

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège

Jugement de la quatrième chambre du 21/02/2017

En cause :

C sa , BCE

Dont le siège social est établi

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Me LACOMBLE JEAN-PAUL, avocat, à 4000 LIEGE, boul. Frère Orban, 25, et ayant comparu par Me F. HENRY, avocat

Contre :

D.D ,

Domiciliée

Partie défenderesse, comparaissant personnellement et assistée par son conseil Me V. de MOERLOOSE, loco Me HENKINBRANT JULIE, avocat, à 4000 LIEGE, place Saint-Jacques, 11/2,

La Fédération générale du travail de Belgique, en abrégé FGTB , organisation syndicale représentative des travailleurs, dont le siège social est sis Rue Haute, 42 à 1000 BRUXELLES,

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Me HENKINBRANT JULIE, avocat, à 4000 LIEGE, place Saint-Jacques, 11/2, et ayant comparu par Me V. de MOERLOOSE, avocat

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 16.12.2016 ;
- l'ordonnance rendue le 28.12.2016 (article 5§3 loi du 19.03.1991) ;
- la citation « comme en référé » du 30.12.2016 ;
- L'ordonnance de mise en état du 09.01.2017, suite à l'absence de conciliation ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 17.01.2017 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 27.01.2017 ;

- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues le 01.02.2017 ;
- le dossier de la partie demanderesse .

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 14/2/2017.

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente.

FONDEMENT

En ses dernières conclusions, la S.A. C demande :

- *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 et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, reconnaître la gravité des motifs exposés dans la requête de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Madame D sans préavis ni indemnité ;*
- *Condamner les défenderesses aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.*

Dépens :

Frais de citations : 321,77 EUR

Indemnité de procédure : 1.440 EUR

La défenderesse, quant à elle sollicite en ses conclusions de :

Constater et dire pour droit que si une faute a été commise par la travailleuse en l'espèce, elle n'est pas constitutive d'une faute grave à la lumière des éléments de fait de l'espèce relatifs à l'acte lui-même et du contexte dans lequel il s'est déroulé et ne peut dès lors ni légitimer le constat fait par l'employeur d'une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle en raison de cette faute, ni justifier le licenciement pour motif grave de Madame D.

Ce fait,

Dire la demande introductive d'instance recevable mais non fondée, et par conséquent dire qu'il y a lieu à lever la suspension et la reprise de l'exécution du contrat de travail à l'échéance d'un délai de dix jours à compter de la notification du jugement à intervenir.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaiterait malgré tout mettre un terme à la relation de travail, il y aurait lieu qu'il s'acquitte de l'indemnité de protection due à Madame D en vertu de sa qualité de travailleur protégé, soit la somme de 66.178,40 € Brut (partie fixe) et 56.127,38 € Brut (partie variable) sur base d'une rémunération annuelle brut de 1654,60€.

Condamner l'employeur au paiement de l'indemnité de procédure tel que visée à l'article 1022 du Code judiciaire, soit 1.440€.

Les faits :

Le 12 juillet 1978, Madame D D est entrée en service de la S.A. XX en qualité de « stagiaire ONEm ».

Le 12 juillet 1979, soit un an plus tard, Madame D D est engagée au service de la S.A. XX en qualité d'employée de base 32 heures par semaine.

Le 1er juillet 1981, suite au rachat de la S.A. XX par la S.A. C, un nouveau contrat a été signé entre Madame D et la SA C en qualité d'employée.

D'après les informations données, depuis 38 années, Madame D fait l'objet d'évaluations annuelles positives et n'a jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement.

Elle est occupée depuis son engagement en tant que réassortisseuse de l'Hypermarché C à 4620 Fléron, Rue XX.

Elle a effectué l'ensemble de sa carrière au sein de cet établissement.

Madame D a été présentée aux élections sociales de 2016 par la F.G.T.B. comme candidate au Comité pour la Prévention et la Protection des Travailleurs, et élue suppléante.

Le jeudi 8 décembre 2016, en dehors de ses heures de travail, Madame D a effectué des achats au sein du C de Fléron.

Lors de son passage en caisse, Madame D a remis 6 cartes remplies de 75 timbres épargne " fête de fin d'année". Chacune de ces cartes représentait un montant de 20€.

Le 13 décembre 2016, suite à l'enquête réalisée par le service Risk Management et au fait que Madame D avait été identifiée sur base de sa carte "C bonus card", la S.A. C a convoqué Madame D à un entretien avec un membre du service « fraude interne » afin d'être entendue à cet égard, en présence de son délégué syndical.

Madame D va s'exprimer comme suit:

"Même si j'ai reçu quelques timbres de mes filles et des clients qui ne les désiraient pas lors de mes achats ainsi que quelques-uns "en plus" de mes collègues, j'ai rempli réellement une carte.

Pour ce qui est des 5 autres cartes (soit 375 timbres correspondant à 100,00€) que j'ai remises en plus de celle-là, les timbres, je les ai pris sur des rouleaux entamés à 4 reprises, rouleaux qui se trouvaient sur les

caisses, et j'en ai pris "un morceau" en passant entre les caisses tôt le matin alors que j'allais dans mon rayon.

Je sais que ce que j'ai fait est une erreur, je n'ai pas pensé aux conséquences.

Il est donc vrai que je me suis appropriée ces timbres auxquels je ne pouvais nullement prétendre car n'ayant pas effectué les achats correspondants.

Je n'ai en parlé à personne de ce que j'ai fait et personne n'a rien vu.

C'est donc chez moi que j'ai collé les timbres sur la carte.

A votre question de savoir pourquoi je n'ai pas collé les timbres en suivant car ils proviennent des mêmes rouleaux, je répondrais que je les ai collés de manière aléatoire sans aucune intention de dissimuler quoi que ce soit. (...)

Comme une carte remplie a une valeur de €20,00, 5 cartes valent bien € 100,00 et j'accepte donc, comme je vous l'ai dit, de rembourser ce préjudice de € 100,00, que nous avons chiffré ensemble et qui m'est largement favorable. (...)

La raison qui m'a amené à agir ainsi, c'est qu'il s'agissait d'argent facilement gagné, bien que je n'ai pas mesuré l'importance de mon acte et ni le fait que je causais ainsi un préjudice, j'éprouve pas mal de difficulté financière, je comptais m'en servir pour les fêtes de fin d'année.

Sans préjuger de l'avenir, je ne ferai plus jamais ça et tiens à préciser que jamais auparavant, je n'ai commis quoi que ce soit de répréhensible.

J'aime mon boulot, j'ai besoin de travail et reconnais avoir fait une grosse bêtise.

Comme je l'ai dit, je m'engage à l'avenir à respecter scrupuleusement les procédures et n'utiliserai plus jamais de timbres, hormis ceux auxquels je peux personnellement prétendre".

Nonobstant les excuses formulées par Madame D et le remboursement complet effectué par ses soins directement après l'audition, le 15 décembre, la S.A. C a informé Madame D, par recommandé, de sa volonté de licencier pour motif grave, précisant :

" A l'issue de cet entretien, nous avons acquis connaissance certaine du fait que vous aviez délibérément commis un vol à l'encontre de votre employeur.

Vu les circonstances, nous ne pouvons manifestement plus vous accorder la moindre confiance permettant de poursuivre le contrat de travail ".

A l'audience publique du 14.02.2017, la parole est donnée à Madame D. Elle explique « vivre C » depuis des années et y donner toute son énergie. Elle aime son travail, et son environnement professionnel, qui constitue une partie importante de sa vie.

Elle est en aveu sur les faits. Elle explique, les larmes aux yeux, les regretter amèrement. Sur interpellation du Tribunal, elle expose connaître des difficultés de vie importantes. Un de ses petits-enfants est très gravement malade. Sa situation financière est très serrée. Elle semble désespérée.

Elle explique qu'elle savait qu'elle ne pouvait pas faire ce qu'elle a fait, mais que dans le contexte particulier vécu, elle ne s'est pas rendu compte de la gravité des faits commis. Toutefois, la présente « mésaventure » lui a donné l'occasion de prendre du recul et de comprendre que de tels faits ne peuvent absolument pas se reproduire.

Éléments de procédure relatifs à la loi du 19.03.1991:

La S.A. C a informé Madame D de son intention de la licencier pour motif grave par courrier recommandé du 15 décembre 2016 (pièce 4 dossier C).

Le jour-même (le 15 décembre 2016) une copie de ce courrier fut adressée à la FGTB, organisation représentative des travailleurs ayant présenté la candidature de Madame D lors des élections sociales de 2016 ainsi qu'à la fédération de Liège de cette organisation syndicale (pièces 5 et 6 dossier C). Le Président du tribunal du travail de Liège a également été saisi par requête (pièce 7 dossier C).

Les parties ont comparu devant Monsieur le Président du tribunal du travail de Liège le 21 décembre 2016 afin d'être informées sur la portée de la procédure à suivre et le 28 décembre 2016 à des fins de conciliation. Les parties n'ont pas pu être conciliées.

Par ordonnance du 28 décembre 2016, le Président du tribunal du travail de Liège a fait droit à la demande de Carrefour d'ordonner la suspension de contrat de travail de Madame DEJACE durant l'entière durée de la procédure de licenciement.

Le 30 décembre 2016, la S.A. C a cité Madame D et la FGTB aux fins de comparaître devant le Président du tribunal du travail de Liège, siégeant comme en référé, à l'audience du 9 janvier 2017.

Par ordonnance du 9 janvier 2017, le Président du tribunal du travail de Liège a acté un calendrier d'échange des conclusions.

Analyse juridique :

Le cœur du débat se limite à apprécier si les faits reprochés à Madame D sont constitutifs d'un « motif grave », la notion portée par l'article 4 de la loi du 19.03.1991 n'étant pas différente, sur le fond, de celle portée par l'article 35 de la loi du 03.07.1978 relative au contrat de travail.

A cet égard, trois éléments cumulatifs sont requis :

- Une faute
- La faute doit être intrinsèquement grave
- La gravité doit être telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ¹

¹ V.VANNES, "La rupture du contrat de travail pour motif grave", Contrat de travail, 20ème anniversaire de la loi du 03.07.1978, Ed. J.B.B., 1998, p.212, cité, dans C.T. Liège, chambre des vacations, 25.06.2006, RG 34.181/06

La matière est incontestablement très casuistique, puisque les faits sont propres à chaque dossier.

Si des tendances jurisprudentielles sont nettement dégagées, il n'en reste pas moins que chaque cas doit être apprécié individuellement, l'article 6 du code judiciaire portant d'ailleurs que les juges ne se prononcent pas par voie de dispositions générales.

Dans ce contexte clair, il appartient au Tribunal de statuer sur les faits précis qui lui sont soumis.

A. La faute :

Il n'est pas sérieusement contestable que le comportement de Madame D constitue bien une faute, soit le comportement que n'adopterait pas le « bon père de famille », ou encore, « l'homme honnête, diligent et prudent ».

Pour rappel, le 08.12.2016, elle a utilisé 6 cartes de réduction, complétées de timbres « de fidélité ».

Selon sa propre déclaration 5 des cartes ont été complétées avec des timbres dérobés :

« Pour ce qui est des 5 autres cartes (soit 375 timbres correspondant à 100,00€) que j'ai remises en plus de celle-là, les timbres, je les ai pris sur des rouleaux entamés à 4 reprises, rouleaux qui se trouvaient sur les caisses, et j'en ai pris "un morceau" en passant entre les caisses tôt le matin alors que j'allais dans mon rayon.

Je sais que ce que j'ai fait est une erreur, je n'ai pas pensé aux conséquences.

Il est donc vrai que je me suis appropriée ces timbres auxquels je ne pouvais nullement prétendre car n'ayant pas effectué les achats correspondants. »

La matérialité des faits est reconnue.

Ces éléments sont constitutifs d'une faute. Incontestablement.

B. Une faute intrinsèquement grave :

Une peccadille ne peut constituer un motif grave².

La gravité de la faute laisse une large place à l'appréciation. Ainsi, selon le Tribunal, il n'y a pas à simplifier excessivement la matière en la réduisant au choix entre une faute « légère » et une faute « grave ».

² Droit du Travail et de la sécurité sociale , Partie II, Kéfer et Clesse, notes de cours provisoires p. 160.

L'excellent ouvrage de Léo CORNELIS consacré à « l'acte illicite »³ offre à cet égard une belle description du panel de la diversité des fautes et de la multiplicité des qualifications possibles, toutes matières confondues.

Madame D s'est rendue coupable d'un vol.

Cette faute, *in abstracto*, a un certain niveau de gravité, sans toutefois qu'elle ne présente un degré de gravité « ultime » (Le Professeur L.CORNELIS prévoit, par exemple, « la faute dolosive » qui a pour caractéristique de vouloir délibérément causer un préjudice à la personne préjudiciée par la faute).

Dans ce contexte, il est d'ailleurs à observer que si la majorité de la jurisprudence considère qu'un vol constitue un « motif grave » de licenciement, il existe un nombre non négligeable de décisions (et pas toutes « anciennes », ex. : C.T. Liège, chambre des vacations, 25.06.2006, RG 34.181/06, pour prendre un cas concernant la S.A. C) qui ne sont pas arrivées à la même conclusion, simplement sur base de l'analyse précise des faits de la cause dont la juridiction avait à connaître.

Comme rappelé ci-dessus, en application de l'article 6 du code judiciaire, le juge judiciaire statue au cas par cas, « *inter partes* », et non par voie de dispositions générales.

In casu, la nature du vol commis, et ses circonstances, présentent un caractère gravement fautif, sans non plus constituer une faute lourde « aggravée ».

A titre d'illustration, là où le professeur CORNELIS prévoit la gradation suivante :

- Faute légère habituelle ;
- Faute légère ;
- Faute lourde (ou faute grave) ;
- Faute manifeste ;
- Faute intentionnelle ;
- Faute dolosive ;
- Faute inexcusable.

Le Tribunal s'arrêtera à la faute lourde (3^{ème} degré sur 7).

C. La gravité de la faute doit être telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur :

Dans ce cadre, le Tribunal apprécie souverainement la rupture de confiance immédiate, en pouvant prendre en compte tous les éléments de la cause.

Madame D est réassortisseuse depuis 38 ans pour le compte du même employeur (au hasard des « fusions » et « rachats » des sociétés).

³ Principes du droit belge de la responsabilité extra-contractuelle, Bruylant, 1991, notamment p. 165 à 181.

Elle n'a jamais été l'objet du moindre rappel à l'ordre, et a toujours été évaluée positivement (les évaluations ne sont pas déposées, mais le demandeur ne le conteste nullement).

Ce contexte ne peut naturellement pas « tout justifier ». Cependant, il est favorable à Madame D.

Le Tribunal ne partage pas l'analyse de certaines décisions citées par C et arrivant à la conclusion qu'une grande ancienneté au profit d'un employeur constitue une « circonstance aggravante » qui a pour corollaire que le comportement du travailleur doit être apprécié plus sévèrement.

Le Tribunal ne partage pas non plus les considérations selon lesquelles le comportement du personnel travaillant pour un supermarché doit faire l'objet d'une appréciation plus rigoureuse qu'ailleurs.

Il n'y a pas lieu à discrimination positive ou négative : les travailleurs, et les employeurs, doivent remplir leurs obligations contractuelles honnêtement, de façon générale, sans qu'il n'y ait lieu à sévérité particulière, ou à laxisme particulier, dans un secteur d'activité.

Par ailleurs, le comportement fautif de Madame D est tout à fait isolé. C n'indique nulle part en ses conclusions que des faits de même nature, ou autrement fautifs, auraient été reprochés durant les 38 années de collaboration.

Madame D exprime, avec une évidente sincérité, qu'elle s'est bien rendue compte, *à posteriori*, de la gravité de faits commis, et qu'il n'y a aucun risque de récidive : elle regrette trop ce qui s'est passé pour adopter à nouveau un comportement reprochable.

Dans ce contexte, le Tribunal considère que la faute n'a pas un degré de gravité telle qu'elle rend impossible, immédiatement et définitivement, toute collaboration professionnelle entre les parties.

Il est d'ailleurs à noter que C n'a pas jugé bon de déposer de plainte « au pénal ».

Selon l'appréciation du Tribunal, il est regrettable qu'un tel dossier ait été géré par un détective privé d'un département « fraude interne » (il est dommage à cet égard que la pièce n° 3 de C ne relate pas les titres et qualités des personnes qui mènent l'audition) , et que de la constatation d'un vol (en faisant fi du complexe de faits global : ancienneté, les états de services irréprochables du travailleur, les difficultés de vie de la personne, ses regrets, le remboursement du montant du préjudice,...), on ait tiré des conclusions péremptoires, peu compréhensibles *in casu*.

La gestion du dossier par un service de ressources humaines, où la personne aurait été entendue à l'aune de sa situation personnelle, des faits précis et de ses états de services, aurait certainement mené l'employeur à une réflexion individualisée.

La dépersonnalisation de la gestion de ce type de dossier est, selon le Tribunal, antinomique avec l'approche individualisée que doit rencontrer le critère de l'impossibilité immédiate et définitive de la poursuite des relations professionnelles.

Le contrat de travail est un contrat « *intuitu personae* »

Cette expression latine signifie : « *en fonction de la personne* ». Elle est notamment utilisée en droit pour qualifier une relation existante entre deux personnes qui ne peut pas être transposée à d'autres personnes. C'est le cas par exemple d'un contrat de travail qui est nominatif »⁴

Dans ce contexte, pour être crédible dans sa décision de licencier immédiatement un travailleur, en raison de la perte immédiate et définitive de confiance, un employeur ne peut faire raisonnablement le choix de gommer les caractéristiques personnelles de la situation du travailleur avec qui, il a librement choisi de contracter ... à moins d'une faute d'une gravité telle qu'elle justifie à elle seule la rupture, ce qui, du point de vue du Tribunal, n'est absolument pas le cas en ce dossier.

Les faits de la cause ne peuvent raisonnablement mener à la constatation que Madame D, dans ses fonctions concrètes (réassortisseuse) n'est pas digne de confiance, immédiatement et définitivement, pour la poursuite de la relation contractuelle.

Le Tribunal n'est pas loin de partager l'analyse selon laquelle la S.A. C a, en l'espèce, usé d'un droit de façon manifestement disproportionnée entre le bénéfice retiré et le préjudice causé (mais cette question ne fait pas partie de l'analyse de la notion du « motif grave » qui n'est, de toute façon, pas rencontrée en ce dossier).

Madame D doit toutefois avoir conscience que seul un comportement irréprochable durant la suite de sa carrière, pourra permettre la poursuite de la relation contractuelle avec C, sur le long terme.

Par ailleurs, et même si sa conscience professionnelle lui fait repousser très loin (trop loin ?) l'utilisation du certificat médical (notamment au vu de la surcharge de travail générée pour les collègues, selon les explications données à l'audience publique), Madame D, prudemment, doit pouvoir prendre du recul, et assurer un suivi médical régulier de sa situation.

Enfin, le Tribunal se doit également de constater que la décision de licencier n'est pas une décision légère qui peut être prise par n'importe qui au sein d'une personne morale.

A cet égard, et alors que le demandeur a la charge de la preuve de la régularité de la décision de licencier (article 870 du code judiciaire), les statuts de la société S.A. C ne sont pas déposés, alors que l'on ne sait quels sont les pouvoirs de « Madame V P HRBP » qui est la seule personne identifiée par le dossier de pièces de la S.A. C, comme étant intervenue dans la procédure préalable de licenciement pour le compte de l'employeur.

La question n'est pas anecdotique alors qu'il s'agit d'autoriser un licenciement, et que l'on ne sait si un organe statutaire a ratifié la décision de la S.A. C, ni, à fortiori, dans quel délai⁵

A titre superfétatoire, il est par ailleurs étonnant, dans l'organisation du travail au sein du supermarché, que des bons (qui ont apparemment une valeur non négligeable) soient laissés à la vue et à la disposition des personnes qui « passent entre les caisses ».

⁴ www.wikipédia.com (cette « définition » étant particulièrement explicite aux yeux du Tribunal).

⁵ Voir à cet égard le manuel du travailleur de la CGSLB, édition 2014, pages 236 à 238.

Il est en effet à rappeler que Madame D n'est pas « caissière » et qu'elle n'a donc pas accès au « numéraire » et aux « produits dérivés ».

Si l'employeur doit pouvoir compter sur l'honnêteté de son personnel, il est aussi raisonnable, « *honnête, diligent et prudent* », ou digne du « *bon père de famille* », de veiller à des conditions de travail qui ne créent pas de tentations inutiles.

Une réflexion à cet égard ne semble pas inutile.

CONCLUSIONS :

Le Tribunal constate et dit pour droit que si une faute d'une gravité certaine a été commise par la travailleuse en l'espèce, elle n'est pas à ce point grave, (à la lumière des éléments de fait de l'espèce relatifs à l'acte lui-même et du contexte dans lequel il s'est déroulé) que pour légitimer le constat fait par l'employeur d'une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle en raison de cette faute, ni justifier le licenciement pour motif grave de Madame D.

Vu l'objet spécifique de la procédure, le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu de statuer à ce stade sur une éventuelle décision de l'employeur de licencier Madame D nonobstant le présent jugement, et alors que des recours restent possibles.

Relativement aux dépens, le Tribunal délaisse au demandeur ses propres dépens tels que liquidés, et le condamne à la prise en charge de ceux de Madame D, soit l'indemnité de procédure liquidée à 1.440 EUR (article 1022 C.J.).

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande de la S.A. C recevable mais non fondée.

Ce fait, lève la suspension du contrat de travail liant la S.A. C à Madame D à l'échéance d'un délai de 10 jours à compter de la notification du jugement à intervenir.

Condamne la S.A. C aux frais et dépens de la procédure, en lui délaissant ses propres dépens tels qu'elle les a liquidés en ses conclusions, et en la condamnant à la prise en charge des dépens de Madame D, liquidés à 1.440 EUR à titre d'indemnité de procédure (article 1022 C.J.).

**AINSI jugé par la quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

GASON RENAUD,
APRUZZESE FREDERIC,
PAUL MARC,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **21/02/2017**
par **GASON RENAUD**, Juge, assisté(e) de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,