



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 OCTOBRE 2018.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 17/ 782/A

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Madame 1

Partie demanderesse comparissant personnellement et assistée par Maître Pierre HANNON loco Jean-Claude DELVILLE, avocat à VERVIERS.

Contre :

SA ALDI, inscrite à la BCE sous le numéro BE0449 913 318.
Ayant son siège à 6640 VAUX-SUR-SURE, Parc Artisanal de Villeroux, n°4.
Partie défenderesse comparissant par Maître Soumaya BERDOUNI loco Maître Herman VAN HOOGENBEMT, avocat à ANTWERPEN.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 17/782/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 20 février 2017, les conclusions et dossiers des parties ;

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 19 septembre 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

REMARQUE PREALABLE

L'article 744 du code judiciaire dispose que :

" Les conclusions contiennent également, successivement et expressément :

- 1° l'exposé des faits pertinents pour la solution du litige;
- 2° les prétentions du concluant;
- 3° les moyens invoqués à l'appui de la demande ou de la défense, le cas échéant en numérotant les différents moyens et en indiquant leur caractère principal ou subsidiaire;
- 4° la demande quant au dispositif du jugement, le cas échéant en indiquant le caractère principal ou subsidiaire de ses différentes branches."

tandis qu'il résulte de l'article 780 du même code que :

"Le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif... :

3° l'objet de la demande et la réponse aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744, alinéa 1^{er}..."

Ni les conclusions additionnelles ni les conclusions principales de Madame Z ne répondant au prescrit de l'article 744 du code judiciaire, le Tribunal n'est donc pas tenu d'y répondre.

1. ANTÉCÉDENTS.

Madame Z a été occupée en qualité d'employée vendeuse par la S.A ALDI à temps partiel (28 heures / 36), au magasin de Spa, à partir du 9 août 1999 (le contrat initial n'est cependant pas produit).

Le 4 avril 2017, Madame Z a été surprise en train de consommer des pâtisseries, marchandises du magasin, exemptes de tout justificatif de paiement, et ce, en totale contrariété avec les procédures internes en matière d'achats par le personnel. (conclusions additionnelles ALDI p. 3)

Elle est entendue à cet égard par Monsieur M (chef de zone) et Monsieur R (chef de vente, représentant la direction).

Elle soutient avoir expliqué que Madame L (responsable du magasin) aurait offert à ses collègues des mini pâtisseries écrasées, provenant du magasin, en leur signalant qu'elle "allait les pointer à 50%". Peu après, Madame Z a mangé deux mini boules de Berlin qui lui avaient ainsi été offertes.

Un compte rendu de cette rencontre est rédigé le 4 avril 2017, signé "pour réception" par Madame Z et par les deux autres personnes présentes, dans les termes suivants :

"Lors de son arrivée en filiale ce jour, votre chef de district monsieur M a surpris des marchandises consommées en cantine n'ayant aucun justificatif de paiement.

Il s'agit au total de trois boîtes de pâtisseries de pâques ainsi que d'un paquet de gaufres à l'abricot.

Après discussion, vous avez reconnu avoir consommé deux pâtisseries et avez mentionné que vous alliez payer la marchandise consommée.

Suite à ce fait, monsieur M a suspendu votre fonction entraînant une impossibilité de continuité de votre activité au sein de la S.A. ALDI Vaux-sur-sûre et ce, pour rupture de confiance. (C'est le Tribunal qui souligne).

Les faits ont été discutés entre les trois personnes nommées ci-dessus suite au refus de Madame Z de se faire représenter par la délégation syndicale".

Les parties sont en désaccord sur ce point, Madame Z affirmant que la déléguée syndicale, Madame L, contactée, aurait refusé de se présenter.

Les parties signent alors une convention, qu'ALDI qualifie de rupture de commun accord, et dont il résulte que :

"Article 1

L'employeur met fin au contrat de travail (c'est le tribunal qui souligne) conclu avec le travailleur le 09/08/1999 à dater du 04/04/2017 fin de journée et ce, de commun accord. L'employé et l'employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune prestation effective de préavis. L'employé s'engage à ne réclamer aucune indemnité compensatoire de préavis, ceci incluant le préavis légal.

Article 2

La rupture de commun accord fait suite aux faits bien connus des deux parties...

Article 4

En exécutant les articles susvisés, les Parties renoncent expressément et définitivement à toute réclamation qu'elles pourraient se faire ou qui pourrait avoir déjà eu lieu en raison de ou à l'occasion de la naissance, l'exécution et/ou la rupture de la relation de travail ainsi que de toute autre relation professionnelle de l'Employé avec l'Employeur et/ou toute autre société ou entité du même groupe que celui auquel l'Employeur appartient. Plus particulièrement, l'Employé renonce dès lors expressément à réclamer toute indemnité compensatoire/complémentaire de préavis, suite à la rupture de son contrat de travail ou à l'occasion de celle-ci, ainsi que toute autre indemnité compensatoire/complémentaire de préavis, suite à la rupture de son contrat de travail ou à l'occasion de celle-ci, ainsi que toute indemnité de protection de quelque nature que ce soit, toute indemnité de toute nature en ce compris toute indemnité pour dommage moral..."

Il est à remarquer que cette "convention" est un document type, sans aucune personnalisation, hormis les dates d'engagement et de fin de contrat (le nom des parties n'est pas mentionné, il est question de "l'employé",...).

Madame L, également entendue à cet égard (attestation de Mme G, p. 4 du dossier Z), "a également signé une convention de commun accord entraînant la rupture de son contrat de travail". (conclusions additionnelles ALDI, p. 7)

Par courrier du 5 mai 2017 de son conseil, Madame Z invoque une "pression inadmissible" pour aboutir à la signature de la convention ainsi qu'un "manifeste abus de droit". (p. 1 de son dossier)

2. DEMANDE

Madame Z réclame :

- à titre principal, une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération pour licenciement abusif sur base de l'article 1382 du Code civil ;
- à titre subsidiaire, une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération sur base de la C.C.T 109 ;
- à titre plus subsidiaire, la tenue d'une enquête.

La S.A ALDI conteste ces réclamations, dans leur principe, en invoquant d'une part la nullité de la requête et d'autre part, le fait que Madame Z a signé une convention de rupture de commun accord.

3. DISCUSSION

Quant à la recevabilité de l'action et à la nullité de la requête.

Selon l'article 1034ter, 3° du Code judiciaire, la requête contradictoire contient, à peine de nullité, l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

" Par son arrêt du 24 novembre 1978, la Cour de cassation a précisé que les termes « exposé sommaire des moyens » ne visent pas la norme juridique mais les éléments de fait qui servent de fondement à la demande.

Ces indications doivent permettre à la partie citée de préparer sa défense en connaissance de cause. C'est au moment de la notification de la requête que cette condition doit être remplie.

L'exception de nullité qualifiée d' «exceptio obscuri libelli» ne peut être reçue qu'à partir du moment où l'acte introductif est à ce point obscur dans son libellé qu'il empêche la partie défenderesse appelée à comparaître de construire et d'organiser sa défense. "

(T.T Mons, 8 mars 2013, 12/312/A, JURIDAT)

L'arrêt du 24 novembre 1978 de la Cour de cassation auquel ce jugement fait référence indique que :

"Attendu que l'article 702 du Code judiciaire dispose que, à peine de nullité, l'exploit de citation doit contenir notamment '3° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande';

Attendu que, par le terme 'moyens', cette disposition ne vise nullement la norme juridique, mais les éléments de faits qui servent de fondement à la demande; qu'il appartient au juge d'appliquer, en respectant les droits de la défense, aux faits dont il est régulièrement saisi et sans modifier ni l'objet, ni la cause de la demande, les normes juridiques sur la base desquelles il fera droit à la demande ou la rejettera;

Attendu que l'arrêt ne dénie pas que lesdits éléments de fait de la cause ont été soumis régulièrement au juge; que, en interprétant l'article 702, 3° du Code judiciaire comme s'il prescrivait à la demanderesse d'énoncer dans son exploit de citation les normes juridiques, sur lesquelles elle croyait pouvoir fonder sa demande, la cour d'appel a violé cet article." (R.G. n° 6515, JURIDAT)

"Selon le prescrit de l'article 702, 3 ° du Code judiciaire, la citation doit énoncer, à peine de nullité les faits invoqués par le demandeur, ses prétentions et les moyens sur lesquels il fonde son action. Ces indications doivent permettre à la partie citée de préparer sa défense en connaissance de cause. C'est au moment de la signification de la citation que cette condition doit être remplie.

Il s'agit d'une question de fait laissée à l'appréciation souveraine du tribunal.

Le principe est toutefois qu'une action ne peut être repoussée par l'exception obscuri libelli si le défendeur n'a pu, lors de la signification de l'exploit, se méprendre sur la nature, la cause et la portée de la demande. Cela peut notamment résulter de la correspondance échangée avant la citation (Rouard, Droit Judiciaire Privé, Procédure Civile II, n° 148 et 155.+ références citées).

Il n'a pu se méprendre si l'acte indique les faits de la cause, la contestation qu'ils suscitent et la solution que le demandeur souhaiterait voir donner à cette dernière (Gutt, Stranard, Examen de jurisprudence droit judiciaire, RCJB '74 et références citées.).

L'exception doit être soulevée in limine litis. La nullité est couverte par la défense au fond." (C.T. Bruxelles, 25 juin 2003, R.G. 40726, JURIDAT).

Dès lors que, d'une part, l'exception dont se prévaut la partie défenderesse n'a pas été soulevée in limine litis et que, d'autre part, elle l'a couverte en se défendant au fond, elle ne peut plus invoquer la nullité de la requête, les errements de la partie demanderesse portant essentiellement sur les bases légales de ses revendications, mais les faits de la cause étant clairement exposés.

L'action doit donc être déclarée recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

Quant à la validité de la convention signée le 4 avril 2017

La S.A. ALDI se prévaut de la jurisprudence selon laquelle il ne peut y avoir vice de consentement même si la convention a été signée sous la menace d'un licenciement pour motif grave et même si le fait reproché n'est pas constitutif d'un motif grave, à condition toutefois que le consentement n'ait pas été obtenu dans des conditions injustes ou illicites ou que l'employeur n'ait pas fait un usage abusif de ses droits. (c'est le Tribunal qui souligne)

Or, dans le cas d'espèce, il résulte de l'article 9.5 du règlement de travail, que Madame Z a effectivement reçu (voir sa signature pour réception le 9 mars 2015, p. 2,b du dossier ALDI), que

"Le personnel peut acheter tous les produits prévus dans l'assortiment de l'entreprise. Les achats effectués pour consommation pendant les heures de repas ou destinés à une consommation immédiate doivent être paraphés par le gérant et accompagnés d'un ticket de caisse valable..."

Madame Z soutient que les pâtisseries auraient été offertes par sa responsable, Madame L, alors que la S.A. ALDI conteste que cette version des faits aurait été donnée par Madame Z lors de son audition.

Or,

- aucun élément du dossier ne permet de connaître la teneur exacte des propos tenus par Madame Z lors de son audition, puisque le P.V. de la réunion du 4 avril 2017 se borne à invoquer des "discussions"
- aucun élément du dossier n'est produit relativement à l'audition et à la convention signée par Madame L dans les mêmes conditions.
- on comprend mal pourquoi, si Madame Z n'avait pas invoqué le "cadeau" de Madame L lors de cette audition, cette dernière a également été sanctionnée le même jour et dans les mêmes conditions.

Il résulte de ces éléments que :

- Madame Z s'est bornée à consommer (c'est le seul reproche qui lui est fait) une petite partie des marchandises (contenues dans trois boîtes et un paquet de gaufres) qui ont été offertes au personnel par sa supérieure hiérarchique.
- il lui était difficile de vérifier, au moment où elle les consommait, si ces achats (qu'elle n'a pas effectués elle-même), avaient bien été payés dans les conditions requises par le règlement de travail.
- il n'est en effet pas courant de vérifier que ce que l'on vous offre a bien été payé et le ticket aurait pu se trouver sur n'importe lequel des quatre conditionnements. Enfin, Madame L était la supérieure hiérarchique de Madame Z
- le fait que celle-ci ait proposé de payer ce qu'elle avait consommé (et non la totalité des achats effectués par Madame L) confirme encore cette version.

En conséquence, aucune faute (tout au plus un certain manque de prudence) et encore moins une faute grave ne pouvait être reprochée à Madame Z, de sorte qu'en lui faisant signer une "convention de rupture de commun accord", la S.A. ALDI a obtenu le consentement de l'intéressée "dans des conditions injustes" et en faisant "un usage abusif de ses droits".

Cette convention doit en conséquence être considérée comme nulle, de sorte que les réclamations de Madame Z doivent être examinées.

Quant au licenciement manifestement déraisonnable.

Il convient dès lors d'analyser la rupture du contrat qui liait Madame Z à la S.A. ALDI comme un licenciement, ainsi qu'en témoignent d'ailleurs tant le compte rendu de la réunion du 4 avril 2017 ("monsieur N a suspendu votre fonction...") et l'article 1 de la convention du même jour ("l'employeur met fin au contrat de travail...").

Madame Z ne peut invoquer le caractère abusif de ce licenciement sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 dans la mesure où, d'une part, elle n'avait pas de statut d'ouvrier (auquel seul cet article s'appliquait) et, d'autre part, où cet article n'est plus en vigueur depuis la mise en application de la C.C.T 109 du 12 février 2014.

Sa demande de dommages et intérêts sur base de l'article 1382 du Code civil ne peut non plus être accueillie, dans la mesure où elle requiert la preuve non seulement d'une faute, mais également d'un dommage et du lien de causalité entre ce dommage et la faute.

Madame Z réclame une indemnisation forfaitaire équivalente à six mois de rémunération, sans autrement fonder cette réclamation, en référence (erronée) à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Par contre, il convient d'examiner sa réclamation telle que fondée sur la C.C.T 109 du 12 février 2014.

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

Il était admis en application de cet article, que "si la justification du licenciement fait défaut parce qu'inexacte, le licenciement est abusif. Dans ce cas en effet, la preuve que le licenciement est dû à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou qu'il repose sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas rapportée.

C'est certainement le cas lorsqu'il est reproché à l'ouvrier des faits qui sont de nature à jeter un doute sur son honnêteté et sa moralité et que l'employeur n'a pas cherché à procéder à la moindre vérification à ce sujet. Un tel licenciement est donné avec une légèreté coupable et est par conséquent abusif. (C.T. Liège, 6 janvier 1981, J.L 1980-1981, 54)" (Compendium social 13-14, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2045, n° 4401)

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que 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, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. 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". (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2616 n° 4576).

"Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion". (P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", Ors 2014, p. 9, cité in S. GILSON, "Fifteen shades of CCT 109", Droit du travail tous azimuts, CUP 9 décembre 2016).

Dans le cas d'espèce, la S.A. ALDI a agi avec une légèreté coupable, sans chercher à vérifier les dires de Madame Z, notamment auprès des autres employées qui n'ont pas été entendues (voir les attestations de Mesdames G et D, p. 4 et 5 du dossier Z, de manière totalement déraisonnable à l'égard d'une employée qui jouissait d'une ancienneté de presque 18 ans sans aucun reproche, et qui s'était contentée de consommer deux mini-boules de Berlin, qui faisaient partie d'un lot de pâtisseries offertes au personnel par sa supérieure hiérarchique et du paiement desquelles elle ne pouvait être tenue pour responsable.

Ce comportement justifie une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, d'autant que Madame Z aurait pu, en outre, réclamer une indemnité de rupture.

Pour le calcul de celle-ci, il y a lieu de se référer à la rémunération de base telle que définie par la S.A. ALDI (et non contestée par Madame Z), à la somme brute de 24.996 €.

L'indemnité due de ce chef s'élève donc à la somme de 8.171,77 €.

Quant à l'exécution provisoire

Depuis sa modification telle qu'en vigueur depuis le 3 août 2017, l'article 1397 du Code judiciaire prévoit que

"Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une."

L'article 1398 dispose que

"L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement".

Il en résulte que l'exécution provisoire est désormais de droit et qu'il n'y a pas lieu d'y déroger, non plus que d'exclure les règles de cantonnement, Madame Z ne formulant aucune objection quant à ce.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la S.A. ALDI à payer à Madame Z pour les causes sus-énoncées, la somme de 8.171,77 €, augmentées des intérêts au taux légal depuis le 4 avril 2017.

Condamne la partie défenderesse aux dépens, liquidés pour la demanderesse à la somme de 3.800 € à titre d'indemnité de procédure (réduite à 1.320 €) et à 1.320 € pour la partie défenderesse.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

G. NISIN

M. MEDOT

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE -
DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU**
TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 17 OCTOBRE DEUX MILLE DIX-
HUIT, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN