



numéro de répertoire 2023/5157
date du Jugement 21/04/2023
numéro de rôle R.G. : 22/ 587/ 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 V

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur B

Partie demanderesse,
ayant comme conseil Maître J

Contre :

La **SA CARREFOUR BELGIUM**, immatriculée à la BCE sous le numéro: 0448.826.918, dont le siège social est établi Avenue des Olympiades, 20 à 1140 EVERE

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Maître L

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 **18/02/2022** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **07/06/2022** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **05/08/2022** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **07/10/2022** ;
- les conclusions additionnelles et synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **21/11/2022** ;
- les conclusions additionnelles et synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **09/01/2023** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **13/02/2023** ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 17/03/2023.

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

1.

Monsieur B est engagé par la SA CARREFOUR BELGIUM (ci-après, Carrefour) en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, prenant cours le 23/10/2006. Il entame sa carrière auprès de cet employeur comme candidat boucher-chef, avant de devenir manager de rayon (boucherie), dès le 06/05/2008.

À partir du 01/01/2019, il bénéficie d'un crédit temps de fin de carrière, à mi-temps, ce qui fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

2.

Le 08/03/2021, Monsieur B clôture sa journée de travail au Carrefour de Boncelles, et décide de profiter d'une action promotionnelle sur les vins italiens. Après être passé aux caisses « SCO-SCA » du Carrefour de Boncelles – c'est-à-dire les caisses automatiques où les clients scannent (et paient) eux-mêmes leurs achats¹ – Monsieur B est arrêté par un agent de gardiennage. Dans son caddie, se trouvent deux cartons de 6 bouteilles de vin, alors que la souche ne renseigne qu'un carton scanné, et payé (41,94 euros/carton).

Alors que ces faits sont filmés par des caméras de surveillance, l'opération de Monsieur B se déroule devant une employée du magasin, Madame O chargée de surveiller le self-scan.

Il est immédiatement entendu sur les faits, en présence de Monsieur D, membre du service fraude de Carrefour ; les vidéos de surveillance sont visionnées. Il est constaté et reconnu que la seconde caisse de vin n'a pas été correctement scannée, bien que le faisceau rouge du scan apparaisse correctement sur le produit, lorsqu'il dirige la douchette², alors que celle-ci ne s'allume pas (en vert).

Lors de sa première audition, Monsieur B déclare notamment :

« Vous me demandez pour quelle raison je n'ai pas contrôlé le prix à payer, à cela, je peux vous répondre que j'ai agi instinctivement, j'étais certain de mon coup. En scannant le carton, j'ai vu que le prix correspondait bien à la publicité, en effet, souvent il faut scanner par bouteilles, de plus, en scannant le second carton, j'ai bien entendu le BIP et pour moi, l'opération s'était normalement déroulée.

Par la suite, j'ai suivi ce que l'écran me proposait et, malheureusement, je n'ai pas regardé le montant à payer.

Vous me dites que dans le cas présent, je devais payer € 83,88 pour les deux cartons, et que je n'ai payé que € 41,94, soit la moitié de mes achats.

Je sais que c'est difficile à croire mais c'est la vérité. Je pensais bel et bien avoir correctement scanné les deux cartons mais il n'en est rien. »

Il soutient avoir commis une erreur, pensant avoir correctement scanné les deux caisses, et avoir payé le prix normalement dû (83,88 euros).

Madame O est, quant à elle, entendue par la direction le 11/03/2021, et déclare notamment :

« J'ai eu l'attention attirée par son comportement car j'avais vraiment l'impression qu'il regardait où je me trouvais.

De plus, j'ai trouvé étrange qu'il me parle alors que ce n'est jamais le cas, hormis un bonjour.

En effet, alors que je passais derrière lui et qu'il était occupé à effectuer les transactions au niveau d'une caisse, il s'est retourné vers moi et m'a dit: « 80 euros pour aller aux toilettes, c'est cher ».

¹ En d'autres mots, le « self-scan »

² Instrument permettant de scanner un code barre manuellement au lieu de le scanner directement par le système caisse.

Je n'ai rien répondu, peut-être ai-je dit simplement « oui », je ne sais plus, c'était bizarre. Comme il me disait ça et que j'ai vu que le montant indiqué à l'écran n'était pas de € 80,00 mais de € 41,00 et quelques centimes, j'ai eu les sens en éveil et je me suis dit qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas. Je n'ai pas vu s'il pointait encore autre chose mais une fois après son départ, j'ai voulu en avoir le cœur net et j'ai sorti un ticket de manière à savoir ce qu'il avait réellement payé. C'est ainsi que j'ai constaté qu'il avait payé 41,00 et quelques centimes pour les deux cartons de vins. J'ai bien vu qu'il avait payé un seul carton, comme indiqué à l'écran ».

Monsieur B est auditionné une seconde fois sur les faits, le 11/03/2021. Lors de son audition, il visionne une nouvelle vidéo de surveillance, prise sous un autre angle, en présence de la directrice du Carrefour. Lors de cette seconde audition, il déclare notamment, concernant le scan du second carton de vin :

« D'emblée, je vous dis que si j'ai regardé longuement l'écran, c'est que je faisais mon calcul pour voir si la promotion était bien appliquée, en effet, parfois il faut scanner à la bouteille.

Je scanne ensuite le second carton, un éclair rouge est visible sur le blanc du carton de vin mais le témoin vert de la douchette ne s'allume pas.

A cela, comme je l'ai toujours dit, j'ai entendu un BIP et pour moi j'avais bien scanné.

Si comme vous me le dites, l'éclair était rouge, c'est bien la preuve que j'ai actionné la gâchette de la « douchette », je n'ai donc pas fait semblant.

A présent, nous visionnons ces images, ensemble.

Tout ce qui vient d'être dit correspond bien à ce que je viens de voir ».

3.

Par courrier recommandé du 12/03/2021, Carrefour notifie à Monsieur E son licenciement pour faute grave, dans les termes suivants :

« Ce jeudi 11 mars 2021, nous avons été informés d'une faute grave qui constitue un motif grave. Par la présente nous mettons fin à votre contrat avec effet immédiat dès ce jour sans aucun motif ni indemnité de préavis. Le motif grave justifiant le présent licenciement vous sera notifié dans le délai prévu par la loi relative au contrat de travail. Veuillez restituer immédiatement à l'accueil du Carrefour de Boncelles tous les documents et tout le matériel que nous avons mis à votre disposition et qui serait encore en votre possession ».

Le 16 mars suivant, Carrefour lui notifie, par pli recommandé de 5 pages³, les motifs de son licenciement, dont la conclusion est la suivante :

« La personne en charge de surveiller les images de caméra de surveillance dans le local destiné à cet effet a estimé que votre comportement lors de votre passage en caisse n'était pas normal.

Les images de caméra de surveillance confirment ce comportement et montrent que vous n'avez clairement pas scanné correctement le deuxième carton de bouteilles de vin. S'agissant bien de ce que vous étiez en train de faire, vous avez d'ailleurs regardé autour de vous au moment où vous auriez dû scanner ce deuxième carton.

Les explications que vous avez faites à Monsieur D lors de votre première audition n'étaient pas convaincantes. Suite au visionnage des images de caméra de surveillance, vos explications ne sont toujours pas convaincantes lors de votre deuxième audition et vous avez de surcroît adapté certaines de vos explications.

³ Pièce 9 du dossier de la partie défenderesse

Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, il s'ensuit que vous avez sciemment tenté de voler un montant de 41,94 EUR, en abusant de la confiance de Carrefour Belgium.

Nous ne croyons aucunement à vos explications d'une soi-disant distraction. Celles-ci ne sont aucunement crédibles compte tenu de l'ensemble des éléments. De tels actes malhonnêtes, à savoir une tentative de fraude et de vol ainsi qu'un abus de confiance de Carrefour Belgium, sont totalement inadmissibles ».

Monsieur E conteste les motifs de son licenciement par requête déposée au greffe le 18/02/2022.

2.

Au terme de ses dernières conclusions, **Monsieur B** postule la condamnation de Carrefour aux montants suivants :

- La somme de 51.430,26 euros bruts à titre d'indemnité de préavis ;
- La somme de 14.903,09 euros imposables à titre de licenciement manifestement déraisonnable ;
- La somme de 63,50 euros bruts à titre de jours fériés post-contractuels;
- La somme 1.124,18 euros bruts à titre d'indemnité pour la prime de fin d'année, prorata temporis ;
- La somme de 43,75 euros nets à titre de prorata d'écochèques ou avantage équivalent ;
- La somme de 2.500,00 euros pour non-respect des obligations en matière d'outplacement ;
- Les entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 4.500 EUR ou à titre subsidiaire à une indemnité de base au regard des montants effectivement octroyés ;

En substance, il maintient fermement avoir commis une erreur en passant les caisses du supermarché sans avoir payé toutes les marchandises emportées ; il conteste avoir commis un vol domestique. Dès lors, alors qu'il rappelle ses années d'ancienneté et son poste à responsabilité, il soutient que le licenciement n'est pas valablement fondé, outre qu'il a été notifié en dehors du délai légal.

Le motif invoqué à l'appui du licenciement n'étant pas fondé sur son aptitude ou une nécessité de fonctionnement de l'entreprise, il estime que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Concernant le calcul de l'indemnité de préavis réclamée, il soutient qu'il y a lieu de tenir compte d'une rémunération « temps plein » au moment de son licenciement, et non d'une rémunération calculée sur la base du crédit-temps.

La SA CARREFOUR BELGIUM s'oppose, à titre principal, à l'intégralité des demandes. À titre subsidiaire, elle entend voir réduire l'indemnité compensatoire de préavis réclamée.

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 E étant occupé 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. Quant au licenciement pour 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.

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 faute⁴;
- une faute intrinsèquement grave⁵;
- une faute d'une gravité telle qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties⁶.

⁴ Cass., 23 octobre 1989, Pas., 1990, I, p. 215 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995, p. 281

⁵ J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987 à 1994) — Contrat de travail », R.C.J.B., 1996, p. 564

⁶ C.T. Liège, 26 juillet 1995, J.T.T., 1995, p. 495)

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

L'employeur dispose d'un délai de trois jours pour notifier au 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 grave⁷. 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* »⁸ que le délai de trois jours commence à courir⁹.

À cet égard, la Cour de cassation a jugé que : « *Au sens de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice. Est illégal l'arrêt qui décide qu'un motif a été notifié tardivement parce que la personne ayant le pouvoir de licencier avait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de trois jours avant le licenciement* »¹⁰.

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 travailleur¹¹. Le samedi est un jour ouvrable, sauf s'il coïncide avec un jour férié¹².

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* »¹³. Ainsi, le congé pour motif grave peut être verbal, la difficulté étant alors d'en prouver l'existence.

L'article 35, alinéa 3, étant une disposition légale impérative en faveur des deux parties¹⁴, 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 fait¹⁵. 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 1989¹⁶, 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 ».

⁷ Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 78.

⁸ Cass., 3^e ch., 22 octobre 2001, RG S.99.0206F, www.juportal.be

⁹ C.T Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B., 1997, p.1621

¹⁰ Cass., 14 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 390. (voy. également dans ce sens Cass. 7 décembre 1998, J.T.T. 1999, p. 149; Cass., 13 mai 1991, J.T.T. 1991, p. 324

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

¹² C.Trav. Mons 19 avril 1990, J.T.T. 90, p.440; C. trav. LIEGE ; 26 juin 1990, J.T.T. 91, p.162

¹³ Cass., 12 octobre 1998, J.T.T., 99,p.79.

¹⁴ Cass., 22 mai 2000, RG S.099. 0046 F

¹⁵ Cass., 5 décembre 1994, J.T.T., 1995, p. 25

¹⁶ J.T.T., 1989, p. 432.

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.¹⁷

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 »¹⁸.

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,...¹⁹.

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier²⁰. 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 pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)²¹ – 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.²²

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'urgence²³.

¹⁷ 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.

¹⁸ Cass., 20 novembre 2006, RG S.05.0117.F

¹⁹ 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 - VVANNES, "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

²⁰ C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

²¹ 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.

²² 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

²³ C. trav. Bruxelles, 6 mai 2014, Inéd., RG n° 2012/AB/639

Le seul fait du vol constitue en soi un motif grave de licenciement dans la mesure où il rompt de manière immédiate toute la confiance que l'employeur a placée dans le travailleur.

«Il est de jurisprudence constante que la fraude commise par un travailleur au préjudice de son employeur constitue un vol justifiant un licenciement pour motif grave, quelle que soit la valeur de la fraude et sans avoir égard à l'éventuel caractère isolé des faits ou au passé professionnel du travailleur. En effet, le vol n'est pas uniquement le fait de soustraire de l'argent ou des biens à son employeur, mais le vol est également le fait de percevoir intentionnellement de l'argent à charge de son employeur qui pourtant n'est pas dû. »²⁴.

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 adverse²⁵.

Ainsi, celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit²⁶. Des attestations testimoniales peuvent notamment être déposées et le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui²⁷.

Des soupçons, fussent-ils sérieux, ne peuvent constituer la preuve formelle du fait de vol reproché au travailleur²⁸.

5. L'application des principes au cas d'espèce

i. Le respect du double délai de trois jours

Monsieur B soutient que, dès le 08/03/2021, CARREFOUR avait une connaissance suffisante des faits lui reprochés, puisqu'il indique avoir été contraint de remettre son badge d'accès/clé et invité à ne plus se présenter au travail, ce qui est contesté.

Dès lors, il estime que la notification du licenciement est tardive, en ce qu'elle est intervenue le 12/03/2021, soit plus de trois jours après les faits reprochés.

CARREFOUR conteste cette version des faits ; la société soutient ne pas avoir rompu le contrat de travail le 08/03/2021, alors qu'elle n'a eu une connaissance suffisante des faits que le 11/03/2021, lors de la seconde audition de l'intéressé.

Il appartient à Monsieur B d'établir la preuve de la rupture du contrat de travail, en date du 08/03/2021, laquelle peut être matérialisée par la remise des badges d'accès magasin, acte équipollent à rupture.

Alors qu'il n'apporte aucun élément probant à cet égard, ses seules déclarations ne peuvent suffire.

²⁴ C.T. Liège (sect. Liège), 16 septembre 2014, *Inédit*, R.G. 2013/AU273

²⁵ C.Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 238.

²⁶ Cass., 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, *Pas.*, 1987, p. 164.

²⁷ 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.

²⁸ C. trav. Liège, 9 mars 2016, *Inédit*, R.G. n°2015/AL/72

La rémunération versée par l'employeur entre le 08/03/2021 et le 11/03/2021, ainsi que le courrier de notification du licenciement, du 12/03/2021 qui l'invite à rapporter les documents et le matériel mis à sa disposition démontrent, au contraire, une intention de poursuivre la relation contractuelle après le 08/03/2021.

Le fait que les journées des 8 et 11 mars aient été payées postérieurement à la rupture ne démontre nullement une intention de « couvrir » le délai de licenciement ; elles ont été payées concomitamment au décompte de sortie, et il est logique que Monsieur B reçoive ses émoluments après la rupture du contrat.

S'il était dans les intentions de CARREFOUR de mettre fin à la relation contractuelle dès le 08/03/2021, monsieur B n'aurait pas été convoqué à une nouvelle audition, le 11/03/2021.

Cette nouvelle audition est réalisée en présence de la Directrice du magasin, Madame P. Il est procédé au visionnage d'une nouvelle vidéo de surveillance, prise sous un autre angle de celle visionnée le 08/03/2021. En outre, le 11/03/2021, Madame C, employée présente au self-scan lors des faits litigieux, est également entendue.

Ces éléments démontrent à suffisance qu'en date du 08/03/2021, l'employeur n'a pas mis fin au contrat de travail ; à ce moment, il n'avait alors pas de certitude suffisante quant aux faits reprochés.

CARREFOUR n'a eu la certitude des faits reprochés qu'après cette nouvelle audition de Monsieur B, le visionnage des vidéos par la directrice de l'établissement en présence de son employé, et la déclaration écrite d'un témoin direct des faits, Madame O.

Le lendemain, le 12/03/2021, CARREFOUR notifie sa décision de rompre le contrat ; cette notification intervient dans le délai de 3 jours suivant la connaissance certaine et suffisante des faits reprochés, soit le 11/03/2021.

La notification des motifs du licenciement intervient le 16/03/2021 soit dans les trois jours ouvrables de la notification du 12/03/2021.

En conclusion, le licenciement n'est pas irrégulier en la forme ; le double délai visé à l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail a été respecté.

II. La preuve de la matérialité des faits reprochés à Monsieur B

Il est établi que Monsieur B a franchi les caisses « self scan » du magasin CARREFOUR en possession d'une marchandise qu'il n'avait pas payée, à savoir une caisse de six bouteilles de vin italien, au prix de 41,94 euros.

Ce fait est constaté instantanément, grâce aux caméras de vidéo-surveillance, en présence d'un vigile, et alors que le self-scan est contrôlé par une autre employée du supermarché.

Il ne peut cependant s'agir d'un vol, au sens pénal du terme, que s'il existe une intention frauduleuse, à savoir la conscience et l'intention de conserver une marchandise, sans en payer le prix.

Contrairement à ce que CARREFOUR soutient, il n'incombe pas à Monsieur B de démontrer une absence d'intention frauduleuse dans son chef ; dans la mesure où le fait

invoqué à l'appui du licenciement repose sur cette même intention, c'est à l'ancien employeur qu'incombe la charge de la preuve.

Le Tribunal a eu l'occasion de visionner les deux vidéos des caméras de surveillance qui ont filmées les faits, sous deux angles différents.

Le comportement de Monsieur B. est, en effet, suspect, de par la lenteur de ses gestes. On constate encore que l'attention de l'employée du self-scan est également attirée par ce comportement, puisqu'elle se place derrière Monsieur B., lorsqu'il scanne ses deux articles.

Dans les entreprises de grandes tailles comme CARREFOUR, la surveillance des clients et du personnel est compliquée, et il est donc attendu un comportement irréprochable des employés.

Les faits du 8 mars 2021 s'inscrivent dans ce contexte, et expliquent l'existence d'un service fraude, de détective privé et de visionnages multiples des vidéos de surveillance. Quelle que soit la valeur de la marchandise soustraite, il est légitime que l'employeur accorde une attention particulière à ce type de faits.

Sur la base de ce même constat, le Tribunal s'étonne que la politique de CARREFOUR autorise les employés à procéder eux-mêmes au paiement de leur course, via le système self-scan.

Par ailleurs, que ce système soit utilisé par un employé ou un simple client, il n'est pas infaillible et, tout comme une caissière ordinaire, des articles peuvent être comptabilisés deux fois ou ne pas l'être, que ce soit en raison d'une erreur humaine ou d'une défaillance de la machine.

Or, Monsieur B. a toujours contesté la moindre intention frauduleuse, invoquant avoir commis une erreur, avoir été distrait. Ainsi, dès sa première audition consécutive aux faits, il déclare :

« Vous me demandez pour quelle raison je n'ai pas contrôlé le prix à payer, à cela, je peux vous répondre que j'ai agi instinctivement, j'étais certain de mon coup. En scannant le carton, j'ai vu que le prix correspondait bien à la publicité, en effet, souvent il faut scanner par bouteilles, de plus, en scannant le second carton, j'ai bien entendu le BIP et pour moi, l'opération s'était normalement déroulée.

Par la suite, j'ai suivi ce que l'écran me proposait et, malheureusement, je n'ai pas regardé le montant à payer. Vous me dites que dans le cas présent, je devais payer € 83,88 pour les deux cartons, et que je n'ai payé que € 41,94, soit la moitié de mes achats.

Je sais que c'est difficile à croire mais c'est la vérité. Je pensais bel et bien avoir correctement scanné les deux cartons mais il n'en est rien.»

Lors de sa seconde audition, le 11/03/2021, il déclare :

« Si comme vous me le dites, l'éclair était rouge, c'est bien la preuve que j'ai actionné la gâchette de la « douchette », je n'ai donc pas fait semblant.

A présent, nous visionnons ces images, ensemble.

Tout ce qui vient d'être dit correspond bien à ce que je viens de voir »

Il s'agit d'un élément éclairant quant à l'intention de Monsieur B. ; il confirme avoir appuyé sur la douchette pour scanner le seconde caisse, bien que la marchandise n'a pas effectivement été encodée pour paiement.

On peut également s'étonner qu'au moment où il paie au moyen de sa carte de banque, ou analyse sa souche, Monsieur B. ne constate pas une anomalie quant au prix payé.

L'intéressé explique qu'il n'avait pas ses lunettes de vue et n'a donc pas pu vérifier le prix payé, alors qu'il pensait bien avoir scanné les deux caisses de vin ; ces explications sont crédibles.

L'honnêteté et la loyauté que les grandes enseignes attendent de leurs employés impliquent, en contrepartie, qu'une certaine confiance leur soit accordée. Cette confiance suppose, notamment, que le travailleur soit entendu et *écouté* lorsqu'il affirme ne pas avoir commis de vol. La bonne foi du travailleur ne peut être battue en brèche, alors que le profit de Monsieur B impose, a priori, qu'une confiance accrue lui soit accordée (ancienneté de plus de 15 ans, profil de manager, évaluations positives,...)

Enfin, il est regrettable qu'aucune confrontation n'a été organisée entre Monsieur B et Madame O.

Compte tenu de l'ensemble des éléments en possession du Tribunal, l'intention frauduleuse de Monsieur B de voler une caisse vin n'est pas établie ; il subsiste, à tout le moins, un doute raisonnable à ce sujet.

La thèse selon laquelle il aurait commis une erreur, et aurait été distrait lors de son passage au self-scan est plausible, vu les explications de l'intéressé dont la crédibilité est renforcée par son ancienneté et sa position de manager au sein de l'entreprise, l'absence de reproche sur la qualité de son travail ou de précédent,...

En tout état de cause, le doute quant l'intention frauduleuse doit lui bénéficier et il n'est donc pas établi par CARREFOUR que son employé a commis un vol, justifiant le licenciement immédiat et sans indemnité.

Partant, le licenciement est illégal et une indemnité de préavis est due.

6. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis

1.

Il n'est pas contesté qu'au 12/03/2021, Monsieur B pouvait prétendre à une indemnité de préavis correspondant à 8 mois et 24 semaines de rémunération, vu l'entrée en fonction le 23/10/2006.

L'article 39 §1, alinéa 1 de la loi du 3 juillet 1978 dispose « *Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles [1 37/2, 37/5, 37/6 et 37111.11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.*

Les parties ne s'accordent pas sur le montant de la rémunération à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité :

- Monsieur B soutient qu'il y a lieu de tenir compte d'une rémunération totale de 45 585,92 euros ; le salaire mensuel de base doit correspondre à celui applicable pour un travail exercé à temps plein, nonobstant une occupation temporaire à temps partiel au moment de la rupture du contrat de travail.

Selon lui, l'interprétation selon laquelle l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 impose que la rémunération en cours à prendre en considération lors du licenciement d'un travailleur bénéficiant d'une réduction du temps de travail doit être la rémunération perçue effectivement et non pas celle qu'il aurait reçue s'il avait poursuivi son travail à

temps plein, est contraire au principe de non-discrimination contenue dans les articles 10 et 11 de la Constitution et dans la loi du 10 mai 2007, précisément quant au critère de l'âge.

Il soutient une discrimination indirecte en raison de l'âge puisque le crédit-temps de fin de carrière n'est accordé qu'aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 55 ans.

- CARREFOUR soutient qu'il y a lieu de tenir compte d'une rémunération totale de 27 276,61 euros, sur la base d'un salaire mensuel correspond à celui effectivement perçu au moment de la rupture, alors que Monsieur B. bénéficiait d'un crédit temps de fin de carrière.

2.

Hormis des cas particuliers (congé parental, mi-temps médical et congé pour soins palliatifs), la Cour constitutionnelle a confirmé, à de nombreuses reprises que, pour les autres formes d'interruption de carrière et de crédit-temps, l'indemnité compensatoire de préavis doit être calculée sur base des prestations réduites.

Ainsi, par arrêt du 10/11/2011²⁹, la Cour constitutionnelle s'est prononcé sur la discrimination fondée sur l'âge, et sur la rémunération due pour les prestations de travail qui ont été temporairement réduites dans le cadre d'un crédit-temps :

« B.9.2. Depuis lors, compte tenu de l'arrêt précité de la Cour de justice, le législateur a adopté, par le biais de l'article 90, 2°, de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, l'article 105, § 3, de la loi du 22 janvier 1985, cité en B.5.2.

Il ressort des travaux préparatoires de cette disposition que ce régime ne concerne que le congé parental et non les autres formes de travail à temps partiel (Doc. pari., Chambre, 2009-2010, DOC 522299/016, p. 31). Un amendement destiné à étendre ce régime à toutes les formes de réduction des prestations de travail en application des sections 3 et 3bis de la loi du 22 janvier 1985 (ibid., DOC 522299/003, p. 11) n'a pas été adopté (ibid., DOC 52-2299/016, p. 38)

8.9.3. Le fait que, pour déterminer une éventuelle indemnité de congé due par l'employeur en cas de licenciement d'un travailleur au cours du congé parental de ce dernier, fi faille, en vertu de la jurisprudence précitée de la Cour de justice interprétant l'accord-cadre sur le congé parental et de l'article 105, § 3, de la loi du 22 janvier 1985, se baser sur la rémunération perçue comme si le travailleur n'avait pas pris de congé parental ne signifie pas pour autant qu'il serait manifestement déraisonnable de se baser, pour déterminer l'éventuelle indemnité de congé due par l'employeur en cas de licenciement d'un travailleur âgé de cinquante ans et plus qui a réduit ses prestations de travail, sur la rémunération en cours perçue pour ses prestations réduites, compte tenu tant de l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 que du fait que le droit belge prévoit en faveur de ce travailleur, outre l'indemnité de congé, une indemnité de protection égale à six mois de rémunération à charge de l'employeur, si celui-ci a mis fin au contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la réduction des prestations de travail ».

²⁹ C.const. 10 novembre 2011, arrêt n° 167/2011, R.G. nos 5053 et 5083

« L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, dans l'interprétation selon laquelle, en cas de licenciement d'un travailleur âgé de cinquante ans et plus qui a réduit ses prestations de travail, il convient de se baser sur la rémunération en cours correspondant aux activités réduites pour fixer le montant de l'indemnité de congé ».

Depuis cet arrêt cependant, une modification législative est intervenue, mettant fin à de nombreuses controverses sur le sujet.

Est inséré, dans la loi du 3 juillet 1978, l'article 39 §2/1 (l'article 10 de la Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants³⁰⁾ lequel dispose :

³⁾ § 2/1

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1^{er}, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

Bien que cette modification législative n'entre en vigueur que 10 jours après sa publication au Moniteur belge, elle démontre une prise de conscience du législateur quant à l'existence d'une situation préjudiciable aux travailleurs concernés. Le législateur a entendu mettre fin à la discrimination indirecte sur la base de l'âge, soutenue par le demandeur.

En l'espèce, il apparaît que la demande de crédit-temps de fin de carrière vise une période déterminée puisqu'elle débute du 31 octobre décembre 2018 pour se terminer à l'âge de la pension légale³¹.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture est donc celle que Monsieur Bⁱ aurait dû percevoir s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail soit 45 585,92 euros.

b. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

a. Les principes juridiques applicables

1.

Corrélativement à l'obligation pour l'employeur de motiver son licenciement, le droit de licencier n'étant pas absolu, la Convention collective de travail n° 109 crée un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation lorsqu'il est victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

« Le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont

³⁰ – M.B., 31/10/2022.

³¹ Sous-farde 1, pièce 6 du dossier du demandeur

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 précise que :

« 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 ³²:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. À contrario, les motifs de licenciement admissibles sont ceux ayant un lien avec l'aptitude ou l'attitude du travailleur ou encore les nécessités de l'entreprise.
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent. Cette condition implique que seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé mais non l'opportunité de gestion de l'employeur³³.

Comme l'a très justement décidé le Tribunal du travail de Liège – division de Dinant : *« l'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution³⁴. Ainsi, il n'est plus contesté que le Tribunal est amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement, sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT ».*

Le choix que l'employeur fait de licencier certains travailleurs eu égard à leur valeur professionnelle relève de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire, sans que le juge saisi ne

³² M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSI, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131.

³³ A. GIELEN, H-F LENAERTS, B. VANSCHOEBEKE, J-Y VERSLYPE, G. WILLEMNS, A. WITTERS, "La rupture du contrat de travail- Chronique de jurisprudence 2011-2015, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 438

³⁴ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosserles et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

puisse en apprécier l'opportunité³⁵, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire. De même, l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.³⁶

Dans deux arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010³⁷ relatifs à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, la Cour de cassation a considéré que le licenciement était abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, n'étaient pas légitimes. La Cour utilise les termes suivants : « *Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif, si le motif est manifestement déraisonnable* ».

Cette jurisprudence, transposable en l'espèce, introduit donc un principe de *proportionnalité* dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement, sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre³⁸.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.³⁹

Le contrôle judiciaire exercé sur le licenciement suppose ainsi les vérifications suivantes :

- 1° les motifs avancés par l'employeur concernent une des trois catégories de motifs légitimes (aptitude, conduite ou nécessité de fonctionnement de l'entreprise) ;
- 2° l'exactitude de ces motifs ;
- 3° les faits à l'appui du licenciement sont la cause réelle de celui-ci ;
- 4° lorsque le licenciement est fondé sur des motifs légitimes, s'il présente un caractère manifestement déraisonnable du licenciement en comparaison du comportement qu'adopterait un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise suppose la démonstration du lien causal entre la rupture du contrat de travail et les besoins concertés de l'entreprise, ou, autrement dit, « *la réorganisation et ses conséquences (sur le plan organisationnel et financier)* »⁴⁰. Ainsi, il a été récemment jugé que « *les nécessités recoupent des besoins, des impératifs dans le contexte de l'entreprise et pas un objectif abstrait* »⁴¹.

³⁵ J. CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes. M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

³⁶ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

³⁷ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

³⁸ J. CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) - Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

³⁹ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et suivantes

⁴⁰ T.T., Liège- division de Dinant, 20 avril 2020, RG 18/521/A www.terralaboris.be

⁴¹ C.trav. Liège, division de Liège, 12 février 2020, RG 2018/AL/781, www.terralaboris.be

La notion de nécessité liée au fonctionnement de l'entreprise doit être interprétée largement et « vise l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'entreprise tant du point de vue économique que social »⁴².

2.

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur, en cas de contestation du motif de licenciement:

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

Le mécanisme probatoire dicté par l'article 10 précité a été très justement résumé par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles⁴³ :

« Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et l'employeur répond adéquatement à sa demande, voire si l'employeur communique d'initiative les motifs au travailleur : Chacun doit prouver les faits qu'il allègue et donc : – l'employeur devra prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision et le lien existant ou non avec l'un des trois motifs autorisés : ° si cette preuve est rapportée, il reviendra alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ; ° si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaudra à l'absence de motif et placera le travailleur, au niveau de la charge de la preuve, dans la même position que si l'employeur n'avait pas répondu à sa demande de connaître les motifs du licenciement ; – le travailleur devra démontrer de son côté que : ° soit, le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ; ° soit, le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, en ce cas, si la preuve est rapportée, il se retrouvera dans la même position que si l'employeur n'avait pas communiqué les motifs et il bénéficiera du renversement de la charge de la preuve.

En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, al. 1er, C. civ., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation ».

Récemment, la Cour du travail de LIEGE a estimé que, lorsque le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, il lui appartient de prouver les éléments qui indiquent le

⁴² L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », J.T., 2014/21, n°6565, 387

⁴³ Trib. trav. Bruxelles (Fr.), 1re ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/2959/A, inédit cité in Lenaerts, H.-F., Thoelen, N., Vanschoebeke, B., Verslype, J.-Y., Willems, G. et Witters, A., « Chapitre 9. - Licenciement manifestement déraisonnable et l'abus du droit de licencier » in *La rupture du contrat de travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcler, 2021, p. 498.

caractère manifestement déraisonnable de son licenciement. L'employeur a également la charge de la preuve des faits qu'il allègue et, en cas de doute, le fardeau de la preuve pèsera sur le travailleur⁴⁴.

En tout état de cause, lorsqu'un doute subsiste sur la réalité des faits exposés lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, le fardeau de la preuve repose sur le travailleur, en sa qualité de demandeur de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit d'une application des principes probatoires visés aux articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil – "*actori incumbit probatio*". Selon l'auteure, « *s'il subsiste un doute quant à l'une des composantes de la définition de licenciement manifestement déraisonnable, l'indemnité ne sera pas due* »⁴⁵.

Toutefois, selon cette thèse, l'article 10 de la CCT n° 109 n'exonère pas l'employeur de collaborer loyalement à la charge de la preuve.

D'autres auteurs sont plus nuancés quant à la question probatoire puisqu'ils estiment que « *l'employeur doit apporter la preuve du motif avancé tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est "manifestement déraisonnable"* »⁴⁶.

3.

En ce qui concerne la sanction applicable en cas de démonstration d'un licenciement manifestement déraisonnable, il faut se référer à l'article 9 de la CCT n° 109 selon lequel :

« § 1°. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes:

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il est loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du code civil. ».

b. L'application des principes au litige

Pour apprécier le fondement de la demande, il s'agit de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur :

1° entrent dans l'une des trois catégories de motifs définies par la C.C.T. n° 109 (critère de légalité),

⁴⁴ C.trav. Liège (div. Liège), 3^{ème} ch., 15 janvier 2019, RG AL/2018,186, J.L.M.B. 2020, liv. 10, 452

⁴⁵ A. FRY, « La C.C.T. 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », In CUP 2018, vo. N° 182, p. 95.

⁴⁶ S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109 – les 15 degrés du licenciement manifestement déraisonnable » In Droit du travail tous azimuts, Liège-Bruxelles, CUP, Larcier, 2016, p. 368).

- 2° s'ils sont exacts (critère de réalité),
- 3° s'ils constituent la cause réelle du licenciement (critère de causalité) et
- 4° s'ils sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement (critère de légitimité ou de proportionnalité).

En l'espèce,

1° Les motifs invoqués à l'appui du licenciement de Monsieur B sont nécessairement en lien avec sa conduite ou son comportement, puisqu'il lui est reproché d'avoir tenté de voler de la marchandise.

2° la réalité des motifs du licenciement n'est pas établie puisque, au terme de son analyse, le Tribunal estime qu'il subsiste un doute quant à l'intention frauduleuse de Monsieur B

Le raisonnement peut s'arrêter à ce stade, et il n'y a pas lieu de s'interroger sur la cause réelle du licenciement. En procédant au licenciement de son travailleur sur la base d'un motif erroné, l'employeur a, de facto, adopté un comportement manifestement déraisonnable.

L'indemnité maximale de 17 semaines de rémunération est due, calculée sur la rémunération intégrale applicable au moment du licenciement, soit un total de 14 903,39 euros.

c. L'outplacement

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs dispose, en son chapitre V, qu'une procédure de reclassement professionnel est applicable : « *Au travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1178 relative au contrat de travail des articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai préavis de 30 semaines soit la partie de ce délai restant à courir* ».

L'article 7 de la CCT n°82 du 10/07/2022 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés dispose qu'après la fin du contrat de travail, l'employeur doit faire une offre valable de reclassement professionnel dans un délai de quinze jours. Cette offre doit intervenir d'initiative. À défaut, le travailleur doit adresser une mise en demeure écrite dans le délai d'un mois suivant l'expiration de ce délai.

En l'espèce, Monsieur B a été licencié pour motif grave le 12/03/2021. Si aucune proposition de reclassement n'a été offerte par CARREFOUR dans le délai légal, Monsieur B n'a formulé aucune mise en demeure à cet égard.

Par ailleurs, aucun dommage n'est établi suite au non-respect de cette procédure puisque Monsieur B reconnaît avoir retrouvé de l'emploi consécutivement à son licenciement.

La demande de condamnation de CARREFOUR au paiement de la somme de 2 500 euros est non-fondée.

d. Les autres postes de réclamation

i. Les arriérés de rémunération

La prime sectorielle a été régularisée et Monsieur B ne la réclame donc plus.

Concernant les écoulements, CARREFOUR indique qu'ils ont été convertis en une réduction de prix, dont Monsieur B. a bénéficié, en vertu d'une CCT conclue au sein de l'entreprise, le 12/07/2012.

CARREFOUR indique que Monsieur B. a conservé sa carte avantage après son licenciement, et qu'il a donc bénéficié de la conversion des chèques repas.

Le demandeur ne le conteste pas formellement de sorte que cette demande est non fondée.

ii. La prime de fin d'année

CARREFOUR fait état de la convention collective de travail relative à la prime de Noël du 27 août 2007 applicable au sein de la commission paritaire n° 312 qui dispose en son article 4 concernant les conditions d'octroi :

« La prime de Noël est octroyée aux travailleurs qui ont au moins trois mois consécutifs ou non consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise au cours de l'année civile considérée et qui au moment du paiement de la prime sont présents dans l'entreprise ou se trouvent dans une situation qui est assimilée à du travail effectif en vertu de la législation relative aux vacances annuelles.

La prime est également octroyée aux travailleurs qui au moment du paiement se trouvent en crédit-temps, en congé pour soins palliatifs, en congé pour soins à un membre de la famille gravement malade ou en congé parental et qui, pendant l'année calendrier considérée, ont exécuté des prestations de travail. »

Monsieur B. est licencié le 12/03/2021. Il ne faisait donc plus partie du personnel au moment du paiement de la prime. Cette demande est non-fondée.

iii. Les jours fériés post contractuels

Monsieur B. sollicite une somme de 63,50 euros pour la rémunération du 5 avril 2021 ; soit un jour férié intervenant dans les trente jours de la rupture du contrat de travail (loi du 4 janvier 1974 et son arrêté d'exécution).

L'article 14 de l'AR du 18/04/1974 n'est pas applicable en l'espèce, puisque le licenciement pour motif grave est irrégulier.

CARREFOUR doit être condamnée au paiement de ce montant.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit très largement fondée,

Ce fait,

Condamne la S.A. CARREFOUR BELGIUM à payer à Monsieur B un montant de 51 430,26 euros bruts à titre d'indemnité de préavis ;

Condamne la S.A. CARREFOUR BELGIUM à payer à Monsieur B un montant de 14 903,39 euros nets à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Condamne la S.A. CARREFOUR BELGIUM à payer à Monsieur B un montant de 63,50 euros bruts à titre de rémunération d'un jour férié post-contractuel ;

Déboute Monsieur B pour le surplus,

Condamne S.A. CARREFOUR BELGIUM aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée à 4 500 euros ainsi que la somme de 22 euros représentant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé,

Les Juges sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 21/04/2023 par
; Juge présidant la chambre, désigné pour le prononcé par ordonnance de la
Présidente de division (article 782bis du Code Judiciaire), assistée de
Expert, Greffier assumé en application de l'Art. 329 du C.J.

Le Greffier assumé,

Le Président,