

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 MARS 2006

R.G. n° 16.081/05/M LTPM n° 5/2005

Rép.A.J..n° 801

La quatrième Chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : La Société Anonyme [REDACTED] BELGIUM,
(BCE 0448.826.918) dont le siège social est établi à
[REDACTED]

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Maître
Preumont C. loco Maître Lacomble, Avocats;

CONTRE : 1) M. [REDACTED] employée, née le
30/08/1955, [REDACTED]

PREMIERE PARTIE DEFENDERESSE,
comparaissant personnellement ;

2) La FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL
DE BELGIQUE – en abrégé F.G.T.B., Organisation
syndicale, dont le siège national est établi à 1000
BRUXELLES, rue Haute, 42 ;

DEUXIEME PARTIE DEFENDERESSE, faisant
défaut de comparaître ;

3) Le SYNDICAT DES EMPLOYES,
TECHNICIENS ET CADRES DE BELGIQUE – en
abrégé SETCA, Organisation syndicale, ayant son siège
régional établi à 7000 MONS, rue Chisaire, 34 ;

TROISIEME PARTIE DEFENDERESSE, faisant
défaut de comparaître ;

Vu les antécédents de la procédure :

- en application de l'article 4 § 1^{er} de la loi du 19/03/1991, la SA [REDACTED] BELGIUM a informé, par lettres recommandées du 05/12/05, Madame M. [REDACTED] ainsi que son syndicat de sa volonté de licencier pour motif grave Madame M. [REDACTED] membre suppléant du Comité pour la prévention et la protection du travail ;
- en application de l'article 4 § 2 de la loi du 19/03/1991, la SA [REDACTED] BELGIUM a, également, adressé à Monsieur le Président du Tribunal du Travail de Mons, en date du 06/12/05, une requête afin que les parties soient convoquées à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre et afin de tenter de les concilier ;
- les parties ont été convoquées pour l'audience du 13/12/05 au cours de laquelle un procès-verbal de comparution séparée des parties a été établi, relatant que chacune des parties présentes a été informée de la procédure qui devait se dérouler suite au dépôt de la requête précitée;
- Monsieur le Président a fixé une audience le 19/12/05 au cours de laquelle il a tenté de concilier les parties en application de l'article 5 § 3 de la loi du 19/03/91 ;
- par son ordonnance rendue le 19/12/05, Monsieur le Président du Tribunal a constaté l'échec provisoire de la tentative de conciliation à laquelle il a procédé et a ordonné la suspension du contrat de travail liant les parties pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance de motif grave ;
- la SA [REDACTED] BELGIUM a lancé citation comme en référé le 22/12/05 pour l'audience du 03/01/06 sur base de l'article 6 de la loi du 19/03/91 ;
- par son ordonnance rendue le 03/01/06, Monsieur le Président du Tribunal, après avoir reçu l'action en référé, a constaté l'échec de la nouvelle tentative de conciliation à laquelle il a procédé, a distribué l'affaire à la 4^{ème} Chambre du Tribunal et a fixé date pour les plaidoiries ainsi que les délais pour le dépôt des pièces et conclusions au greffe ;
- la cause a, ainsi, été fixée à l'audience publique du 20/02/06 devant la 4^{ème} Chambre ;

♦ ♦ ♦

Vu, pour la partie demanderesse, les conclusions reçues au greffe de ce Tribunal, en date du 09/01/06 ;

Vu l'article 734 du Code judiciaire dont il a été fait application, sans succès, à l'audience publique du 20/02/06 ;

Vu le défaut de comparaître des deuxième et troisième parties défenderesses à l'audience publique du 20/02/2006 ;

Entendu le conseil de la partie demanderesse et la première partie défenderesse en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20/02/2006 ;

Vu le dossier de la partie demanderesse ;

I. ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme M. [REDACTED] née le 30/08/1955, est entrée au service de la demanderesse, le 12/07/1974, dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée.

A l'heure actuelle, Mme M. [REDACTED] est occupée en qualité de chef caissière au sein de l'hypermarché [REDACTED] des "Grand Prés" à Mons.

Il n'est, au demeurant, pas contesté, que lors des élections sociales de 2004, Mme M. [REDACTED] a été présentée par la FGTB comme candidate en qualité de représentant des travailleurs au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et qu'elle a été élue en qualité de représentante du personnel suppléante au CPPT.

En date du 05/12/05, la SA [REDACTED] BELGIUM a adressé à Mme MATUSZEWSKI un courrier recommandé libellé comme suit :

Madame [REDACTED]

Bruxelles, le 5 décembre 2005

Par courrier recommandé

Madame,

Nous sommes contraints, par la présente, de réserver suite aux faits que vous avez commis le jeudi 1^{er} décembre 2005 et dont nous avons été informés le même jour, qui rendent, à nos yeux, définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles.

Par conséquent, nous vous informons que nous initions la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 de reconnaissance du motif grave dont vous êtes l'auteur.

Ces faits peuvent être résumés comme suit.

Le jeudi 1^{er} décembre 2005, vers 12h30, vous étiez occupée à l'accueil et avez été interpellée alors que vous effectuiez des pointages frauduleux.

Interrogée, après avoir refusé, en présence d'un délégué syndical du SFTCa, l'assistance syndicale proposée, vous avez reconnu avoir effectué, le jeudi 1^{er} décembre 2005, deux faux tickets de remboursement en pointant une fausse 'erreur prix' pour un montant total de 115,40 € et avoir ensuite distrait de la caisse enregistreuse la somme arrondie de 110 € que vous avez dissimulée dans la poche de votre veste de travail.

En outre, vous avez également reconnu avoir procédé de la sorte à plusieurs reprises dans le passé, environ cinq fois pour un montant d'environ 100 € à chaque fois.

Ces faits sont confirmés par votre audition du 1^{er} décembre 2005 :

« Je soussignée M. [REDACTED] née le 30 août 1955 à Boursu, domiciliée [REDACTED] accepte bien volontiers de vous faire cette déclaration ce jeudi 1^{er} décembre 2005 à 12.50 heures.

J'ai pris connaissance de votre fonction de détective privé ainsi que le but de votre enquête.

J'ai été informée que ma déclaration sera transmise au service du personnel.

Je n'ai pas sollicité l'assistance syndicale et j'ai confirmé par écrit sur le document adéquat en présence de M. V. TERBURGH, délégué de l'organisation syndicale SEJICA.

Je suis actuellement employé au sein de la S.A. [REDACTED] Belgium en qualité de chef cuisinier et plus précisément à l'Hypermarché [REDACTED] 600 av. Place des Grands Prés, 1 à 7000 Melle, à raison de 20 heures / semaine. Je travaille pour la société depuis le 1^{er} juillet 1974, et ce me semble bien.

Il est ainsi que ce jour, jeudi 1^{er} décembre 2005, j'effectuais un service de 08.00 à 13.00 heures.

Il est ainsi aussi qu'à une échéance de 12.30 heures, vous m'avez interpellé au centre d'accueil étant donné que j'aurais fait des faux tickets de remboursement. A ce sujet, je vous recommande ma version des faits.

En cours de ma prestation, en qualité de chef cuisinier, j'ai été amené à effectuer un remplacement de quart d'heure au centre d'accueil et précédemment utilisé la caisse n° 50.

Deux de mes différents pointages sur cette caisse du centre d'accueil, j'ai eu profité alors qu'il n'y avait ni client ni marchandise présente, pour pointer deux faux remboursements différents.

Quand je parle de remboursement, il s'agit en fait d'erreur prix. Il s'agit quand cela est fait à bon escient de rembourser un montant trop payé par un client et donc de ne pas garder la marchandise au centre d'accueil sur le client reparti avec.

Dans le cas précis de ce jour, jeudi 1^{er} décembre 2005, j'ai effectué deux faux tickets de remboursement en erreur prix, une fois sur 4 bouteilles d'alcool à € 12,50 la pièce soit un remboursement total de € 50,00 et ensuite un autre ticket avec un remboursement sur 4 bières de Jupiler à € 11,85 la pièce (+ une bouteille standard à € 4,50 l'unité, soit € 18,00) amenant le total de ce second faux remboursement à € 65,40.

Ces deux tickets sont présents devant moi à l'instant où nous parlons et je les identifie bien comme les deux faux tickets que j'ai effectués. Je parapher ces deux derniers afin de les identifier.

Pour ces deux faux tickets, comme je l'ai expliqué, aucune marchandise n'était physiquement présente et donc aucun client non plus.

Je n'ai donc jamais remis d'argent à des clients, car il n'y en avait pas, par contre, le montant total de ces deux tickets que j'ai arrondis par facilité de calcul, soit normalement en réalité € 115,40, je me les suis appropriés frauduleusement en soustrayant dans ma caisse.

Cette somme d'argent que j'ai donc arrondie à € 110,00, je l'ai directement dissimulée dans la poche droite de mon vest de travail.

Je reconnais de par mes agissements frauduleux de ce jour, soit jeudi 1^{er} décembre 2005, avoir causé un préjudice de € 110,00 envers la S.A. [REDACTED] Belgium, mon employeur.

J'accepte bien volontiers de restituer au magasin cette somme d'argent afin de m'acquitter du préjudice que j'ai causé ce jour, jeudi 1^{er} décembre 2005.

Vous me faites état que vous savez que ce n'est pas la première fois que j'ai de la sorte en soustrayant de l'argent par de faux remboursements.

A cela, je dois dire que vous n'avez pas tort, en effet à plusieurs reprises j'ai détourné de cette manière de l'argent au préjudice de mon employeur, la S.A. [REDACTED] Belgium.

Vous m'écoutez des extraits du journal de caisse électronique reprenant des faits précis mais sur ces derniers, je ne peux attester avec certitude qu'il s'agit de faux tickets que j'ai fait ou de prix. Vous me dites que j'aurais fait cela à 9 reprises pour chaque fois un détournement de € 100,00 depuis le 16/09/2005.

Sur ces 3 feuilles que vous me présentez, je n'ai pas tenu de comptabilité exacte, cela me paraît un peu exagéré car moi-même que j'ai eue de telle manière à 4 ou 5 reprises, plutôt 5 que 4, et donc toujours pour une somme de € 100,00.

Au total, ces dérangements antérieurs que j'ai pratiqués à l'été de faux tickets de remboursement et de l'absence de droits et marchandises, se chiffrent à € 500,00.

Au vu des trois feuillets que vous présentez, cela me semble plus juste à mes yeux et du moins à mon avantage de dire que je reconnais avoir causé un préjudice antérieur de € 500,00 envers la S. A. [REDACTED] Belgique.

Au total, avec le dérangement de ce jeudi 1^{er} décembre 2005, je reconnais donc avoir causé un préjudice global de € 610,00 envers la S. A. [REDACTED] Belgique, mon employeur.

Le montant du flagrant délit de ce jour, je le restitue aujourd'hui même au magasin et pour le montant des feuillets antérieurs, soit € 500,00, j'accepte de les rembourser via des paiements effectués sur base d'une reconnaissance de dettes.

Les documents reconnaissance de dettes et valem de rémunérations sont remplis sur base d'un remboursement de € 500,00 en 10 mensualités de € 50,00, à dater du 2 janvier 2006.

J'accepte de signer ces documents.

Lorsque j'aurai remboursé ces 10 mensualités et suite à la restitution du flagrant délit, je me sentirai acquittée de l'entière du préjudice de € 610,00 que j'avais occasionné envers mon employeur, la S. A. [REDACTED] Belgique.

Si j'ai eue de la sorte, s'est uniquement parce qu'en raison des problèmes de santé de ma fille, je dois régulièrement me rendre à Bruxelles et que l'argent détourné me permet de payer mon matériel pour la voiture.

Je ne puis plus rien à ajouter si ce n'est que je regrette sincèrement les actes que j'ai posés.

Je n'ai aucune remarque particulière à formuler concernant le déroulement de cette déclaration.

Si j'ai fait cette déclaration, c'est en toute liberté et avec mon consentement. Je n'ai subi aucune contrainte physique ou morale, ni pression.

Je jure également que j'ai parfaitement compris tous les termes et toutes les nuances de cette déclaration. Vous m'avez lu ma déclaration et me l'avez donnée en lecture tout au long de sa rédaction.

Je ne désire plus y apporter de correction ou de complément.

Je suis restée jusqu'à la fin de cette déclaration dans le but de vous communiquer ma version des faits.

Lecture faite, persiste et signe sur les 3 feuilles de cette déclaration qui prend fin à 13.12 heures, »

Nous reconnaissons, dès lors, ce jour, d'une part le président du tribunal du travail de Mons, par requête, et d'autre part, votre organisation syndicale, la FGTB, par courrier recommandé de notre intention de procéder à votre licenciement pour faute grave.

Nous vous prions de croire, Madame, à l'assurance de nos sentiments distingués.

P. Pour la SA [REDACTED] Belgium.
[REDACTED]
IR Manager



F. DIERCKX - NOTART

Le même jour, la SA [REDACTED] BELGIUM avisait la FGTB (et le SETCA) de son intention de licencier pour motif grave Mme M [REDACTED] et saisissait Monsieur le Président du Tribunal de céans sur base de l'article 4 § 2 de la loi du 19/03/91.

A l'audience du 19/12/05, Monsieur le Président du tribunal de céans n'est pas parvenu à concilier les parties.

II OBJET DE LA DEMANDE

Le 22/12/05, la SA [REDACTED] BELGIUM a assigné Mme M [REDACTED] la FGTB et le SETCA (régionale de Mons) "aux fins d'admettre la gravité de la faute commise de manière à ce que le contrat de travail de Mme M [REDACTED] puisse être rompu sans préavis ni indemnité".

III FAITS DE LA CAUSE ET POSITION DES PARTIES

La SA [REDACTED] BELGIUM fait valoir que lors d'un contrôle des journaux de caisse électronique, elle s'était aperçue de certaines irrégularités survenant à intervalle régulier depuis quelques mois.

La SA [REDACTED] BELGIUM indique que le jeudi 01/12/05, son service de sécurité a interpellé Mme M [REDACTED] au centre d'accueil de l'hypermarché [REDACTED] des "Grands Prés" occupée à effectuer des pointages frauduleux et qu'interrogée sur ses agissements, Mme

indiqué n'avoir aucune observation à faire valoir à l'encontre de la demande de la SA [REDACTED] BELGIUM.

IV DISCUSSION

1. Les principes

a) Généralités

Hormis quelques légers aménagements, aucune modification fondamentale n'est apportée par la loi du 19 mars 1991 à la notion de motif grave telle que définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Ainsi, parmi ces aménagements, l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 ne se réfère pas à l'immédiateté de la rupture de la relation de confiance qui doit présider à l'exécution du contrat de travail évoquant « tous les faits dont (l'employeur) estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail ».

Au terme de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, la faute constitutive de motif grave est la faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Il découle de cet article que le motif grave répond à des exigences spécifiques, l'existence d'une faute grave (Cass. 23 octobre 1989, Pas. I, 215 et J.T.T. 1989, page 432), le constat de gravité de la faute et la particularité de cette gravité en ce sens que la faute doit entraîner la perte de confiance dans les services du cocontractant rendant la collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible (voyez Cour du travail Mons, 26 août 1999, R.G. 14.416, inédit).

La Cour de Cassation rappelle, en effet, de manière constante que pour qu'il y ait motif grave, il suffit que « le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass., 6 mars 1995, J.T.T. 1995 et note de C. Wantiez ; Cass. 9 mars 1987, J.T.T. 1987, page 288 ; Cass. 14 février 1973, Pas. I, 35 ; Cass. 1^{er} juin 1981, Pas. I, 1121).

D'autre part, au terme de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave de rupture supporte la charge de la preuve de la réalité du fait ainsi que de l'impossibilité définitive de poursuivre les relations de travail mais, également, le respect du double délai de trois jours.

Lorsque plusieurs faits fautifs sont invoqués dans la lettre de congé comme motifs graves, le juge doit apprécier la gravité de l'ensemble des faits invoqués comme motifs graves (Cass., 22.05.1995, Pas., I, 528) ; cependant, cette obligation ne s'applique pas aux faits

invoqués dans la lettre de congé qui se situent au-delà du délai légal de trois jours lorsque le dernier fait connu n'est pas considéré comme fautif ou lorsqu'il n'est pas prouvé (voyez : V. VANNES « La rupture du contrat de travail pour motif grave » in Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3.07.1978, Ed. Jeune Barreau, 1998, p. 233).

Enfin, si l'article 35 précise que le délai de trois jours prend cours au moment où le fait est connu par l'auteur de la rupture, cette exigence a, toutefois, été tempérée par la Cour de Cassation qui a considéré que la connaissance du fait, prévue à l'article 35, était acquise lorsque la partie qui donnait congé pour motif grave disposait de tous les éléments lui permettant d'asseoir sa conviction quant à la réalité des faits et des circonstances qui lui donnaient son caractère de motif grave, ce qui lui permettait de prendre sa décision en connaissance de cause (Cass. 22 janvier 1990, J.T.T. 1990, page 89 ; Cass. 28 février 1983, Pas. I, 723 ; Cass. 5 novembre 1990, J.T.T. 1991, page 155 ; Cass. 14 mai 1979, Pas. 1979, I, 1079 ; Cass. 11 janvier 1993, Pas. 1993, I, 31).

b) Quant à l'étendue de la connaissance

Il appartient à l'auteur du congé de prendre la responsabilité de fixer le moment où il estime avoir la connaissance suffisante des faits reprochés, étant entendu qu'il ne peut agir sur des soupçons (voyez : Cour du Travail Liège, 24.03.1988, R.D.S. 1988, page 451 et Cour du Travail Mons, 9 septembre 1988, J.L.M.B. 1989, page 200) mais qu'il doit attendre jusqu'à ce qu'il ait une connaissance précise et certaine des faits pour fonder sa propre conviction et prendre une décision en connaissance de cause à l'égard de son cocontractant et du Tribunal du travail qui appréciera éventuellement ce motif grave (voyez sur le pouvoir de contrôle du juge : Cass. 14 mai 1979, Bulletin F.E.B. 1980, page 458).

Aux fins d'acquiescer cette connaissance suffisante et certaine (à noter que la Cour de Cassation a précisé, à maintes reprises, qu'il ne fallait pas confondre la connaissance certaine des faits avec la possibilité de les prouver, le délai de trois jours ne prenant pas cours au moment où la partie possède la preuve de l'existence du fait mais au moment où elle en a une connaissance certaine (voyez : Cass. 22 janvier 1990, J.T.T. 1990, page 89) l'employeur aura souvent recours à certaines mesures d'investigation, telles une audition personnelle du travailleur ou une enquête.

Si aucune disposition légale n'impose à l'auteur du congé, préalablement à sa décision, l'audition du travailleur, cette dernière pourra, toutefois, constituer une mesure utile dans la recherche du fait avec toutes les circonstances lui attribuant le caractère d'un motif grave (voyez : C. WANTIEZ, « Le congé pour motif grave », Edition de droit social, Larcier 1998, page 78 et Cour du travail Mons, 5 décembre 1989, J.T.T. 1990, page 96).

Comme l'a relevé la Cour du travail de Mons « si les juridictions du

travail admettent effectivement que le délai de trois jours prescrit par l'article 35 de la loi du 03/07/1978 peut parfois ne commencer à courir qu'au terme de l'audition de l'employé suspecté, celle-ci n'est nullement imposée à titre de principe fondamental au risque de dénaturer l'article 35. Elle ne postpose le point de départ du délai de trois jours que lorsqu'elle s'avère nécessaire à l'acquisition d'une certitude dans le chef de l'employeur» (C.T. Mons, 16/11/1992, R.D.S. 1993, p. 293).

La Cour de Cassation a confirmé cette position au terme d'un arrêt de principe du 14/10/1996 (JTT 1996, p. 500) faisant valoir que « quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur pouvait, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une telle certitude » ; que de la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé après un entretien, sur base de faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause » (voyez également l'arrêt rendu le 06/09/1999 par la Cour de Cassation in Bull., Arr, 1999, p. 1076).

Il n'existe donc pas de règle générale en l'espèce mais au contraire il s'impose d'avoir égard aux circonstances de la cause lesquelles peuvent établir que la mesure d'audition était inutile parce que l'auteur du congé avait adopté, avant celle-ci, un comportement établissant qu'il connaissait déjà les faits avec toutes les circonstances de la cause pouvant lui attribuer le caractère d'un motif grave (voyez : C. Wantiez « Le congé pour motif grave », Ed. Droit social, Larcier, 1998, p. 10).

En d'autres termes, l'audition du travailleur peut constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude (à distinguer de la preuve) de l'existence du fait et de sa gravité de sorte que dans cette hypothèse, le double délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition mais, en aucune façon, l'audition d'un travailleur ne peut être utilisée par l'employeur comme moyen pour rattraper le délai perdu dès lors que l'employeur avait acquis une connaissance suffisante et certaine des faits avant l'audition du travailleur.

Les principes énoncés ci-dessus s'appliquent, également, à l'enquête menée par l'employeur aux fins d'obtenir une connaissance suffisante des faits étant entendu que ici aussi cette mesure d'instruction ne fera reculer le délai de trois jours ouvrables que si elle vise à connaître des faits et non uniquement en obtenir la preuve (Cass., 5/11/90, JTT 91, p. 155 ; CT Mons, 5/12/1989, JTT 90, p. 964 et Cass., 17/01/05, JTT 2005, p. 137).

La Cour de Cassation a, ainsi, jugé que « justifiait légalement sa décision, le juge qui décidait que la partie qui avait donné congé avait une connaissance suffisante d'un fait avant de recevoir la lettre d'un tiers qui n'apportait aucun élément nouveau et ne constituait qu'un moyen de preuve de ce fait » (Cass., 28/2/1983, Pas., I, p. 723).

c) Quant à la précision des fautes constitutives de motif grave

Le congé qui est l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin est un acte juridique qui n'est soumis à aucune règle de forme déterminée, sauf en matière d'emploi des langues (en ce sens : Cass., 11.05.1981, J.T.T. 1981, p. 536 ; Cass., 15.06.1981, Pas., I, 1170).

Ainsi, s'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave (comme du reste les autres modes de rupture) constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture de contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision.

Comme le souligne M. HENRARD « c'est par écrit que le motif invoqué doit être officiellement porté à la connaissance de l'autre partie, cet écrit devant être précis et complet de façon que le destinataire sache clairement quels faits lui sont reprochés et que le juge puisse aisément apprécier leur gravité ainsi que vérifier leur concordance avec les justifications invoquées devant lui » ajoutant « que la pratique révèle que, souvent, l'écrit est insuffisamment précis et que dans ce cas, le juge considère l'écrit comme nul et non avenue et le motif grave comme non notifié valablement donc inexistant » M. HENRARD « Le motif grave : qu'est-ce ? Comment le rédiger et le notifier ?, Orientations, 1984, p.103 et suivantes).

Selon une jurisprudence constante de la Cour de Cassation « Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui » (Cass., 24.03.1980, Pas., I, 900 ; Cass., 27/02/1978, Pas., I, 737 ; Cass., 8.06.1977, Pas., I, 1032 ; Cass., 2.06.1976, Pas., I, 1054 ; Cass., 16.12.1970, Pas., I, 1971, 369 ; voyez aussi M. JAMOULLE « Le contrat de travail », tome II, n° 109, p.232 ; C. WANTIEZ « Le congé pour motif grave », Edition de Droit Social, Larcier, 1998, p.99).

2. Application des principes au cas d'espèce

a) Quant à la précision des fautes constitutives de motif grave

Il n'est pas douteux que les lettres recommandées visées à l'article 4 § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 sont rédigées avec une précision suffisante de manière, d'une part, à permettre aux parties défenderesses de connaître avec exactitude les faits qui sont reprochés à Mme M. [REDACTED], d'autre part, au Tribunal de céans d'apprécier la gravité du motif allégué dans les lettres et de vérifier s'il s'identifie avec celui invoqué devant lui.

b) Quant au respect par la SA CARREFOUR BELGIUM du double délai de 3 jours

L'article 35 alinéa 8 de la loi du 03/07/78 dispose qu'il incombe à la partie qui invoque le motif grave de fournir la preuve qu'elle a respecté le double délai de trois jours ouvrables, le juge étant tenu impérativement de vérifier le respect de cette exigence légale (Cass., 22/05/2000, JTT 2000, P. 369).

Il est évident que, par identité de motifs, cet enseignement est transposable à l'article 4 de la loi du 19/03/91.

Il n'est pas contesté qu'en l'espèce, la SA [REDACTED] BELGIUM a acquis la connaissance suffisante des faits reprochés à Mme M [REDACTED] le jeudi 01/12/05, après avoir entendu cette dernière en ses explications.

Tant les lettres recommandées que la requête adressée à Monsieur Le Président du Tribunal de céans ont été envoyées le lundi 05/12/05 soit "dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel la SA [REDACTED] BELGIUM a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement".

c) Quant au fondement de la mesure de licenciement

Suivant une jurisprudence constante de la Cour de Cassation (voyez : Cass., 28/04/1997, JTT 98, p. 17 ; Cass. 08/02/98, JTT 98, p. 157) l'appréciation du juge en matière de motif grave est souveraine. Il relève, en effet, de sa compétence exclusive de décréter dans quelle circonstance un fait fautif est ou n'est pas grave.

D'autre part, la gravité des faits reprochés au titre de faute grave doit, également, être appréciée eu égard à la nature spécifique des relations professionnelles ce qui implique une double approche : elle est appréciée dans le chef du travailleur eu égard à sa situation personnelle dans l'entreprise et, dans le chef de l'employeur, eu égard aux intérêts de l'entreprise.

Dans le chef du travailleur, la faute est appréciée in concreto ce qui signifie que l'appréciation du juge doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave (voyez : Cass., 01/03/86, Pas., I, 897) : l'ancienneté du travailleur, les fonctions exercées, l'importance des responsabilités au sein de l'entreprise (voyez le dernier état de la jurisprudence de la Cour de Cassation en ce sens : Cass., 21/10/02, R.G..S. 99.0090F, inédit).

C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave, le critère de proportionnalité entre la faute et la sanction devant justifier la légitimité de la mesure de licenciement (voyez : V.VANNES "La rupture du contrat de travail pour motif grave" in Contrat de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3.07.1978, Ed. Jeune Barreau, 1998, p. 227).

En l'espèce, il est établi et non contesté (Mme M [REDACTED] a reconnu la matérialité des griefs reprochés et constatés le 01/12/05 lors de son audition le 01/12/05 tout en avouant s'être rendue coupable d'agissements semblables par le passé) que Mme M [REDACTED] s'est livrée à un fait de vol le 01/12/05 au détriment de la SA [REDACTED] BELGIUM en soustrayant frauduleusement une somme d'argent s'élevant à 110,00 € de la caisse enregistreuse du centre d'accueil de l'hypermarché [REDACTED] des "Grands Prés" après avoir pointé deux faux remboursements sous le code "erreur prix".

Le Tribunal de céans considère que les griefs reprochés à Mme M [REDACTED] sont incontestablement constitutifs de faute grave autorisant son licenciement pour motif grave.

La gravité des manquements constatés doit, en effet, être appréciée avec une acuité toute particulière dès lors que Mme M [REDACTED] exerçait les fonctions de chef caissière au sein d'un supermarché lesquelles facilitaient, bien sûr, les "détournements" en tous genres ou, tout au moins, les opérations de caisse irrégulières. La SA [REDACTED] BELGIUM qui ne pouvait, évidemment, exercer une surveillance constante et permanente du travail des caissières devait pouvoir avoir une confiance absolue en la personne de Mme M [REDACTED] laquelle, compte tenu de l'importance des ses fonctions, assurait, en outre, la supervision du travail de ses collègues caissières, ce qui impliquait, encore davantage, de sa part une correction et une honnêteté absolues dans l'exercice de ses responsabilités.

En outre, la gravité des fautes commises par Mme M [REDACTED], le 01/12/05, est également renforcée par les antécédents de cette dernière puisqu'il est établi, de l'aveu même de Mme M [REDACTED], qu'elle s'est, par le passé, déjà rendue coupable de faits de vols comparables au détriment de la SA [REDACTED] BELGIUM.

Ainsi, les fautes graves constitutives de motif grave dont s'est rendue coupable Mme M [REDACTED] mettent à néant la nécessaire relation de confiance qui doit présider aux relations contractuelles de sorte qu'il s'impose d'autoriser la SA [REDACTED] BELGIUM à rompre le contrat de travail avenant entre les parties pour motif grave sans préavis ni indemnité.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT ENVERS LA PARTIE
DEMANDERESSE ET LA PREMIERE PARTIE DEFENDERESSE ET**

PAR DEFAUT REPUTE CONTRADICTOIRE ENVERS LES DEUXIEME ET TROISIEME PARTIES DEFENDERESSES ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications, dont il a été fait application ;

Entendu Monsieur G. MILLET, Auditeur du travail, en son avis oral conforme émis à l'audience publique du 20/02/06, sur lequel les parties comparantes n'ont émis aucune observation ;

Déclare la demande recevable et fondée ;

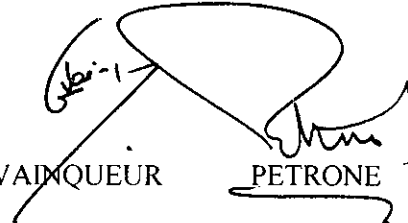
Dit pour droit qu'en application de la loi du 19/03/91, il y a lieu de reconnaître la gravité de la faute commise par Mme M [REDACTED], le 01/12/05, de manière à ce que le contrat de travail venu entre les parties puisse être rompu par la SA [REDACTED] BELGIUM pour motif grave sans préavis ni indemnité ;

Condamne Mme M [REDACTED] aux frais et dépens de l'instance ventilés comme suit : 281,94 €, représentant les frais de citation et 35,70 € représentant l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé et prononcé en langue française, en audience publique tenue au Palais de Justice-Extension, rue de Nimy, 70, à 7000-Mons, par la quatrième Chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, en date du 13 MARS 2006, où étaient présents MM. :

X. VLIEGHE,
Ch. DESAMORY,
L. PETRONE,
G. VAINQUEUR,

Président, présidant la 4^{ème} Chambre,
Juge social à titre d'employeur,
Juge social à titre de travailleur employé,
Greffier.


VAINQUEUR


PETRONE


DESAMORY


VLIEGHE