1. ACTION ORIGINNAIRE

1.

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, Monsieur J. contestait le motif grave pour lequel il avait été licencié et sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 57.812,51€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 17.655,35€ à titre d'indemnité en raison d'un licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 5.000€ à titre de dommages et intérêts en raison d'un licenciement abusif ;
 - 5.000€ à titre de dommages et intérêts complémentaires ;
- le tout augmenté des intérêts judiciaires et des dépens.

2. LE JUGEMENT

2.

Par jugement du 25 octobre 2021, les premiers juges ont déclaré l'action recevable et partiellement fondée.

Ils ont condamné la SA GB au paiement des sommes suivantes :

- 57.812,51€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 10.385,5€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- le tout augmenté des intérêts judiciaires et des dépens.

3.

Le tribunal a estimé que l'employeur apportait la preuve du respect du délai de trois jours entre le licenciement et la connaissance des faits et que le motif était suffisamment précisé. Il a toutefois considéré qu'il n'est pas établi que Monsieur J. n'a sciemment pas corrigé le bon de commande et que les faits de vol ne sont pas établis, le doute devant profiter au travailleur.

Il a également considéré que l'employeur n'avait pas mené une enquête sérieuse et s'est précipité dans sa décision de mettre fin au contrat. Il a fixé à 10 semaines l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le tribunal a débouté Monsieur J. des autres chefs de demande. S'il estime que l'employeur a commis une faute dans la façon de licencier, le tribunal considère que Monsieur J. ne démontre pas de préjudice distinct de la perte de son contrat.

3. L'OBJET DE L'APPEL

4.

Par requête du 6 janvier 2022, la SA GB interjette appel en ce que le tribunal ne reconnaît pas l'existence d'un motif grave dans le chef de Monsieur J. et qu'il estime que le licenciement est manifestement déraisonnable.

5.

Monsieur J. interjette appel incident quant aux formalités de la notification pour motif grave et pour le surplus, sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de son employeur aux dépens des 2 instances.

Il n'y a pas d'appel incident sur la demande de l'abus de droit.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

6.

La SA GB. est une société produisant et commercialisant du béton. Elle est composée de 3 sites sis respectivement à Stockem, Bastogne et Fernelmont, indépendants des uns des autres et gérés par un responsable de site, subordonné au directeur, Monsieur P.

7.

Monsieur J. a été engagé en avril 2005 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrier polyvalent. Il est ensuite devenu responsable commercial de la zone SUD.

Chaque site a en outre un responsable de centrale qui gère les contacts téléphoniques, réalise les offres et négocie l'accord le plus avantageux pour la société. Monsieur J. était responsable de centrale à Bastogne, outre sa fonction de responsable commercial de la zone SUD. Dès que l'offre est acceptée, elle est mise en production et les plannings sont réalisés par Monsieur J. La livraison était régie par Monsieur H.

8.

Lorsqu'une pompe est mise à disposition, un bon de location de la pompe est complété avec les données de livraison afin de facturer le coût de la pompe. A la fin de la journée (voir conclusions de la SA GB point 17), c'est le responsable de centrale qui récupère les bons et vérifie pour chaque client les prestations à facturer et transmet les informations au service comptabilité.

9.

Le 18 décembre 2019, Monsieur J. s'est fait livrer du béton à son domicile. Il prétend qu'il était en congé, ce qui est contesté par la SA GB. C'est Monsieur H. qui a préparé le bon de livraison et a sollicité des ouvriers que ces derniers effectuent la livraison chez Monsieur J. Il y avait manifestement une erreur sur le bon de livraison puisqu'il indiquait que le béton était destiné à la société.

Monsieur J. avait également réservé un camion-pompe qui s'est rendu sur place et pour lequel il a signé le bon de réception. La semaine de travail s'est terminée. Puis ce fut la période de repos compensatoire.

10.

Le 15 janvier 2020, la SA GB a licencié Monsieur J. pour motif grave.

Le lendemain, l'employeur a confirmé le licenciement. Il lui est reproché :

- l'utilisation de moyens de la société et le temps de certains hommes pour se faire livrer du béton à son domicile, sans demander l'autorisation ni en avertir la hiérarchie.
- s'organiser pour faire disparaître certains éléments ou pour attribuer la livraison à d'autres fins et pour rendre plus discret ses agissements.

5. POSITION DES PARTIES

11.

La SA GB estime que le double délai de trois jours a été respecté puisque la direction a été informée des faits le 14 janvier 2020 et le licenciement a été décidé le 15 janvier 2020 et notifié à Monsieur J. le 16 janvier 2020. Elle considère que les faits sont suffisamment précis dans la lettre de rupture.

Concernant les faits, Monsieur J. s'est fait livrer du béton à l'insu de ses responsables, à charge de la société. Alors que le bon de livraison n'était pas correct, il ne l'a ni vérifié ni fait corriger. Ce faisant, il n'a pas respecté les procédures internes alors qu'il endosse une fonction de responsable. Ce comportement s'assimile à du vol constitutif d'une faute grave. Il n'a par ailleurs jamais payé la livraison ni proposé de le faire.

Il n'y a donc pas de licenciement manifestement déraisonnable. Subsidiairement, l'indemnité doit être réduite à 3 semaines vu les avertissements déjà adressés.

12.

Monsieur J. conteste le respect du délai trois jours et estime que les faits reprochés dans la lettre de notification du motif grave sont insuffisamment précis et ne sont pas localisables dans le temps.

Il conteste avoir commis un vol. Il indique avoir planifié la livraison de béton à son adresse privée en date du 18 décembre 2019 et avoir loué une pompe. Lorsqu'il s'est rendu compte qu'il y avait une erreur dans le bon de commande du béton, il a demandé à ce que l'erreur soit rectifiée. Il estime qu'il ne lui appartenait pas nécessairement de vérifier que le bon de commande avait été réellement modifié et ne pouvait savoir que cela n'était pas le cas.

Il estime que le licenciement est manifestement déraisonnable et sollicite la confirmation du jugement.

6. DECISION DE LA COUR

6.1. Nullité du jugement

13.

L'article 81 du code judiciaire stipule que le tribunal du travail comprend au moins trois chambres présidées par un juge au tribunal du travail et se composent en outre de deux juges sociaux (à l'exception de celle compétente pour les litiges portant sur la matière visée à l'article 578, 14°, est composée d'un juge au tribunal du travail). Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre d'employeur, l'autre **au titre d'ouvrier ou au titre d'employé, selon la qualité du travailleur en cause**.

Si avant tout autre moyen, la qualité d'ouvrier ou d'employé d'une des parties est contestée, la chambre saisie, après avoir été complétée au siège de manière à comprendre outre le président, deux juges sociaux nommés au titre d'employeur et deux juges sociaux nommés respectivement au titre d'ouvrier et d'employé, statue sur le fond du litige.

14.

La composition des chambres du tribunal du travail relève de l'ordre public. Est nulle la procédure suivie par le tribunal du travail au mépris des règles légales précitées ¹.

15.

En l'espèce, il s'agit d'un litige visé à l'article 578, 1° du Code judiciaire.

Alors que Monsieur J. était manifestement employé (voir fiche de salaire), ce que confirme le jugement dans l'exposé des faits, la chambre qui a statué en instance était composée d'un conseiller social ouvrier.

Dès lors qu'est nulle la procédure suivie par le Tribunal du Travail, le jugement l'est également.

16.

En revanche, la cour est valablement saisie. L'appel a en effet été introduit dans la forme légale.

Il appartient à la cour de statuer par voie de dispositions nouvelles.

¹ C.T. Mons, 12 avril 2000, RG 14249, www.juportal.be

6.2. Recevabilité de la demande originaire

17.

La demande originaire a été introduite par requête contradictoire réceptionnée au greffe le 8 avril 2020. Elle est donc recevable pour être formulée dans les formes et délai légaux .

6.3. Fondement

6.3.1 Le licenciement pour motif grave

6.3.1.1 En droit

18.

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.

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.

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

19.

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur

précision et les deux délais de trois jours.

20.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute².

La condition de précision n'exige cependant pas que la date à laquelle les faits se sont déroulés³ et celle où l'auteur en a eu connaissance soient mentionnés dans l'acte de dénonciation⁴. Le fait que cette date soit reprise dans la lettre de notification permet généralement de vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est effectif.

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision⁵. Le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué⁶.

Il ne peut toutefois être suppléé par des témoignages à l'imprécision de la notification des motifs graves⁷.

21.

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave⁸. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance⁹ ou au moment où les faits peuvent être prouvés¹⁰.

22

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre

² Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275, CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, www.juridat.be

³ Cass 8 juin 1977, *Pas* 1977, I, 1032 ;

⁴ Cass 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; CT Bruxelles, 11 janvier 1978, *JTT*, 1978, 201 ; CT Mons, 19 novembre 2012, *JTT* 2013, 111.

⁵ CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, section Neufchâteau, RG 2012/ au/ 065

⁶ Cass.28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

⁷ CT Mons 28 mars 2017, RG 2016/AM /92 ; CT Bruxelles, 3 janvier 2012, RG 2010/AB/842

⁸ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, www.juridat.be ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

⁹ Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

¹⁰ CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

l'employeur et le travailleur.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

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*.

23.

Il est admis que le vol constitue un motif grave puisqu'il ébranle la confiance de l'employeur qui doit présider aux relations entre parties¹¹, peu importe le caractère isolé des faits. Dès lors que l'intention frauduleuse est établie, il est raisonnable d'admettre que l'employeur estime impossible de poursuivre les relations de travail¹². La cour de céans a déjà précisé que « l'intention frauduleuse n'est rien d'autre que le dessein de se comporter en propriétaire du bien soustrait, sans volonté de le restituer. S'il est vrai que l'employeur a légalement la charge de prouver le motif grave qu'il invoque contre son employée, c'est à cette dernière qu'il incombe, en matière de vol, de démontrer les circonstances dont elle se prévaut pour écarter l'intention frauduleuse qui s'infère normalement des actes non contestés qu'elle a accomplis »¹³.

24.

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 professionnelles¹⁴, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute¹⁵. 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 sanction¹⁶.

¹¹ 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 ;

¹² Cour trav. Liège, 4ème ch., 27 novembre 1996, R.G. n°24.253 ; Cour trav. Liège, 3ème ch., 17 novembre 1997, R.G. n°25.818 ; CT Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n°28.045 ;

¹³ CT Liège 12 septembre 2002, RG 6816/00, www.juportal.be ; C.T. Liège, 24 novembre 1999, J.T.T. 2000, 212

¹⁴ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

¹⁵ 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.

¹⁶ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

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 6.06.2016¹⁷. 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-même¹⁸.

6.3.1.2. En l'espèce

Quant au respect du délai de trois jours

25.

Les faits reprochés se sont déroulés le mercredi 18 décembre. La SA prétend que le 10 janvier 2020, l'employée responsable de la facturation a constaté une anomalie dans les bons de livraison et qu'elle interpellé Monsieur J. en sa qualité de responsable du site qui lui a ordonné de supprimer la ligne encodée relative au camion pompe, lui affirmant qu'il s'agissait d'une erreur. C'est alors qu'elle a informé le directeur, Monsieur P., le mardi 14 janvier 2020.

26.

Il n'est pas contesté que le bon de commande erroné n'a pas été modifié comme il l'aurait dû. Il n'y a donc pas de raison de mettre en doute le fait que l'employée administrative, Madame G., a interpellé le directeur seulement en date du 14 janvier 2020 puisqu'il y a eu une période de congés compensatoires.

27.

Dans un mail du 15 janvier 2020, adressé à Messieurs Éric P. et Olivier G., Monsieur P. indique découvrir à l'instant une fourberie de Monsieur J., indigne de son rôle de manager :

« Preuve à l'appui, il s'est octroyé une livraison de béton (7,5 m³) en date du 18 décembre 2019 à titre personnel pour ses besoins privés, en faussant les infos du bon de livraison et échapper ainsi la facturation (GN – Bloc !) + usage d'une pompe GNB. En outre je n'ai été sollicité de rien.

Plus inquiétant, il a validé ce BL avec ses fausses infos lors de la procédure hebdomadaire des contrôles BL's, réalisée la semaine passée pour la dernière semaine de décembre, et en faisant supprimer la trace de la pompe par Christelle (prétexte d'erreurs d'encodage !!! – un comble).

Pour mémo, cette procédure établie par Christophe est en route pour éviter les erreurs de facturation...

De ce fait, pas de facturation du tout (consommations internes)–ni vu ni connu 😊.

¹⁷ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

¹⁸ Cfr en ce sens F. Lambinet et S. Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

*Je reste scotché de l'audace et du culot d'une telle manœuvre totalement stupide. Suite aux nombreuses péripéties le concernant et un recadrage serré fin août 2019 et en présence de Baptiste et Éric, la situation est critique. En ce qui me concerne, la confiance est rompue, car ce n'est rien d'autre qu'un vol prémédité. J'avais prôné « l'intégrité » lors de la formation des managers en février 2019... c'est plutôt raté...
Il y a urgence dans les mesures à prendre.
Merci de votre retour rapide ».*

Monsieur P. a alors répondu qu'il n'y avait pour sa part pas d'autre alternative que de rompre le contrat de Monsieur J. : « *Laisser le champ libre à ce type de comportement est la porte ouverte à tous type de dérive. Merci de valider la manière de solder ce grave problème* ».

28.

Le licenciement a eu lieu oralement le 15 janvier 2020 et la notification des motifs le 16 janvier 2020. Par conséquent, le double délai trois jours a été respecté.

Quant à la précision des motifs

29.

La lettre de licenciement précise que Monsieur J. a utilisé les moyens et le temps de certains hommes pour se faire livrer du béton à son domicile sans en demander l'autorisation ni avertir qui que ce soit de la hiérarchie. Parallèlement, il s'est organisé pour faire disparaître certains éléments ou pour attribuer la livraison à d'autres fins et rendre plus discret l'agissement de sorte que ces faits peuvent être assimilés à du vol.

La cour estime que les motifs sont décrits avec suffisamment de précision pour se rendre compte des faits reprochés à Monsieur J. ainsi que leur gravité. Monsieur J. ne s'est fait livrer du béton à son domicile qu'une seule fois de sorte que les faits sont localisables tant dans le temps que dans l'espace.

Quant au motif grave

30.

Il est donc reproché à Monsieur J. :

- d'une part s'être fait livrer du béton à son domicile sans demander l'autorisation ou en avertir la hiérarchie ;
- s'être organisé pour faire disparaître certains éléments ou pour attribuer la livraison à d'autres fins pour rendre plus discret son agissements. Par ce dernier fait, ce qui lui est reproché est notamment de ne pas avoir contrôlé son bon de livraison qui était manifestement erroné (adresse interne) et d'avoir par la suite demandé à l'employée administrative de supprimer la ligne relative à la réservation du camion pompe.

Il appartient à l'employeur de prouver les faits qui sont manifestement contestés.

Concernant le fait de s'être fait livrer du béton à domicile sans demander l'autorisation et sans avertir la hiérarchie

31.

La SA GB ne démontre pas l'existence d'une procédure interne prévoyant l'obligation de demander l'autorisation ou d'avertir la hiérarchie dans le cadre d'une livraison d'ordre privé. Il ne s'agit pas d'un prêt mais d'un achat. Le chauffeur s'est rendu chez Monsieur J. sur ordre du centraliste qui n'a pas exigé une autorisation spécifique de la part de la direction ou émis de remarques.

Monsieur J. a commandé un camion-pompe qui s'est rendu à son adresse et dont il a signé la réception. Il n'est pas établi qu'il a obtenu un avantage à l'insu de son employeur.

32.

La difficulté dans ce dossier sont les trois attestations contradictoires du centraliste, Monsieur H. et qui laisse supposer qu'à un moment, l'employeur a fait pression pour obtenir un revirement de déclaration :

- dans une 1^{ère} déclaration *in tempore non suspecto*, il indique qu'il s'est trompé dans l'adresse du client et de chantier. Il précise qu'arrivé sur le chantier, le chauffeur lui a signalé l'erreur et qu'il lui a indiqué de remettre les bonnes coordonnées sur le bon. Il confirme par ailleurs que la commande était bien prévue sur le planning. Il mentionne que cela lui est sorti de la tête par la suite car il était seul au travail. Il ajoute en outre que Monsieur J. a insisté ce jour-là par téléphone pour corriger le bon.
- ensuite dans une attestation déposée par l'employeur, non conforme à l'article 961/1 du Code judiciaire, il prétend revenir sur sa précédente déclaration en précisant qu'il a donné le bon à Monsieur J. qui lui a dit qu'il allait s'arranger avec Monsieur P. (le directeur). A partir de là, il ne s'en est plus occupé.
- Dans sa plainte à la police le 22 mai 2020 pour harcèlement, il précise qu'il a été appelé le 20 mai 2020 (soit deux jours plus tôt) dans le bureau à propos de la fin de son contrat. Monsieur P. et Monsieur S. sont revenus sur le litige avec Monsieur J. Ils ont dactylographié à l'ordinateur un texte qu'il a du recopier et signer, ce qu'il a fait parce qu'ils l'ont menacé de le considérer comme co-auteur du vol et harcelé. Il indique que le 16 janvier 2020, il a précisé au directeur qu'il était impossible que Monsieur J. ait changé les bons parce que le mois de décembre était clôturé et que c'était Madame G. qui les détenait. Il reconnaît que l'erreur dans le bon est de sa faute et qu'il avait signalé à Monsieur J. qu'il ferait le nécessaire pour le changer.

La cour serait tentée d'écarter l'ensemble de ces attestations mais elle constate que dans un premier temps, Monsieur H. relate des faits dans une attestation dans laquelle il reconnaît

qu'il est en tort. Si ultérieurement, Monsieur J. est revenu sur cette déclaration, on apprend que c'est suite à des pressions de l'employeur. Monsieur H. a déposé plainte à la police, deux jours après avoir subi ces pressions, ce qui permet de porter crédit à la version de Monsieur H quant à d'éventuelles pressions exercées par le directeur de la société.

33.

En tout état de cause, sa première déclaration est rejointe par celle d'autres témoins.

Force est de relever que Monsieur André P., chauffeur du camion mixer, confirme la livraison du béton à l'adresse de Monsieur J. et indique avoir signalé l'erreur du bon de commande auprès de Monsieur H. Il certifie que Monsieur J. n' a pas eu l'intention de détourner le béton demandé. Si évidemment un témoin ne peut certifier d'une intention, cela démontre qu'il n'y a eu aucune manœuvre de la part de Monsieur J. pour cacher la livraison à son employeur.

Monsieur Samuel A., ouvrier présent, précise également que Monsieur J. a sollicité avec insistance que l'on modifie le bordereau de livraison du camion mixer et qu'il a signé un bon de livraison du camion-pompe correctement établi.

Le chauffeur du camion-pompe déclare que le chauffeur du camion mixer a fait part d'une erreur par rapport à l'adresse de livraison et de facturation et que Monsieur J. a insisté pour que le bon soit rectifié. Il certifie que Monsieur J. ne lui a pas demandé de venir chez lui pour détourner le service de la pompe et ne pas le payer.

34.

Il ressort de ces attestations que Monsieur J. ne s'est pas fait livrer du béton en cachant le lieu de livraison. Etant responsable et devant corriger les bons de livraison, il ne pouvait, plus que probablement, pas ignorer que la réception du bon du camion-pompe allait entraîner un bon de livraison de béton à son nom.

Quant au contrôle que Monsieur J. aurait dû exercer sur les bons de commandes

35.

Il existe une procédure de correction et de valorisation de bon de livraison qui prévoit que Monsieur J. doit encoder les tarifs et les offres de prix avant la création du planning. Il est prévu que Gaétan et Manu (Monsieur J.) corrigent les bons de livraison en J + 1 ou J 2 dans le RSA-GES.

Pour chaque mardi 17 heures, tous les bons de la semaine précédente (du lundi au samedi) devront être corrigés et valorisés selon les étapes suivantes :

- vérification et ou correction des coordonnées des clients ;
- vérification de la concordance client/chantier pour les clients luxembourgeois ou français ;

- encodage des prix de béton et des services ;
- encodage ou suppression des fluidifiants ;
- vérification des ajouts sur chantier avec leur prix ;
- encodage des soldes mixers incomplet ;
- vérification de la bonne utilisation des véhicules et pompes + concordance des services liés ;
- vérification et encodage des temps de chômage pompe et mixer éventuels + montage tuyau pompe supplémentaire ;
- vérification de l'absence ou du doublon des pompes ;
- encodage du bon taux de TVA ;
- valorisation des bons .

Pour Bastogne, cette charge incombait donc à Gaétan et Monsieur J. en juin 2019.

Chaque mercredi, Madame G. doit faire une extraction des bons valorisés la semaine précédente (par exploitation) et envoyer un tableau croisé dynamique récapitulatif aux différentes personnes concernées. Ce tableau devra être vérifié par la personne qui a corrigé les bons de livraison pour le vendredi midi et sera renvoyé pour accord de facturation (+ copie à Alain). C'est seulement à ce stade que la facturation peut être lancée et envoyée aux clients. Madame G. envoie ensuite un mail aux personnes qui facturent.

36.

En l'espèce, il n'est pas rapporté que le tableau a été adressé à Monsieur J., Madame G. a préféré s'en référer directement à la direction.

Outre le fait que Monsieur J. n'était pas le seul en charge du contrôle des bons, n'étant pas présent le jour de la livraison, on peut s'interroger s'il lui appartenait de vérifier les bons de commande du lundi d'autant que son collègue était également en congé ce jour-là.

Des éléments soumis à la cour, il ne peut être déduit que Monsieur J. n'a sciemment pas corrigé le bon de commande :

- dans ses conclusions la SA BG prétendait (point 17) que le contrôle devait se faire le jour-même.
- la procédure de vérification se terminant par la « valorisation des bons », il eut sans doute été facile de démontrer, le cas échéant, que Monsieur J avait valorisé tous les bons de la semaine – y compris ceux du lundi – sauf le sien, ce qui aurait rendu son attitude plus suspecte.
- dire que le dénommé Gaetan a été expressément affecté au nettoyage du site par Monsieur J. pour que celui-ci puisse avoir la main mise sur les bons de commande relève de l'affabulation d'autant que ce nettoyage apparaît normal de fin d'année et que Monsieur J avait déjà été interpellé pour de la négligence à cet égard.

37.

Par conséquent, le seul élément qui pourrait permettre d'imputer une intention frauduleuse à Monsieur J. est le fait qu'il aurait dit à Madame G. qu'il fallait supprimer les deux lignes. Or, Monsieur conteste les faits. Dans sa déclaration, le directeur allait même jusqu'à dire qu'il avait modifié des données dans le système, ce qui n'est pas rapporté. Par conséquent, l'attestation de Madame G. ne peut, à elle seule, lever le doute quant à l'existence d'un dol ou de fraude dans le chef de Monsieur J.

En effet, la cour relève les éléments suivants :

- La livraison était prévue au planning , ce qui n'est pas contesté ;
- Monsieur J. a signé le bon pour la livraison du camion pompe au départ de son adresse ;
- Ce n'est pas Monsieur J. qui a rédigé le bon mais son collègue Monsieur H., qui reconnaît s'être trompé ;
- Trois autres personnes que Monsieur H. attestent de ce que Monsieur J. a sollicité que le bon soit corrigé ;
- A partir du moment où un des deux bons était correct, il est peu probable que Monsieur J. ait voulu cacher la livraison. En effet, en tant que responsable vérifiant les bons, il devait savoir que les bons n'allaient pas l'un sans l'autre ;
- Monsieur J. prétend qu'il était en récupération le jour des faits (bien que contesté, on peut penser que c'était le cas ; à défaut, cela lui aurait été également reproché dans la lettre de motif grave) de sorte qu'il n'aurait pas pu vérifier les bons de livraison le soir même.
- Son collègue également chargé de la vérification des bons était aussi en congé ce jour-là ;
- La procédure interne n'a pas eu le temps d'être respectée jusqu'au bout puisqu'il n'est pas fait état de ce que Madame G. lui a renvoyé le tableau dynamique ;
- Il est reproché à Monsieur J. de ne pas avoir payé la livraison mais aucune facture n'est déposée au dossier.

38.

Monsieur J. a peut-être été négligent dans la vérification des bons et s'est peut-être reposé sur ses collègues mais on ne peut en déduire qu'il n'a sciemment pas vérifié ses bons dans le but de frauder. Rien n'indique qu'il était certain que le bon n'avait pas été modifié.

Par conséquent, le vol n'est pas établi, le doute devant profiter à Monsieur J.

Le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas contesté.

6.3.2 Quant au licenciement manifestement déraisonnable

6.3.2.1 *En droit*

39.

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

Le rapport au Roi préalable au texte de la CCT indique que la convention vise à obtenir un aperçu des motifs qui ont été à la base du licenciement, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste, encore faut-il que ces motifs soient suffisamment décrits pour que les travailleurs puissent en apprécier le caractère raisonnable.

40.

L'article 8 de la CCT 109 dispose :

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

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- Un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- Une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

41.

Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010¹⁹ sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre,

¹⁹ Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur www.juridat.be

l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

42.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.²⁰

La cour estime qu'un licenciement raisonnable reposant sur la conduite ou l'aptitude du travailleur n'exige pas nécessairement une faute dans le chef du travailleur²¹.

43.

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Le rapport au Roi de la CCT 109 précise à ce sujet :

²⁰ CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

²¹ Cass. 15.10.2018, n°S.18.0010.F/1 et n° S.18.0029 publiés sur www.terra.laboris.be

« En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

44.

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que l'employeur a communiqué les motifs, il ne lui appartiendrait plus de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par le travailleur, l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. En effet, la cour partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier²². Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Si le travailleur estime le licenciement manifestement déraisonnable, il lui appartiendra de prouver ce caractère déraisonnable.

45.

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le nombre de semaines de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

²² Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis, Limal, 2015, p.124.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifient une indemnité élevée.

6.3.2.2 En l'espèce

46.

Comme indiqué ci-dessus, l'intention de vol n'est pas démontrée.

47.

La SA GB indique que Monsieur J. avait déjà reçu des avertissements et dépose une attestation d'un collègue de travail qui laisserait supposer qu'il emportait du matériel dans son coffre ou apportait ses propres déchets. Il est assez regrettable que de telles attestations soient déposées alors qu'il n'existe aucun autre élément de preuve d'autant qu'il subsiste un doute quant aux éventuelles pressions exercées par l'employeur sur le personnel. La cour relève d'ailleurs que la SA GB dépose assez aisément une attestation de son propre directeur...

Certes, Monsieur J. ne semble pas irréprochable (problème de rangement sur le site de Bastogne, de béton à recycler, consommation d'eau, problèmes environnementaux...). L'avertissement qu'il a reçu en avril 2019 démontre qu'il n'exerçait pas sa fonction de façon optimale. Tout doute n'est également pas levé par rapport à son éventuelle négligence dans la vérification des bons de livraison la dernière semaine de décembre mais au vu de son ancienneté (12 ans) et la gravité des faits reprochés, un employeur normalement prudent aurait mené une enquête sérieuse et n'aurait pas précipité le licenciement.

48.

Accuser un travailleur de vol constitue une atteinte à son honorabilité et justifie une indemnité plus élevée. Néanmoins, la cour estime que l'octroi d'une indemnité élevée eu égard à la gravité des accusations doit être compensée tenant compte des éléments dont disposait l'employeur mais également de la façon dont Monsieur J. a exercé sa fonction, à tout le mois la dernière année (voir le mail du 15 janvier 2020 dont l'extrait est repris en page 10 de l'arrêt qui fait état des péripéties et du recadrage du mois d'août 2019). En outre, tout doute concernant la vérification des bons n'est pas levé. La cour estime qu'une indemnité de 10 semaines apparaît adéquate.

6.4. Réouverture des débats

49.

Tenant compte de la nullité du jugement, il y a lieu de rouvrir les débats sur les demandes de dommages et intérêts pour licenciement abusif et des dommages et intérêts complémentaires, initialement réclamées et non soutenues en appel.

Monsieur J doit indiquer s'il maintient ces demandes. Dans cette hypothèse, il y a lieu de permettre aux parties de conclure sur ce point.

6.5. Dépens

50.

Les dépens seront réservés.

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 ;

Constate la nullité du jugement.

Déclare les appels principal et incidents recevables.

Condamne la SA GB à verser à Monsieur J. les sommes suivantes :

- 57.812,51€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 10.385,5€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- le tout augmenté des intérêts judiciaires.

Réserve à statuer sur les deux demandes initiales de dommages et intérêts et les dépens.

Invite les parties à se concilier,

Eu égard à l'article 775 du code judiciaire,

- dit que Monsieur J. dispose jusqu'au **14 mars 2023** pour déposer ses conclusions après arrêt ;
- dit que la SA dispose jusqu'au **14 avril 2023** pour déposer ses conclusions après arrêt.

Fixe la cause à l'audience publique du **mercredi 24 mai 2023 à 16h10**, pour une durée de 20 minutes de plaidoiries, devant la **chambre 8-B** de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, Palais de Justice, place Charles Bergh, 7 à 6840 Neufchâteau, salle habituelle,

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, conseiller faisant fonction de président,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de , greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Madame , ci-avant mieux identifiée, qui a concouru à cet arrêt.

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **15 février 2023**

par Madame , conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur , greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président