

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

1^o chambre - audience publique du 30 octobre 2007

JUGEMENT

R.G. n° 10076/07

Aud. n°

Travailleurs protégés

Rép. n° 07/ 019037

définitif

EN CAUSE :

La SA [REDACTED] BELGIUM

dont le siège social est situé à [REDACTED]
[REDACTED]

partie demanderesse, comparaisant par Me François-Xavier Horion, avocat à 1160
Bruxelles, boulevard du Souverain, 280.

CONTRE :

1. Monsieur [REDACTED] H [REDACTED]
domicilié [REDACTED] s

partie défenderesse, comparaisant par Me Sophie Remouchamps, avocat à 1050
Bruxelles, rue Lesbroussart, 89;

2. La Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (en abrégé : CSC),
organisation interprofessionnelle représentative de travailleurs,
dont le siège social est établi à 1030 Bruxelles, chaussée de Haecht, 579,
partie défenderesse, défaillante,

3. La CNE Nivelles, centrale professionnelle de la CSC
dont le siège social est établi à 1400 Nivelles, rue des Canonniers, 14,
partie défenderesse, défaillante,

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. LA PROCEDURE

a) [REDACTED] Belgium a, par requête du 3 août 2007, saisi le Président du Tribunal d'une demande d'autorisation de licencier Monsieur H [REDACTED] pour motif grave dans le cadre des dispositions de la loi du 19 mars 1991.

Les parties ont été invitées à comparaître le 9 août 2007 puis le 16 août 2007.

Par ordonnance du 16 août 2007, le Président du Tribunal a constaté que les parties ne pouvaient pas être conciliées et a suspendu le contrat de travail de Monsieur H [REDACTED] pendant la durée de la procédure.

b) Par citation comme en référé signifiée le 13 août 2007, Carrefour Belgium a invité Monsieur H [REDACTED] et la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (en abrégé : CSC) et la CNE Nivelles à comparaître devant le Président du Tribunal, siégeant selon les formes du référé, à son audience du 27 août 2007.

Par ordonnance du 27 août 2007, le Président du Tribunal a fixé les délais dans lesquels les pièces et les conclusions devraient être déposées.

c) [REDACTED] Belgium a déposé ses conclusions et son dossier de pièces le 31 août 2007; elle a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse et des pièces complémentaires le 27 septembre 2007.

Monsieur H [REDACTED] a déposé ses conclusions et son dossier de pièces le 13 septembre 2007; il a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse ainsi que des pièces complémentaires le 5 octobre 2007.

Sur l'invitation du Tribunal, [REDACTED] Belgium et Monsieur H [REDACTED] ont déposé des conclusions après mise en continuation le 15 octobre 2007 (Carrefour Belgium) et le 19 octobre 2007 (Monsieur H [REDACTED]).

La cause a été plaidée lors des audiences des 9 et 23 octobre 2007. La Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (en abrégé : CSC) et la CNE Nivelles n'ont pas comparu et n'ont pas été représentées à ces audiences, bien qu'elles y aient été valablement convoquées.

Madame Maïté De Rue, Substitute de l'Auditeur du travail, a donné son avis oralement à l'audience du 23 octobre 2007. Les parties y ont répliqué oralement.

La cause a été prise en délibéré à la même audience.

II. LA DEMANDE

[REDACTED] Belgium demande au Tribunal de l'autoriser à licencier Monsieur H [REDACTED] pour motif grave, sans préavis ni indemnité, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du

personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

III. LES FAITS

a)

Monsieur H [REDACTED] est âgé actuellement de 50 ans.

Il a été engagé par [REDACTED] Belgium le 16 juin 1980. Depuis lors, il exerce la fonction de réassortisseur au sein du supermarché du Tomberg, à Woluwe-Saint-Pierre.

Il a été présenté par la CSC, lors des élections sociales de 2004, comme candidat délégué du personnel au Comité pour la prévention et la protection au travail. Il n'a pas été élu.

b)

Le 31 juillet 2007, à 7 heures 35, Monsieur H [REDACTED] a pris un billet de 20 euros dans une caisse, déposée sur une table dans le bureau d'exploitation avant l'ouverture du magasin. Il a été immédiatement interpellé par un surveillant, a déclaré regretter son acte et a restitué le billet.

c)

Le 2 août 2007, Madame Jeanine Huinen, signant « pour la SA [REDACTED] Belgium », a adressé à Monsieur H [REDACTED], à la CSC et à la CNE des lettres recommandées leur notifiant l'intention de le licencier, en application de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

Le Président du Tribunal a été saisi, conformément à la même disposition légale, par une requête signée par les conseils de [REDACTED] Belgium.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

1. Quant à la régularité de la procédure

a)

Monsieur H [REDACTED] conteste la régularité de la procédure au motif que Madame Hu [REDACTED] signataire des lettres recommandées adressées le 2 août 2007 à Monsieur H [REDACTED] à la CSC et à la CNE, n'aurait pas le pouvoir d'engager [REDACTED] Belgium dans le cadre de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

b)

Les sociétés anonymes agissent par leurs organes (article 61, § 1^{er} du Code des sociétés). Au sein de [REDACTED] Belgium, le Conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus, sauf ceux que la loi réserve à l'assemblée générale (article 17, § 1^{er} des

statuts de Carrefour Belgium).

Le Conseil d'administration de [REDACTED] Belgium peut déléguer la gestion journalière (articles 17, § 2 et 18 des statuts). Il a fait usage de cette faculté en donnant à Monsieur [REDACTED] O [REDACTED], administrateur délégué, le pouvoir de représenter la société pour tout acte et engagement ne dépassant un montant de 50 millions d'euros (pièce 5 du dossier de [REDACTED] Belgium).

Le délégué à la gestion journalière peut, à son tour, confier des pouvoirs spéciaux aux personnes de son choix par « mandat spécifique » (articles 17, § 3 et 18 des statuts). Aucune disposition légale ne requiert que ce mandat fasse l'objet d'une publicité. Les dispositions du Code civil relatives au contrat de mandat lui sont applicables.

[REDACTED] Belgium allègue que Madame Hu [REDACTED] a été mandatée, sur cette base, pour adresser à Monsieur H [REDACTED] et à ses organisations syndicales les lettres recommandées visées à l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, ce que Monsieur H [REDACTED] conteste.

c)

L'institution du mandat a pour but de permettre à une personne, le mandant, de donner à une autre personne, le mandataire, le pouvoir de poser un acte juridique au nom et pour le compte du mandant (article 1984 du Code civil). Cette figure juridique a été instituée en principe dans l'intérêt du seul mandant (P. WERY, Droit des contrats – le mandat, Bxl, Larcier, 2000, p. 72, n° 17); tel est bien le cas en l'espèce, où seul l'administrateur délégué de [REDACTED] Belgium a intérêt à déléguer son pouvoir d'entamer la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991, afin de faciliter sa gestion. Pour ce motif, c'est en priorité à celui qui apparaît comme mandant qu'il revient de contester l'existence ou la régularité d'un mandat, lorsqu'un acte a été posé en son nom. C'est d'ailleurs la seule hypothèse de contestation du mandat que le Code civil envisage (article 1198 du Code civil). Le tiers destinataire de l'acte juridique qui fait l'objet du mandat n'est généralement pas concerné par la question de l'existence ou de la validité du mandat, lorsque le mandant ne les remet pas en cause.

Il en découle que lorsque le mandant lui-même ne conteste pas l'existence ou la validité du mandat, il n'appartient pas à la personne destinataire de l'acte juridique objet du mandat de les contester, sauf si suite à cet acte, il doit lui-même prendre attitude, ce qui nécessite qu'il sache si l'acte juridique qui lui est adressé émane réellement du mandant. En matière de licenciement, le travailleur à qui est notifié son licenciement ou l'intention de le licencier (loi du 19 mars 1991) doit savoir immédiatement si cette intention émane réellement de son employeur, afin de pouvoir lui-même prendre attitude.

Lorsque le travailleur n'a pas mis en doute, dans un délai raisonnable, le fait que le licenciement ou la notification de l'intention de licencier émanent bien de son employeur, et qu'il s'est comporté comme si tel était bien le cas, il n'est plus recevable à remettre en cause l'existence du mandat lorsque l'employeur ne le conteste pas.

L'arrêt prononcé par la Cour de cassation le 6 février 2006 s'inscrit dans ce

raisonnement :

« Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat.

Il n'est toutefois pas obligé de le faire.

S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci » (www.cass.be).

La présente cause diffère de celle soumise à la Cour de cassation en ce que Monsieur H [REDACTED] n'a pas été licencié, mais s'est vu notifier l'intention de [REDACTED] Belgium de le licencier dans le cadre de la loi du 19 mars 1991. Cette différence entre les deux cas d'espèce ne permet pas d'écarter l'enseignement de la Cour de cassation. En effet, ce qui importe, c'est que le travailleur et, dans le cadre de la loi du 19 mars 1991, les organisations syndicales destinataires des lettres recommandées litigieuses se soient, ou non, comportés comme si l'acte posé par le mandataire produisait bien ses effets au nom et pour le compte de l'employeur.

En l'occurrence, Monsieur H [REDACTED] et la CNE ont comparu lors des audiences tenues conformément à l'article 5, §§ 2 et 3 de la loi du 19 mars 1991, sans émettre de doute au sujet de l'auteur des lettres recommandées en question. Quant à la CSC, elle n'a pas contesté l'existence ni la validité du mandat. Les parties défenderesses se sont donc comportées comme si ces lettres émanaient bien de [REDACTED] Belgium.

Monsieur H [REDACTED] a toutefois contesté le mandat dans ses conclusions déposées le 13 septembre 2007, soit six semaines plus tard.

Le caractère raisonnable de ce délai doit être apprécié en fonction du motif pour lequel le travailleur, destinataire d'un tel courrier, doit pouvoir exiger la preuve du mandat : conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation et aux principes déjà cités, il s'agit de lui permettre de prendre attitude par rapport au courrier qu'il a reçu, ce qui nécessite de savoir s'il émane réellement de son employeur ou non. En l'occurrence, ayant comparu à deux reprises devant le Président du tribunal dans le cadre de la procédure, dont l'une en présence de [REDACTED] Belgium (audience de conciliation du 16 août 2007), et s'étant vu signifier une citation à comparaître à la requête de [REDACTED] Belgium, Monsieur H [REDACTED] ne pouvait avoir aucun doute, et n'en a d'ailleurs émis aucun, sur le fait que celle-ci avait bien l'intention de le licencier dans le cadre de la loi du 19 mars 1991. Dans ces circonstances, il ne pouvait plus élever cette contestation six semaines plus tard.

d)

Par conséquent, la procédure est régulière.

2. Quant au motif grave

2.1. Principes

a)

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave (voyez Cass., 27 janvier 2003, CDS 2003, p. 374) et la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

b)

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

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

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

c)

L'appréciation, par le juge, de la gravité de la faute et de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle comporte une part de subjectivité dans le chef du juge lui-même, qu'il faut tenter de réduire afin de respecter la loi et de garantir aux justiciables un traitement égal.

Madame Vannes propose, à cette fin, de recourir au principe de proportionnalité pour apprécier la gravité de la faute et l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle (V. VANNES, « Motif grave – Conditions de légalité – Principe de proportionnalité – Office du juge », note sous Cass., 8 novembre 1999, RCJB 2002, p. 255 et suiv.). Cet outil, développé sous l'impulsion de la jurisprudence internationale et constitutionnelle, semble effectivement pertinent pour apprécier l'adéquation d'une sanction telle que le licenciement pour motif grave. Il ne s'agit pas, pour le juge, d'ajouter un critère à la loi, mais bien d'utiliser le principe de proportionnalité tel un instrument permettant d'apprécier plus objectivement la gravité de la faute et l'impossibilité de collaborer.

Le principe de proportionnalité, appliqué à une sanction, consiste à vérifier :

- 1° si la sanction poursuit un objectif licite,
- 2° si elle est nécessaire pour atteindre cet objectif,
- 3° s'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre la sanction en son

objectif.

Dans l'appréciation du caractère raisonnable du rapport de proportionnalité, intervient la mise en balance des intérêts respectifs du travailleur et de l'employeur : le juge doit apprécier si l'avantage qui résulte du licenciement pour l'employeur est proportionné aux inconvénients qui en découlent pour le travailleur (V. VANNES, op.cit., p. 303).

2.2. Application des principes en l'espèce

a)

Monsieur H [REDACTED] a dérobé un billet de 20 euros appartenant à [REDACTED] Belgium. Cet acte constitue à l'évidence une faute.

Reste, en tenant compte des circonstances de l'espèce, à en apprécier la gravité et à estimer si cette faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre [REDACTED] Belgium et Monsieur H [REDACTED]

b)

[REDACTED] Belgium fait valoir à juste titre que dans un grand magasin, les tentations sont nombreuses et les possibilités de surveillance limitées, de sorte qu'une confiance particulière doit pouvoir être accordée aux membres du personnel. Par ailleurs, le règlement de travail stipule que tout vol sera considéré comme motif grave, ce qui ne lie pas le Tribunal mais indique que Monsieur H [REDACTED] en était averti.

Monsieur H [REDACTED] fait valoir une mise en scène par [REDACTED] Belgium, son âge, sa longue carrière irréprochable, le caractère pulsionnel et irréfléchi de son acte et les conséquences d'un licenciement.

c)

L'intention de [REDACTED] Belgium de licencier Monsieur H [REDACTED] pour motif grave poursuit des objectifs légitimes, à savoir sanctionner un comportement fautif et éviter tout vol à l'avenir.

Dans la mesure où il s'agit d'éviter tout vol à l'avenir, la mesure de licenciement envisagée par [REDACTED] Belgium pourrait être remplacée par une autre, d'ailleurs bien plus efficace : ne pas laisser d'argent liquide sans surveillance à la portée des travailleurs dont les fonctions ne nécessitent pas la manipulation de cet argent. La mesure de licenciement n'est donc pas nécessaire pour atteindre cet objectif.

Quant à la sanction, le Tribunal doit vérifier si elle est proportionnée.

d)

Monsieur H [REDACTED] n'établit pas que [REDACTED] Belgium aurait orchestré une mise en scène ou une provocation.

A l'inverse, aucun élément du dossier ne permet de supposer que Monsieur H [REDACTED]

se serait rendu coupable d'autres vols, survenus précédemment dans le magasin.

Les éléments soumis au Tribunal indiquent qu'il a agi brusquement, de manière impulsive. En effet, la caisse contenant l'argent se trouvait ouverte, sans surveillance apparente, sur une table d'un bureau dont la porte était ouverte, et devant lequel Monsieur H [REDACTED] allait et venait pour effectuer son travail (voyez le plan des lieux). Rien ne permet de supposer qu'il aurait prémédité son geste, et il n'a usé d'aucun artifice pour le réaliser : il s'est approché de la caisse et y a pris le billet.

Monsieur H [REDACTED] travaille depuis 27 années au sein du même supermarché, sans qu'aucun reproche ne lui ait jamais été fait ni sur son travail, ni sur son comportement. Il produit de nombreuses attestations de collègues et de supérieurs hiérarchiques (assistants-managers) qui attestent de ses qualités, et de la confiance qu'ils ont en lui.

Sur la base de ces éléments, on peut raisonnablement penser que le vol commis par Monsieur H [REDACTED] est un acte isolé, impulsif et irréfléchi. Cet acte ne permet pas de croire qu'il s'agit d'une personne malhonnête qui risque de récidiver.

Par ailleurs, les fonctions de Monsieur H [REDACTED] ne l'amènent pas à manipuler de l'argent, mais seulement des marchandises. Il n'est normalement pas en contact avec de l'argent dans le cadre de son travail.

Enfin, les conséquences d'un licenciement seraient dramatiques pour Monsieur H [REDACTED] : âgé de 50 ans, sans diplôme, et ayant récemment connu des problèmes cardiaques, ses chances de trouver un nouvel emploi sont presque inexistantes.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, en particulier l'absence de risque objectif de récidive et les conséquences d'un licenciement pour Monsieur H [REDACTED], le Tribunal estime que la sanction du licenciement pour motif grave est disproportionnée par rapport à la faute commise. L'acte, certes gravement fautif, commis par Monsieur H [REDACTED] ne rend pas immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation professionnelle.

Le Tribunal ne reconnaît pas l'existence d'un motif grave autorisant le licenciement de Monsieur H [REDACTED] sans indemnité ni préavis.

V. DECISION DU TRIBUNAL

POUR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Après avoir entendu l'avis oral conforme du Ministère public,

Déclare la demande non fondée ; en déboute Carrefour Belgium ;

Condamne [REDACTED] Belgium aux dépens de l'instance, liquidés à 182,20 euros pour Monsieur H [REDACTED]

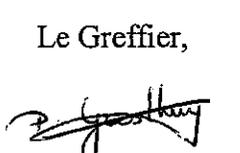
Ainsi jugé par la 1^{ère} Chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient :

Mme F. BOUQUELLE, Juge,
Mme S. GEERTS, Juge social employeur,
Mme V. HENIN, Juge social employé,

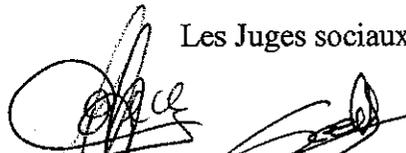
et prononcé à l'audience publique du 30 octobre 2007
à laquelle était présente,

F. BOUQUELLE, Juge, assistée de P. GASTHUYS, Greffier.

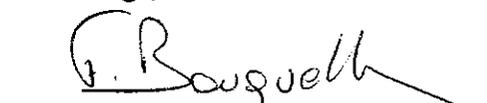
Le Greffier,


P. GASTHUYS

Les Juges sociaux,


V. HENIN S. GEERTS

La Juge,


F. BOUQUELLE