



numéro de répertoire

2022/

date du Jugement

18/11/2022

numéro de rôle

R.G. : 16/ 7065/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Septième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur L

Partie demanderesse,

ayant comparu par son conseil Maître BABILONE PASCALE, avocat, à 4000 LIEGE,
Rue Louvrex, 55-57,

Contre :

La SPRL ELECTRO BONCELLES, (BCE: 0437.476.829),
Rue de Tilff 93 bte B à 4100 SERAING

Partie défenderesse,

ayant comparu par son conseil Maître CAPART RODRIGUE, avocat, à 4020 LIEGE
2, Place des Nations Unies, 7,

I. La procédure

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 reçue au greffe le **01/12/2016**.
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **21/10/2022**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

Monsieur L est engagé en qualité de vendeur par la SRL ELECTRO BONCELLES au terme d'un contrat de travail à durée indéterminée, prenant cours le 2 janvier 2001.

Préalablement à l'acquisition de ce statut d'employé, Monsieur L : prestait déjà comme vendeur pour la société, en qualité de personne physique, depuis le 2 janvier 1995.

La SRL ELECTRO BONCELLES est une société active dans la vente d'appareils électroménagers, TV, HIFI et autres produits similaires, dont le magasin est situé à BONCELLES sous l'enseigne ELECTRO-TV-CENTER. Elle était gérée par Madame L et la gestion du magasin confiée à son fils, Monsieur B , ce dernier étant devenu par la suite l'unique gérant.

Il n'est pas contesté que Messieurs B. et L. entretenaient des liens d'amitiés depuis de nombreuses années.

Au sein du magasin, est implanté le comptoir de vente de la SRL B-SAT, dont l'objet social porte sur la vente de pièces détachées (également de satellites et de matériels informatiques), liées aux produits vendus au sein de l'enseigne ELECTRO-TV-CENTER.

La SRL B-SAT est constituée en 1997 par Monsieur L. et Madame L., gérante de la société ELECTRO BONCELLES. En 1998, Monsieur L. cède ses parts à Monsieur B.

À partir du 1^{er} janvier 2006, Monsieur L. devient l'unique gérant de la société B-SAT, ayant racheté la totalité des parts à Monsieur B. Parallèlement, il poursuit ses activités de vendeur sous contrat de travail au sein du magasin ELECTRO-TV-CENTER.

2.

Au cours des années 2013 et 2014, la SRL ELECTRO BONCELLES adresse 8 avertissement écrits à Monsieur L., concernant des absences et de retards injustifiés mais également le constat qu'il exerce ses activités pour B-SAT, au détriment de son horaire de travail comme vendeur au magasin¹.

Un avenant au contrat de travail est signé le 14 avril 2014 ; l'horaire de travail de Monsieur L. est adapté, pour une durée hebdomadaire de 38 heures/semaine.

Toutefois, en juin suivant, la SRL ELECTRO BONCELLES émet de nouvelles critiques liées à la double qualité de Monsieur L. ; ces critiques sont contestées par l'intermédiaire de son conseil.

Par courrier recommandé du 26 mars 2016, la SRL ELECTRO BONCELLES notifie à Monsieur L. son licenciement moyennant la prestation d'un préavis de 13 mois et 12 semaines, prenant cours le 28 mars suivant, au motif :

[...] Vous connaissez les raisons qui m'ont finalement contrainte de prendre cette décision.

Après les nombreux avertissements qui vous avaient été envoyés de décembre 2013 à novembre 2014, vous aviez commis moins de manquements au cours de l'année 2015. Malheureusement, votre comportement s'est à nouveau détérioré au cours de ces derniers mois:

- Le vendredi 4 décembre 2015, vous n'étiez visiblement pas en état de travailler. Monsieur B. ; vous avait pourtant signifié de rentrer chez vous; vous lui avez répondu que dans ce cas, vous iriez « chercher un certificat médical ».*
- Le lundi 7 décembre 2015, vous avez quitté votre poste de travail, comme déjà fait précédemment, mais cette fois plus d'une demi-heure pendant vos heures de travail, d'environ 16h10 à 16h40 pour aller rechercher votre fille à l'école, sans demande préalable. Je ne vous interdis pas d'aller rechercher votre fille à l'école durant votre temps de travail (*), mais je demande au minimum d'être avertie lorsque vous quittez le magasin.*

¹ Pièces 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16 et 17 du dossier de la partie défenderesse

- *Les lundis 4 et 11 janvier 2016, vous êtes arrivé en retard (vers 10h15), alors que nous étions en période de grosse affluence (soldes).*
- *Durant le mois de février 2016, vous êtes arrivé à de multiples reprises en retard.*
- *Le lundi 7 mars 2016, vous êtes arrivé vers 10h15 dans un état de fatigue extrême.*
- *Vous vous êtes même endormi à votre poste (I). Vous avez quitté le magasin vers*
- *17h00 (au lieu de 18h30) pour soi-disant vous rendre chez le médecin car vous ne vous sentiez pas bien. Il m'a été rapporté que vous avez joué au paintball toute la soirée.*
- *Le mercredi 9 mars 2016, vous êtes arrivé vers 13h00 (au lieu de 10h00), à nouveau sans avoir prévenu de votre arrivée tardive. Vous vous êtes à nouveau endormi durant de longues minutes sur le comptoir des ventes (J). Vous êtes reparti, sans prévenir, à 15h45 (au lieu de 18h30). Ce n'est que le lendemain que vous avez faxé un certificat médical vous couvrant du 9 au 12 mars inclus.*
- *Malgré mes avertissements circonstanciés, écrits et verbaux, je constate que vous travaillez encore pour votre propre compte dans votre comptoir B-Sat pendant vos heures de travail pour Electro Bonnelles. Vous avez convenu avec votre employé qu'il ne travaille plus le jeudi, mais personne n'est présent pour le remplacer. De ce fait, tous les jeudis depuis de nombreux mois, vous assurez personnellement la vente dans votre comptoir et ce, sans compter vos absences durant lesquelles vous "espérez compter sur vos collègues d'Electro Bonnelles afin de ne pas "donner une mauvaise image de marque" au magasin. Je vous rappelle que vous êtes tenu de prévoir une personne dans votre comptoir même les jours d'absence de votre employé. Ces mercredi 16, jeudi 17 et vendredi 18 mars 2016 votre employé était en congé. Vous m'aviez certifié que vous aviez prévu une autre personne pour servir à votre comptoir mais vous m'avez menti, car vous vous êtes à nouveau permis de servir vos clients B-Sat, parfois même au détriment de mes clients, puisque vous n'étiez pas disponible à la vente pour Electro Bonnelles.*
- *Ce samedi 19 mars 2016, vous êtes arrivé vers 11h20 au magasin pour débiter votre journée de travail (au lieu de 9h30) sans même avoir pris la peine de prévenir de votre retard, ni même de présenter des excuses. Vous teniez à peine debout et votre haleine dégageait encore des vapeurs d'alcool. Vous êtes en contact direct avec notre clientèle et je suis donc en droit d'exiger de mon personnel, et plus précisément des vendeurs un comportement et une "allure" corrects. A un moment donné, vous vous êtes même couché sur le sol derrière votre comptoir (I), sous prétexte d'avoir mal à l'épaule. Au vu de cette situation, Monsieur B. vous a signifié de quitter le magasin sans prester votre journée.*
- *Ces derniers faits justifient, vu vos antécédents un motif grave de licenciement sans indemnité ni préavis. Touetois, par humanité pour vous, j'ai décidé de vous licencier moyennant une indemnité de préavis »*

Ce licenciement n'a pas été contesté par Monsieur L. Durant la prestation de son préavis, il est placé en incapacité de travail, alors qu'un nouveau courrier recommandé lui est adressé le 22 juin 2016².

3.

Le 22 septembre 2016, le responsable du magasin³, Monsieur B. visionne les images de vidéo-surveillance et constate un comportement suspect dans le chef de Monsieur L. ; ce dernier emporte un grille-pain exposé dans le magasin et le place dans son sac à dos avant de quitter le magasin. À son retour, il est interpellé par Monsieur B. quant à la présence du grille-pain dans son sac.

Sur la base des explications de Monsieur L., la SRL ELECTRO BONCELLES décide de le licencier pour motif grave, par courrier recommandé du 23 septembre suivant. Le courrier est libellé comme suit :

« [...] La faute grave est la suivante : ce jeudi 22 septembre 2016, vers 13.45 h, vous avez subtilisé un grille-pain neuf dans l'étalage, vous avez arraché l'étiquette de prix et vous l'avez placé dans votre sac à dos.

Ensuite, vers 16.00 h, vous vous êtes dirigé vers la sortie du magasin avec votre sac.

Mon fils vous a alors invité à ouvrir votre sac, ce à quoi vous avez obtempéré et la présence du grille-pain dans votre sac a pu être confirmée. Vos tentatives de justification (grille-pain usagé d'un client) ne tenaient pas la route. Vous avez alors restitué le grille-pain à [...] et quitté le magasin.

Il s'agit donc clairement d'un vol ou d'une tentative de vol.

La confiance est cette fois définitivement rompue. Vous ne faites plus partie du personnel à dater de ce jour [...].

Par courrier recommandé du même jour, la SRL ELECTRO BONCELLES met fin, avec effet immédiat, à la convention du droit d'exercice d'une activité professionnelle la liant à la SRL B-SAT. Cette rupture des relations commerciales est contestée par la SRL B-SAT devant le Tribunal de l'entreprise, la procédure est actuellement pendante devant la Cour d'appel de LIEGE.

Une plainte pénale pour vol est déposée par la SRL ELECTRO BONCELLES à l'encontre de Monsieur L. le lendemain des faits. Elle est classée sans suite en raison de charges insuffisantes, le 25 octobre 2016.

Une plainte pénale est également déposée par la SRL B-SAT pour des faits de vols commis à son encontre, le 17 septembre 2016, par le gérant de la SRL ELECTRO BONCELLES.

Par requête déposée au greffe le 1^{er} décembre 2016, Monsieur L. conteste judiciairement son licenciement immédiat.

La SRL ELECTRO BONCELLES dépose une plainte avec constitution de partie civile en main du juge d'instruction, le 23 février 2017. Après le renvoi de l'affaire par la chambre du conseil, par jugement prononcé le 28 mai 2019, le Tribunal correctionnel de LIEGE acquitte Monsieur L. et se déclare, par conséquent, incompétent pour connaître de l'action civile introduite par la SRL ELECTRO BONCELLES.

² Pièce 20 du dossier de la partie défenderesse

³ Actuel gérant

La SRL ELECTRO BONCELLES interjette appel de cette décision. Par arrêt prononcé le 4 mars 2021, la Cour d'appel de LIEGE a :

- Dit l'appel de la partie civile irrecevable en ce qu'il concerne les dispositions pénales du jugement déféré ;
- Reçu l'action pour le surplus et réformé le jugement déféré en se déclarant compétente pour statuer sur l'action civile ;
- Dit la demande de la partie SRL ELECTRO BONCELLES recevable contre L et en partie fondée ;
- Condamné le prévenu au civil L à payer un euro à titre définitif à la partie civile la SRL ELECTRO BONCELLES.

Monsieur L introduit un pourvoi en Cassation contre cette décision ; par arrêt du 22 septembre 2021, la Cour de cassation rejette le pourvoi.

4.

Au terme de ses conclusions de synthèse, **Monsieur L.** postule la condamnation de la SRL ELECTRO BONCELLES aux sommes suivantes :

- 35.383,22 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 17.357,81 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 11.349,20 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable ;
- 2.500 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 1.848,07 € bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis 2016 ;
- les intérêts sur les montants bruts cités ci-dessus depuis le 23 septembre 2016 jusqu'à complet paiement ;
- les dépens.

Monsieur L sollicite la condamnation de la SRL ELECTRO BONCELLES à lui délivrer un nouveau certificat de chômage C4 rectifié, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

En substance, il soutient que les faits évoqués à l'appui du licenciement ne sont pas établis au terme de la procédure pénale initiée par la SRL ELECTRO BONCELLES ; la seule décision ayant autorité de chose jugée est celle du Tribunal correctionnel qui acquitte Monsieur L. L'arrêt de la Cour d'appel n'a pas autorité de chose jugée à l'égard des juridictions du travail, en ce qu'elle ne se prononce que sur l'action civile, les conditions de l'article 23 du Code judiciaire n'étant, selon elle, pas réunies.

Aucune soustraction frauduleuse ne pouvant être établie à charge de Monsieur L, aucune faute ne justifiait le licenciement immédiat et sans indemnité. Le demandeur invoque la présomption d'innocence, garantie par l'article 6 § 2 de la Cour européenne des droits de l'Homme et l'autorité de chose jugée *erga omnes* du jugement d'acquiescement qui en découle.

Monsieur L relève que les faits reprochés par son ancien employeur n'ont pas pu avoir pour effet de rompre définitivement et irrémédiablement la confiance de la SRL ELECTRO BONCELLES ; des faits similaires ont été portés à la connaissance de Monsieur B, le 27 février 2014, sans qu'aucune suite n'ait été donnée.

Le licenciement étant injustement fondé, Monsieur L postule une indemnité compensatoire et complémentaire de préavis. Il réclame également un indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi que des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

La SRL ELECTRO BONCELLES entend dire l'ensemble des demandes de Monsieur L non fondées. Elle sollicite la condamnation du demandeur aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 4 200 euros.

En substance, elle soutient que l'arrêt de la Cour d'appel de LIEGE du 4 mars 2021 a autorité de chose jugée, laquelle s'impose aux juridictions du travail. Elle soutient une jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle un prévenu définitivement acquitté au pénal, sur la base d'un jugement réformé au civil à la suite d'un appel de la seule partie civile, ne peut opposer à la partie civile l'autorité de chose jugée de son acquittement.

Si le Tribunal ne s'estime pas lié par l'arrêt de la Cour d'appel, la société estime démontrer la faute grave reprochée à Monsieur L sur la base des éléments répressifs (auditions, images de vidéo-surveillance), les justifications du demandeur étant insuffisantes pour l'exonérer de sa responsabilité.

Compte tenu de la suspicion de vols commis antérieurement, la SRL ELECTRO BONCELLES estime que les faits reprochés du 22 septembre 2016 ont légitimement rendus la poursuite de la relation professionnelle impossible et définitive.

Elle estime que le licenciement ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable, vu les faits pénalement répréhensibles reprochés et déclarés établis par la Cour d'appel de LIEGE. Le licenciement ne peut également être qualifié d'abusif, aucune faute ne pouvant être reprochée à la SRL ELECTRO BONCELLES.

III. La compétence et la recevabilité

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Monsieur L étant occupée sur le territoire de Liège (Boncelles).

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

IV. L'analyse

a. L'autorité au civil de la chose jugée au pénal

1.

L'unique motif du licenciement de Monsieur L se fonde sur un vol ou une tentative de vol en date du 22 septembre 2016, comme l'indique expressément la lettre de licenciement. Il s'agit donc pour l'employeur de prouver la réalité des faits invoqués comme motif grave, conformément à l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁴; la SRL ELECTRO BONCELLES doit prouver un vol ou une tentative de vol dans le chef de Monsieur L.

⁴ « 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. »

Pour ce faire, la SRL ELECTRO BONCELLES invoque l'autorité de la chose jugée de l'arrêt définitif⁵ prononcé par la Cour d'appel de LIEGE, le 4 mars 2021.

Selon la SRL ELECTRO BONCELLES, l'arrêt de la Cour d'appel dit établie la prévention de vol dans le chef de Monsieur L. ; dans sa motivation, elle expose, après avoir détaillé les faits, qu' « Il résulte de ce qui précède que les faits visés à la prévention sont établis dans le chef du prévenu au civil ». Les faits visés à l'unique prévention étant la soustraction frauduleuse d'un bien appartenant à autrui, avec la circonstance aggravante du caractère domestique du vol, aucune tentative de vol ne peut être reprochée à Monsieur L. .

Monsieur L. estime quant à lui que seul le jugement correctionnel prononcé en instance s'impose au Tribunal ; dans la mesure où il acquitte le prévenu, les faits de vol ne sont pas établis et le motif grave n'est pas démontré.

Se pose donc la question suivante : quant à l'établissement des faits reprochés à Monsieur L. : le Tribunal est-il lié par la décision d'acquittement en instance ou par celle de condamnation, en appel ? Quelle décision, d'instance ou d'appel, impose son autorité pénale de chose jugée aux juridictions du travail ?

2.

L'autorité de chose jugée est définie à l'article 23 du Code judiciaire, lequel dispose que :

« L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet de la décision. Il faut que la chose demandée soit la même; [1] que la demande repose sur la même cause, quel que soit le fondement juridique invoqué; [2] que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité. [3] L'autorité de la chose jugée ne s'étend toutefois pas à la demande qui repose sur la même cause mais dont le juge ne pouvait pas connaître eu égard au fondement juridique sur lequel elle s'appuie ».

L'autorité de chose jugée a également été qualifiée de « vérité judiciaire » soit une forme de présomption légale, selon laquelle la décision du juge est réputée conforme à la vérité⁶. Il a également été écrit que « l'essence même de l'autorité de chose jugée est la sécurité devant la justice ; il s'agit de ne pas remettre en question ce qui a été jugé »⁷.

Conformément à l'article 23 du Code judiciaire, trois conditions sont nécessaires pour pouvoir invoquer l'autorité de chose jugée :

- une identité des parties ;
- une identité d'objet ;
- une identité de cause. Cette dernière notion signifie qu'une partie ne peut pas demander deux fois la même chose dans un litige qui porte sur les mêmes faits, même si elle modifie le fondement juridique de sa demande dans la seconde procédure.

La Cour de cassation a, de manière constante, dit pour droit que la décision rendue par le juge pénal sur l'action civile qui, en application de l'article 4 de la loi du 17 avril 1878, est portée

⁵ Le pourvoi en cassation contre cet arrêt a été rejeté

⁶ Article 1350, 3° du Code civil (ancien), voir D. MOUGENOT, « Principe de droit judiciaire privé » deuxième édition, Bruxelles, Larcier, 2020, p.231.

⁷ H. MOTULSKI, Droit processuel, Montchrestien, 1973, p.261 cité in G. De Leval et F. Geroges, Précis de droit judiciaire, Bruxelles, Larcier, n°6, p. 16

devant lui en même temps que l'action publique n'a autorité de chose jugée que dans les limites fixées par l'article 23 du Code judiciaire⁸.

Il a également été jugé par la Cour de cassation que le principe général du droit relatif à l'autorité de la chose jugée en matière pénale interdit au juge saisi de l'action civile ultérieure de remettre en question ce qui a été jugé définitivement, certainement et nécessairement par le juge pénal sur l'existence d'un fait qui forme la base commune de l'action civile et de l'action publique.

Toutefois, l'autorité de la chose jugée au pénal ne fait pas obstacle à ce que, lors d'un procès civil ultérieur, une partie a la possibilité de contester les éléments déduits du procès pénal, lorsqu'elle n'était partie à l'instance pénale ou dans la mesure où elle n'a pas pu librement y faire valoir ses intérêts⁹.

En l'espèce, la SLR ELECTRO BONCELLES s'est constituée partie civile en instance ; elle était représentée et y a fait valoir ses droits. Nonobstant qu'elle ait pu faire valoir ses intérêts, le tribunal correctionnel décide d'acquitter Monsieur L de l'unique prévention mise à sa charge, au bénéfice du doute.

Ainsi, la situation qui découle du jugement correctionnel est incontestable et ne peut plus être remise en cause par les parties ultérieurement, sauf par le biais d'une voie de recours légale ; l'autorité de chose jugée subsistant tant que la décision n'a pas été infirmée (article 26 du Code judiciaire).

Dans les faits qui ont donné lieu aux poursuites pénales, la Cour d'appel est intervenue comme juridiction d'appel mais uniquement quant au volet civil. Ainsi, dans son arrêt, la Cour précise qu'en l'absence d'appel du ministère public, le prévenu a été définitivement acquitté de la prévention¹⁰.

En tout état de cause, il importe de se concentrer sur la notion d'autorité de chose jugée du pénal sur le civil, ce qui suppose la réunion de plusieurs conditions¹¹ :

- la décision doit être rendue par une juridiction répressive ;
- la décision doit statuer sur l'action publique. Ainsi, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, sont, par conséquent, exclues de l'autorité de la chose jugée les décisions rendues sur l'action civile par les juridictions répressives¹². En d'autres mots, l'autorité de la chose jugée du pénal sur le civil ne s'attache qu'aux dispositions pénales de la décision rendue, c'est-à-dire celles qui statuent sur l'action publique¹³ ;
- La décision doit être coulée en force de chose jugée et, par conséquent, ne plus être susceptible de recours ordinaires ni de pourvoi en cassation ;
- la décision doit être rendue au fond ;
- la décision doit être rendue par juridiction belge ;
- Enfin, l'autorité de la chose jugée ne s'attache qu'à ce qui était certainement et nécessairement jugé par le juge pénal relativement à l'existence des faits mis à charge

⁸ Cass., 12 septembre 1991, Pas., 1991, I, p.28 mais aussi Cass., 12 décembre 2007, RG P.070979 F et les conclusions du MP

⁹ Cass., 14 juin 2006, Pas.2006, p. 969

¹⁰ Page 4 de l'arrêt de la Cour d'appel du 4 mars 2021, pièce 43 du dossier de la partie défenderesse

¹¹ D. Chihoyan, « l'autorité de la chose jugée du pénal sur le procès civil ultérieur » CUP, 2008, Vol.102, p. 222

¹² Souligné par le Tribunal. Voy les décisions jurisprudentielles citées in D. CHIHAYAN, « l'autorité de la chose jugée du pénal sur le procès civil ultérieur » op cit.

¹³ M. Franchimont, A. Jacob, A. Masset, *Manuel de procédure pénale*, 3^{ième} édition, Larcier, 2009, p. 989

du prévenu et en prenant en considération les motifs qui sont le soutien nécessaire de la décision répressive.

Sur la base de ces principes, il faut en déduire que les dispositions pénales du jugement correctionnel, prononcé le 22 mai 2019, ont autorité de chose jugée ; les constatations du juge répressif s'imposent au Tribunal, contrairement à celles de la Cour d'appel qui n'a statué *que* sur l'action civile.

Ainsi, bénéficiant de l'autorité de la chose jugée et liant le juge civil les constatations émises par le juge répressif qui justifient légalement sa décision. Ces constatations portent, notamment, sur la culpabilité de la personne poursuivie. Dès lors, la culpabilité ne peut être ultérieurement remise en question par le juge civil.

La décision prononcée sur l'action civile par la Cour d'appel du 4 mars 2021 n'a pas autorité de chose jugée dans le cadre de la présente procédure puisque les conditions visées à l'article 23 du Code judiciaire ne sont pas réunies.

En effet, l'objet de la demande n'est pas similaire puisque, devant la Cour d'appel de Liège, la SRL ELECTRO BONCELLES sollicitait l'indemnisation d'un dommage causé par les actes de Monsieur L. , tandis que dans la présente cause, l'objet de la demande porte sur la confirmation de la décision de licencier.

3.

L'autorité de chose jugée s'attache à ce qui a été « certainement » jugé par le juge pénal. Cet adjectif s'applique-t-il dans l'hypothèse où la juridiction répressive a acquitté au bénéfice du doute ? La réponse est affirmative, selon la Cour de cassation, qui a jugé que les juridictions civiles étaient liées par un acquittement au bénéfice du doute et qu'une telle décision ne pouvait en rien énerver l'autorité de la chose jugée du pénal sur le procès civil ultérieur¹⁴.

Cette jurisprudence est toujours d'actualité et elle est appliquée par les juridictions du travail.

Ainsi, très récemment, la Cour du travail de Bruxelles a décidé que le motif grave (vol) ne peut pas être considéré comme établi lorsque la juridiction pénale a définitivement acquitté le travailleur de la prévention de vols domestiques¹⁵.

En conclusion, l'acquittement de Monsieur L. prononcé au pénal doit être définitivement acquis dans son chef.

b. Le motif grave

1. La disposition légale

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

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

¹⁴ Voy notamment Cass., 20 février 1965, Pas. 1965, Cass., 16 septembre 1982, Pas., 1983, p.72, Cass., 17 décembre 1983, Pas. 1983, p. 72 ; Cass., 17 décembre 1987, Pas. 1988, p. 481

¹⁵ Voy pour une application récente C.trav. Bruxelles, 1^{er} décembre 2021, RG 2018/AB/884, J.T.T., 2022, p. 365

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

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

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

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

L'existence d'un motif grave requiert donc la réunion des éléments suivants :

- une faute¹⁶;
- une faute intrinsèquement grave¹⁷;
- une faute d'une gravité telle qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties¹⁸.

2. Le respect d'un double délai de trois jours

L'employeur dispose d'un délai de trois jours pour notifier à un travailleur son licenciement pour motif grave, à partir de la date à laquelle il acquiert une certitude suffisante quant à l'existence des faits justifiant la rupture du contrat et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave¹⁹. Ce n'est donc que lorsque la personne compétente pour prendre la décision de licencier acquiert une « certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »²⁰ que le délai de trois jours commence à courir²¹.

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés exceptés, quel que soit le régime du travail de l'entreprise ou du travailleur²². Le samedi est un jour ouvrable, sauf s'il coïncide avec un jour férié²³.

Selon la Cour de cassation : « Aucune disposition légale ne subordonne la validité du licenciement ou celle d'un congé à des règles de forme particulière »²⁴. Ainsi, le congé pour motif grave peut être verbal, la difficulté étant alors d'en prouver l'existence.

¹⁶ Cass., 23 octobre 1989, Pas., 1990, I, p. 215 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995, p. 281

¹⁷ J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987 à 1994) — Contrat de travail », R.C.J.B., 1996, p. 564

¹⁸ C.T. Liège, 26 juillet 1995, J.T.T., 1995, p. 495)

¹⁹ Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 78.

²⁰ Cass., 3er ch., 22 octobre 2001, RG S.99.0206F, www.juportal.be

²¹ C.T. Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B., 1997, p1621

²² Doc. parl., Ch. repr., 1977-1978, n° 293/4, 11

²³ C.Trav. Mons 19 avril 1990, J.T.T. 90, p.440; C. trav. LIEGE ; 26 juin 1990, J.T.T. 91, p.162

²⁴ Cass., 12 octobre 1998, J.T.T., 99,p.79.

L'article 35, alinéa 3, étant une disposition légale impérative en faveur des deux parties²⁵, le juge est tenu d'office d'en vérifier le respect.

Concernant la charge de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir le respect du délai de trois jours par toutes voies de droit, y compris par témoignage, s'agissant d'un fait²⁶. Lorsque cette preuve est rapportée mais que le destinataire du congé estime que l'employeur avait connaissance des faits à une autre date, la charge de la preuve est renversée et c'est à lui qu'il appartient d'établir que son employeur avait connaissance des faits qui lui sont reprochés à une date bien souvent antérieure à celle renseignée.

3. La notion de faute grave

Sur base de la définition légale du motif grave, la Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989²⁷, a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement.

Ainsi, *"La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement"*, le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.²⁸

Dans un arrêt plus récent, prononcé le 20 novembre 2006, la Cour de cassation a précisé que le fait à la base du licenciement est le fait « *accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* »²⁹.

Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave. Il tient, notamment, compte : de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions et responsabilités, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement, de son état de santé,...³⁰.

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier³¹. L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences

²⁵ Cass., 22 mai 2000, RG S.099. 0046 F

²⁶ Cass., 5 décembre 1994, J.T.T., 1995, p. 25

²⁷ J.T.T., 1989, p. 432.

²⁸ M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations* 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes.

²⁹ Cass., 20 novembre 2006, RG S.05.0117.F

³⁰ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

³¹ C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)³² – le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.³³

Le juge peut ainsi tenir compte de certains éléments de nature à atténuer la gravité de l'acte comme par exemple, la faible valeur des objets emportés, l'absence d'antécédents, les excuses présentées par écrit, l'absence de toutes manœuvres frauduleuses et le contexte d'urgence³⁴.

Appliqué à la problématique du licenciement pour motif grave fondé sur une faute s'identifiant à une infraction pénale ayant fait l'objet d'une décision pénale coulée en force de chose, le principe de l'autorité de la chose jugée du pénal au civil « *conduit à dénier l'existence d'un motif grave lorsque le travailleur est acquitté, que ce soit parce que les faits ont été déclarés non établis, ou parce qu'un doute subsistait quant à la culpabilité du travailleur, ou encore parce que, parmi deux inculpés, il est impossible de déterminer lequel des deux est l'auteur de l'infraction.* »³⁵

4. Les principes probatoires

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave, ce qui signifie qu'il lui appartient de fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave. Tout doute sérieux quant à l'existence d'une faute invoquée profite à la partie adverse³⁶.

Ainsi, celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit³⁷. Des attestations testimoniales peuvent notamment être déposées et le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui³⁸.

Des soupçons, fussent-ils sérieux, ne peuvent constituer la preuve formelle du fait de vol reproché au travailleur³⁹.

c. L'application des principes au litige

1.

Le respect du double délai de trois jours prévu à l'article 35 , alinéas 3 et 4, n'est pas remis en cause la partie demanderesse.

³² Cass. 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jre.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

³³ H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » In LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.2 à 7

³⁴ C. trav. Bruxelles, 6 mai 2014, inéd., RG n° 2012/AB/639

³⁵ H. DECKERS et A. MORTIER, Le licenciement pour motif grave, Wolters, Kluwer, Etudes pratiques de droit social, p. 34

³⁶ C. Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, p. 238.

³⁷ Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, Pas., 1987, p. 164.

³⁸ K. ROSIER et S. GILSON « La preuve en droit du travail », Ors., 2007, p. 16, cité dans H. DECKERS et A. MORTIER, « Le licenciement pour motif grave » In *Etudes pratiques de droit social*, 2020, p. 129.

³⁹ C. trav. Liège, 9 mars 2016, Inédit, R.G. n°2015/AL/72

2.

Il n'est pas anodin de rappeler que la plainte pénale déposée par la SRL ELECTRO BONCELLES, le lendemain de faits, a été classé sans suite par le parquet. C'est la raison pour laquelle une plainte avec constitution de partie civile a été déposée en mains du juge d'instruction ; l'action pénale est donc diligentée sur cette base.

Au terme de son jugement prononcé le 22 mai 2019, le tribunal correctionnel de LIEGE acquitte Monsieur L , certes, au bénéfice du doute. Le Ministère public n'a pas choisi de faire appel de la décision d'acquittement de sorte qu'elle est à présent définitive quant à ses dispositions pénales.

L'acquittement de Monsieur L a autorité de chose jugée.

Dans la mesure où la SRL ELECTRO BONCELLES était partie à l'instance pénale et a eu l'occasion d'y défendre ses intérêts, l'autorité de chose jugée de la décision pénale vaut *erga omnes* et fait obstacle à toute contestation ultérieure sur les éléments déduits de cette décision.

Avec le demandeur, le Tribunal estime que reconnaître les faits pour lesquels Monsieur L a été déclaré non coupable reviendrait à violer la présomption d'innocence, dont il bénéficie à la suite de son acquittement définitif par la juridiction pénale d'instance.

Il ne peut ainsi plus être remis en cause que Monsieur L n'a commis aucun vol ni tentative de vol d'un grille-pain, le 22 septembre 2016. Au risque de mettre à mal la vérité judiciaire, telle qu'elle ressort de la décision pénale définitive du Tribunal correctionnel, la présente juridiction ne doit pas procéder à une nouvelle analyse des faits reprochés à Monsieur L ; il n'y a pas de vol ou de tentative de vol du grille-pain.

Les faits de vol ou de tentative de vol n'étant pas établis par la SRL ELECTRO BONCELLES, alors qu'aucune autre faute n'est fondée à l'appui du licenciement pour motif grave, la démonstration d'une rupture immédiate et définitive de confiance à l'égard de Monsieur L y'est pas rapportée.

Il est encore nécessaire de rappeler que la preuve du motif grave doit être rapportée de manière certaine, vu la gravité de la mesure et le doute profitant au travailleur. L'acquittement pénal de Monsieur L , nonobstant la décision de la Cour d'appel, écarte toute certitude quant à l'établissement de faits de vol.

Surabondamment, la SRL ELECTRO BONCELLES a déjà reproché des faits similaires à son employé. Ainsi, dans ses écrits de procédure devant la Cour d'appel, elle affirme avoir acquis la connaissance du fait que Monsieur L lui aurait dérobé des appareils électroménagers, en 2014⁴⁰.

Pourtant, malgré la connaissance des faits reprochés – lesquels sont contestés par Monsieur L : dans le cadre de la présente procédure – la société n'a pas estimé que ces faits devaient entraîner la rupture immédiate des relations professionnelles. Ce comportement démontre une certaine latitude dans l'exécution des prestations de Monsieur L , laquelle s'explique par les rapports professionnels et amicaux avec Monsieur B.

⁴⁰ voir page 22 des conclusions de Monsieur L

3.

Tout au plus, il est établi et non contesté que Monsieur L a emporté une marchandise mise en vente par la SRL ELECTRO BONCELLES en dehors du magasin, pour la ramener ensuite après avoir été rechercher sa fille à l'école.

Il a été jugé qu'aucune intention frauduleuse ne pouvait être déduite de ce comportement.

Quand bien même ce comportement serait qualifié de fautif par l'employeur, il ne revêt aucune gravité justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.

A titre superfétatoire, la SRL ELECTRO BONCELLES soutient que le congé pour motif grave doit être apprécié en tenant compte de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave et, notamment, des faits antérieurs reprochés à Monsieur L

La société fait ainsi état de nombreux manquements reprochés à son employé et formalisés dans des avertissements écrits adressés en 2013 et 2014.

Compte tenu du laps de temps écoulé entre ces avertissements et le licenciement du 23 mars 2016, moyennant la prestation d'un préavis, la SRL ELECTRO BONCELLES ne peut aujourd'hui se prévaloir de ces avertissements pour corroborer une rupture des relations professionnelles.

Le motif grave n'étant pas établi, Monsieur L a droit à une indemnité compensatoire de préavis ; la demande est fondée sur ce point.

d. L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité complémentaire de préavis

1.

Monsieur L sollicite la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une indemnité de rupture, pour la période du 22 septembre 2016 au 29 septembre 2017, soit une période de 12 mois et une semaine, sur la base d'une rémunération de référence calculée en termes de conclusions (2 896 € par mois soit 667,60 € par semaine).

Durant la prestation de préavis, lequel a commencé à courir le lundi 28 mars 2016, deux causes de suspension sont intervenues à savoir une incapacité de travail et les vacances annuelles.

Ce calcul de délai n'est pas contesté par la SRL ELECTRO BONCELLES.

Au total, le montant de l'indemnité compensatoires de préavis réclamé par Monsieur L s'élève à 35.383,22 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 23 septembre 2016.

La SRL s'en réfère à justice quant au montant réclamé.

La somme de 35.382,22 euros est valablement justifiée et il y sera fait droit.

2.

Monsieur L estime que, dans le calcul de l'indemnité de préavis, il n'a pas été tenu compte de son ancienneté en qualité de travailleur salarié remontant au 2 janvier 1995. Il réclame une indemnité complémentaire de préavis de six mois, équivalent à la somme de 17.357,81 € bruts.

Il soutient qu'entre le 2 janvier 1995 et le 2 janvier 2001, il a exercé pour le compte de la SRL ELECTRO BONCELLES en qualité de vendeur, nonobstant l'absence d'une convention qualifiant leur relation de travail.

Pour établir un lien de subordination à l'égard de la SRL ELECTRO BONCELLES, caractéristique essentielle du contrat de travail, Monsieur L. produit :

- une demande d'immatriculation par une personne physique. De ce document, il apparaît que l'activité commerciale exercée par Monsieur L. en qualité de personne physique est : intermédiaire commercial, placement de câble de télédistribution, placements d'antennes, réglages et livraison de télévision, vidéo, électroménager. Ce document ne permet pas d'établir que Monsieur L. exerçait en qualité de vendeur subordonné, dès 1995.
- L'attestation écrite de Monsieur D. manque de précision quant aux dates reprises et émane d'un employé licencié par la SRL ELECTRO BONCELLES ;
- l'attestation écrite de Monsieur DI manque également de précision et émane également d'un employé licencié.

Les éléments produits par Monsieur L. sont insuffisants pour établir l'existence d'un contrat de travail entre lui et la SRL ELECTRO BONCELLES entre le 2 janvier 1995 et 2 janvier 2001 ; aucune indemnité complémentaire de préavis n'est due.

La demande est non fondée sur ce point.

e. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1.

La CCT n° 109 vise à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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 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, 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. »

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ⁴¹:

- un motif de licenciement 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.

2.

Monsieur L. soutient que la SRL ELECTRO BONCELLES a tenté de mettre fin au contrat de travail sans frais, par l'utilisation de la rupture pour motif grave, sur la base d'un faux motif.

Il réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondante à 17 semaines de rémunération.

La SRL ÉLECTRO BONCELLES a communiqué les motifs du licenciement dans un courrier recommandé du 23 septembre 2016.

La procédure pénale a mis en lumière que les faits de vol ou de tentative de vol reprochés à Monsieur L. n'étaient pas établis.

Cependant, nonobstant la qualification pénale des faits dont Monsieur L. a été accusé par son employeur, il apparaît que le motif du licenciement de l'intéressé est fondé sur la conduite de ce dernier, qu'il s'agisse d'une conduite répréhensible pénalement ou d'une conduite qui n'est pas tolérée par l'employeur.

Compte tenu de la gravité des faits dont le gérant de la SRL ELETRO BONCELLES, Monsieur B., a accusé Monsieur L., un employeur normal et prudent aurait également licencié sur-le-champ l'intéressé.

Le licenciement ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable et la demande est également non fondée sur ce point.

f. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif

Monsieur L. estime que la SRL ELECTRO BONCELLES a abusé de son droit de licencier, compte tenu des circonstances qui ont entourées son licenciement et notamment que :

- les parties travaillent ensemble depuis plus de 20 ans ;
- Monsieur L. a expliqué à Monsieur B. son ami d'enfance, qu'il était pressé pour aller rechercher sa fille à l'école comme il le faisait habituellement avec l'accord de la SRL ELECTRO BONCELLES et qu'il revenait immédiatement au magasin ;
- Monsieur L., après avoir été recherché sa fille à l'école, est revenu au magasin et a terminé sa journée de travail. A aucun moment, la gérante de la SRL ELECTRO BONCELLES n'a tenté d'avoir un entretien avec lui. Il en a été de même de Monsieur B.
- Monsieur L. conteste expressément que Monsieur B. ait eu un entretien avec lui lors de son retour au magasin après avoir été rechercher sa fille à l'école. Monsieur L. a travaillé normalement dans son bureau sans aucune nouvelle ni de Monsieur B. ni de la gérante

⁴¹ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131.

de la société ;

- le lendemain, Monsieur L. s'est présenté au travail. La gérante de la SRL ELECTRO BONCELLES lui a remis la lettre de rupture sans aucun préalable ;
- la SRL ELECTRO BONCELLES invoque elle-même des refacturations entre les sociétés pour justifier le fait qu'elle prélève du matériel sans autorisation de Monsieur L. dans le stock de la SRL B-SAT mais accuse Monsieur L. de vol sans même l'entendre dans ses explications.

La SRL ELECTRO BONCELLES ne conteste pas avoir entendu Monsieur L. préalablement au licenciement. Du dossier répressif, il ressort expressément que Monsieur B. Interpellé Monsieur L. sur le parking du magasin et lui a demandé d'ouvrir son sac à dos, pour constater que s'y trouvait un grille-pain appartenant au magasin.

Compte tenu de cette découverte, du passif entre les deux intéressés et de l'exercice des prestations dans le cadre d'un préavis, les circonstances du licenciement ne peuvent être qualifiées d'abusives.

La demande est également non fondée sur ce point.

g. Les arriérés de rémunération

Monsieur L. postule la condamnation de son ancien employeur à un montant de 1 848,07 euro bruts correspondant à la prime de fin d'année, prorata temporis, pour l'année 2016.

Dans la mesure où il a été décidé que le licenciement pour motif grave n'était pas valablement fondé, cette prime est due et il sera fait droit à la demande.

h. L'exécution provisoire

Dans l'hypothèse d'une condamnation, la SRL ELECTRO BONCELLES sollicite qu'il soit fait exception au principe de l'exécution provisoire de la présente décision.

Elle justifie sa demande par la difficulté, en cas de condamnation, pour l'employeur de récupérer les cotisations sociales, le précompte professionnel, les retenues sur les rémunérations mais également sur l'incertitude quant à la solvabilité du travailleur.

La SRL ELECTRO BONCELLES indique ne pas s'opposer au cantonnement des sommes dues.

Aucun élément précis et circonstancié n'est invoqué pour justifier qu'il soit fait exception à l'exécution provisoire de la présente décision, laquelle est de droit en vertu de l'article 1397 du Code judiciaire.

Au contraire, il n'existe aucune raison de refuser à la SRL ELECTRO BONCELLES le droit de cantonner.

Aux termes de l'article 1406 du Code judiciaire, le juge qui statue sur le fond de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave.

Le cantonnement est un droit dont le débiteur ne peut être privé que dans des cas exceptionnels. Il appartient au débiteur qui s'oppose au cantonnement d'établir le préjudice grave qu'il subirait si celui-ci était autorisé. Monsieur L. reste en défaut d'apporter une telle preuve.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit **partiellement fondée**,

Ce fait,

Condamne la SRL ELECTRO BONCELLES à payer à Monsieur [redacted] une somme de 35 383,22 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts au taux légal depuis le 23 septembre 2016 jusqu'au complet paiement.

Condamne la SRL ELECTRO BONCELLES à payer à Monsieur [redacted] une somme de 1 848,07 euro bruts à titre de prime de fin d'année 2016, majorée des intérêts au taux légal depuis le 23 septembre 2016 jusqu'au complet paiement.

Condamne la SRL ELECTRO BONCELLES à délivrer à Monsieur [redacted] un nouveau certificat de chômage C4 comportant un motif rectifié.

Déboute Monsieur [redacted] pour le surplus,

Condamne la SRL ELECTRO BONCELLES aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée et indexée à 4 500 euros en faveur de la partie demanderesse.

Ordonne l'exécution provisoire du présent Jugement, comme de droit.

Autorise la SRL ELECTRO BONCELLES à cantonner la totalité des condamnations prononcées à sa charge en principal (montant net), intérêts et frais.

AINSI Jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

DESIR SARAH,	Juge, président la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
PAUL MARC,	Juge social employé, (<i>Emp. de sign. Art 785CS</i>).

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **18/11/2022** par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

