

Rep. N°.

2009/1664

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 JUILLET 2009.

Chambre
des
vacations

Loi du 19 mars 1991
Contradictoire mais réputé contradictoire
en ce qui concerne la CSC
Définitif

En cause de:

LA S.A. CARREFOUR, dont le siège social est établi à 1140
Evere, avenue des Olympiades, 20 ;

Appelante, représentée par Maître E. Carlier et J.-M.
Bricmont, avocats à Bruxelles ;

Contre:

1. D **Jean-Marie**, domicilié à

Première partie intimée, représentée par Maître S.
Remouchamps, avocat à Bruxelles ;

2. La Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique
(CSC), dont les bureaux sont situés à 1031 Bruxelles,
chaussée de Haecht, 579 ;

Deuxième partie intimée ne comparaissant pas.

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu la législation applicable et notamment :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

I. La demande originaire et le jugement

1. La S.A. Carrefour Belgium (ci-après la société) a, par une requête envoyée le 3 mars 2009 au greffe du tribunal du travail de Bruxelles, introduit une demande d'autorisation de licencier Monsieur Jean-Marie D. sur base de la loi du 19 mars 1991 *« portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au Conseil d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel »*.

2. Par une ordonnance du 12 mars 2009, le Président du tribunal a constaté l'absence de conciliation et a ordonné la suspension du contrat de travail de Monsieur D.

La société a dès lors introduit la procédure d'examen du motif grave par une citation comme en référé signifiée, le 13 mars 2009.

3. Par jugement du 19 mai 2009, la 1^{er} chambre du Tribunal du travail a déclaré la demande non fondée et en a débouté la société. Le tribunal a également condamné la société aux dépens.

Le jugement a été notifié le 20 mai 2009.

II. L'appel et la procédure devant la Cour

4. La société a interjeté appel du jugement par une requête envoyée au greffe, le 29 mai 2009. Introduit en temps utile, l'appel est recevable.

5. Les délais de procédure ont été fixés par une ordonnance du 18 juin 2009.

Des conclusions ont été déposées pour Monsieur D. , le 2 juillet 2009.

Des conclusions ont été déposées pour la société, le 10 juillet 2009. Ces conclusions ont, à la demande de la Cour, été re-déposées le 23 juillet 2009.

Des conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour Monsieur D , le 20 juillet 2009.

6. Les conseils des parties ont été entendus à l'audience de la chambre des vacations du 23 juillet 2009. L'affaire a été prise en délibéré à cette audience.

III. Demandes dont la Cour est saisie

7. La société demande à la Cour de réformer le jugement et en conséquence de reconnaître la gravité des motifs, de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur D . sans préavis ni indemnité.

8. Monsieur D sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de la société aux dépens.

A titre subsidiaire, avant dire droit, Monsieur D

- demande l'autorisation de rapporter certains faits par voie d'enquêtes ;
- sollicite une descente sur les lieux ;
- demande à la Cour d'ordonner à la société de produire l'enregistrement des images captées par la caméra officielle placée dans la réserve (réception de marchandises) le 27 février 2009, et ce dans les 3 jours de la notification de l'arrêt à intervenir.

IV. Faits et antécédents

9. Monsieur D est entré au service de la société le 11 octobre 1982. Il exerce une fonction de réceptionniste au supermarché GB Tomberg.

10. Le 27 février 2009, il a été interpellé par un membre du service de sécurité, ayant la qualité de détective privé, qui l'a interrogé en présence de Monsieur M , délégué syndical.

Il a signé la déclaration suivante :

*« Je désire l'assistance de monsieur M , délégué syndical de l'organisation CNE.
Le délégué syndical choisi par moi est présent dès le début de cet entretien.
Je prends connaissance que mes déclarations seront transmises au Service du personnel.
Je suis d'accord de vous communiquer ma version des faits. Cet entretien débute à 12 :15 heures.*

Je suis actuellement employé par la S.A. Carrefour Belgium en qualité de réceptionniste au GB Carrefour 121 à 1200 Bruxelles, 96-114, rue du Tomberg depuis 1982 à raison de 36 heures semaine.

Ce jour, je suis de service de 6 :30 heures à 12 :30 heures.

Question : Monsieur D. avez-vous été pris ce matin en flagrant délit de consommation d'une canette de Coca 15cl sur place dans la réception du magasin ?

Réponse : oui

Question : Avez-vous payé cette canette ?

Réponse : Non

Question : Après interpellation, au niveau du bureau, vous avez vidé vos poches. Aviez-vous en dessous de votre pull dans la poche de votre chemise 3 saucisses sèches dissimulées ?

Réponse : oui.

Question : Est-ce exact que dans les poches de votre veste, il y avait 7 mignonnettes de Cote d'or dissimulées ?

Réponse : Oui

Question : saucisses et chocolats, ces produits étaient-ils payés ?

Réponse : Non.

Question : depuis quand consommez-vous des marchandises pendant votre service sans les payer au préalable ?

Réponse : Je ne sais plus exactement, environ 3 mois.

Question : Etes-vous conscient que vous préjudiciez votre employeur de cette façon ?

Réponse : Oui.

Question : A combien estimez-vous le nombre de canettes de Coca consommées en moyenne par jour ?

Réponse : Plus ou moins 3 cannettes de Coca par jour et en moyenne un Cécémel par jour. Parmi les produits que je consomme, il y a aussi des gaufres, des chocolats et des saucisses. Certains produits proviennent de la casse.

Question : A combien estimez-vous le préjudice vis-à-vis du magasin ?

Réponse : Ne me souvenant plus du nombre de canettes et d'articles consommés j'estime le préjudice à plus ou moins 150,00 Euros sans que cette somme soit exagérée.

Question : dissimulez-vous également de la marchandise pour faire plaisir à vos collègues ?

Réponse : Non.

Je suis conscient du fait qu'il s'agit ici de vol.

Je suis d'accord de vous rembourser le préjudice que j'ai occasionné au GB Carrefour 121 d'une valeur totale de 150,00 Euros.

A ma prochaine fiche de paye, pour le 30 mars 2009, je vous payerai la somme due. Je confirme ceci sur un document pour reconnaissance de dette.

Je demande une pause pour pouvoir aller fumer une cigarette.

La déclaration reprend à 13 :17 heures.

Je n'ai aucune remarque à formuler concernant le déroulement de cet entretien.

Si j'ai fait cette déclaration, c'est en toute liberté et avec mon consentement.

*Vous m'avez lu ma déclaration et l'avez donnée en lecture. Je ne désire pas apporter de correction ou de complément.
Je suis resté jusqu'à la fin de cet entretien dans le but de vous communiquer ma version des faits.
Lecture faite, persiste et signe sur ces 2 feuilles de cet entretien qui prend fin à 13: 45 heures.»*

11. Le 3 mars 2009, la société a envoyé à Monsieur D une lettre d'énunciation du motif grave et a adressé une requête au Tribunal du travail de Bruxelles.

La lettre d'énunciation des motifs graves précise notamment

« (...)

Le 27 février 2009, vous étiez de service de 6 heures 30 à 12 heures 30. Dans le courant de la matinée, vous avez été surpris en flagrant délit de vol.

Il s'est en effet avéré que vous étiez en possession de plusieurs articles du magasin destinés à votre consommation personnelle sans avoir été payés par vos soins.

Vous avez en outre indiqué que vous avez l'habitude de procéder quotidiennement de la sorte depuis environ trois mois.

La déclaration que vous avez faite le 27 février dernier au service de fraude interne de notre société est en effet la suivante (...).

L'acte porté à notre connaissance le 27 février 2009 est constitutif de vol.... »

12. Le tribunal a déclaré la demande de la société non fondée en considérant que les faits étaient connus de la société depuis plus de 3 jours ouvrables.

V. Discussion

A. Tardiveté de l'introduction de la procédure

13. Monsieur D fait valoir que les faits sont invoqués tardivement car à la date du 27 février 2009, la société en connaissait la matérialité depuis plusieurs semaines et n'a fait intervenir le service fraude interne que pour en obtenir une preuve.

Il expose que :

- il a été déclaré lors de l'entretien du 27 février 2009 que « *cela faisait trois mois qu'il était sous surveillance* » ;
- une procédure de prise en flagrant délit a été organisée dans le seul but d'obtenir la preuve des faits ;
- la direction avait sollicité l'intervention du service fraude interne depuis fin janvier 2009.

Monsieur D. fait également valoir qu'une caméra placée de manière illicite a été utilisée pour réaliser le flagrant délit, de sorte que les aveux obtenus sur cette base doivent être écartés.

14. Il résulte de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 que l'employeur doit entamer la procédure de licenciement « *dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement* ».

Ce délai de 3 jours est soumis aux mêmes principes que le délai de trois jours prévu pour les travailleurs non protégés, par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Dans l'appréciation du respect du délai, il faut ainsi tenir compte de ce que « *le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* » (Cass. 3 juin 1996, Pas. 1996, I, 205).

Ainsi, il n'est pas requis que l'ensemble des faits et des circonstances de nature à donner aux faits le caractère d'un motif grave, ait été connu au cours du délai de 3 jours.

Il faut, néanmoins, que l'employeur ait, au cours de ce délai, acquis la connaissance d'au moins un fait fautif dont le caractère de gravité pourra être apprécié en tenant compte des faits connus précédemment (voy. en ce sens, Cass. 18 février 1980, Pas. 1980, I, p. 723).

15. En l'espèce, un nouveau fait fautif a été porté à la connaissance de l'employeur, le 27 février 2009.

En effet, ce jour-là, Monsieur D. a été surpris en train de boire une canette de Coca qu'il n'avait pas payée. De même, lors de l'entretien subséquent, il a été constaté qu'il avait également dissimulé dans ses poches, « 3 saucisses sèches » et « 7 mignonnettes Cote d'or » qu'il n'avait pas non plus payées.

La procédure de licenciement ayant été engagée le 3 mars 2009, soit dans les 3 jours ouvrables suivant les faits constatés le 27 février 2009, le délai prévu par l'article 4, § 1 de la loi du 19 mars 1991, a été respecté.

16. C'est à tort que le premier juge a considéré que si « *le flagrant délit aurait pu constituer* » la preuve du respect du délai, « *force est de constater qu'au vu des circonstances concrètes de la cause, un tel postulat ne peut être retenu* » car « *le caractère fortuit du flagrant délit ne peut plus être retenu* » de sorte qu'il incombait, à l'employeur de prouver (voir 9^{ème} feuillet, dernier alinéa) « *que c'est bien à la date du 27 février 2009, et non avant, qu'il a pu avoir une connaissance suffisante et certaine des faits reprochés à Monsieur D.* ».

Il est constant que si l'employeur établit avoir eu connaissance d'un fait fautif au cours du délai de 3 jours, il ne lui appartient pas d'établir qu'il n'aurait pas pu en avoir connaissance plus tôt (voy. en ce sens, Cass. 14 mai 2001, S.990174.F ; Cass. 7 décembre 1998, S.970166.F, Pas., n° 506 ; Cass. 24 juin 1996, S.950107.F, Pas. n° 254 ; Cass. 25 avril 1988, Pas. 1988, I, p. 1005).

De même, lorsque l'employeur apporte la preuve du respect du délai, c'est au travailleur qu'il revient « *de prouver qu'il connaissait déjà les faits depuis plus de trois jours* » (Cass. 4 décembre 1989, Pas. 1990, I, p. 418).

Du reste, on n'aperçoit pas comment un fait survenu le 27 février 2009 aurait pu être connu avant cette date.

17. Il n'est pas contesté que ce n'est pas par hasard que deux employés du service « *fraude interne* » se trouvaient, le 27 février 2009, à proximité de la réserve mais uniquement en raison de l'enquête menée sur base de soupçons existant, semble-t-il, depuis décembre 2008.

Il n'en résulte pas pour autant que la présence de ces employés n'était destinée qu'à obtenir la preuve de faits déjà connus, comme le soutient Monsieur D

Ils étaient présents en vue de constater un fait fautif qui, par hypothèse, ne s'était pas encore produit et dont ils supposaient qu'il se produirait le jour de leur surveillance.

Ainsi, indépendamment des preuves qui selon Monsieur D existaient déjà le concernant, la découverte d'un nouveau fait fautif, le 27 février 2009, impose de considérer que le délai de 3 jours a été respecté.

La demande d'audition de témoins formulée quant au déroulement de l'enquête et les preuves qui auraient pré-existé (voir, en particulier, les 4 premiers faits mentionnés au dispositif des conclusions de Monsieur D), manque dès lors de pertinence.

18. Monsieur D considère que les aveux du 27 février 2009 ne peuvent être pris en considération car ils ont été recueillis sur base d'une preuve irrégulière. Il en déduit que le licenciement est nécessairement intervenu sur base d'autres faits connus précédemment.

Dans le cadre des relations de travail, il ne peut être fait usage d'une preuve obtenue irrégulièrement (C.T. Bruxelles, 15 juin 2006, RG n° 48.484 ; T.T. Bruxelles, 16 mars 2006, RG n° 22.270/20058).

En l'espèce, toutefois, Monsieur D ne démontre pas que la société a utilisé une « *caméra cachée* » pour réaliser les constatations. Il ne résulte pas à suffisance des explications qu'il donne quant à la configuration des lieux que le constat n'aurait pas pu être réalisé sans l'utilisation d'une telle caméra. Il reste plausible que les deux employés du service « *fraude interne* »

ont choisi le moment de leur intervention en fonction de leurs observations menées discrètement et des informations qu'ils se sont échangées par GSM. On peut en effet supposer que s'ils avaient eu accès à des images prises par une caméra cachée, l'un des deux employés n'aurait pas dû se tenir, pendant environ 30 minutes environ, de manière assez visible à l'entrée de la réserve (voir en ce sens, l'attestation de Monsieur Julien B. pièce 6, farde I du dossier de Monsieur D).

Par ailleurs, il n'est pas allégué que lors de l'entretien du 27 février 2009 des images ont été soumises à Monsieur D

La Cour n'aperçoit donc pas comment l'utilisation éventuelle d'une caméra aurait pu influencer les aveux de Monsieur D de sorte que les mesures d'instruction (enquêtes, descente sur les lieux et production d'images) sollicitées quant à l'emplacement de cette caméra mobile et à son utilisation, manquent de pertinence.

Les aveux qui ont été obtenus indépendamment de toute constatation filmée, ne peuvent être écartés des débats.

19. En résumé, un nouveau fait fautif s'est produit le 27 février 2007 et a été reconnu le même jour, dans le cadre d'aveux qui ne peuvent être écartés.

La procédure a été engagée le 3 mars 2009 de sorte que le délai prévu par l'article 4, § 1 de la loi du 19 mars 1991 a été respecté.

B. Gravité des faits

20. Monsieur D fait à juste titre valoir qu'il n'y a pas d'automatisme quant au fait que tout vol et toute soustraction frauduleuse constitueraient, par nature, un motif grave. Le tribunal conserve, en toute circonstance, un pouvoir d'appréciation.

En l'espèce, toutefois, dans la mesure où Monsieur D a lui-même reconnu que depuis 3 mois environ, il consommait régulièrement des marchandises sans les payer au préalable, et même si l'on peut s'étonner que l'intentement de la procédure de licenciement n'ait pas été précédé d'une mise en garde, on doit admettre que le licenciement pour motif grave n'est pas une sanction disproportionnée.

21. Le jugement doit en conséquence être réformé et la demande de la société doit être déclarée fondée.

Les dépens de première instance (à l'exclusion des frais de la citation signifiée à l'organisation syndicale) doivent être mis à charge de Monsieur D.

L'indemnité de procédure doit être fixée à son montant minimum comme cela résulte d'ailleurs de l'état de dépens déposé par la société : au vu des

conséquences de l'arrêt, il serait déraisonnable de mettre à charge de Monsieur D une indemnité de procédure d'un montant supérieur.

**Par ces motifs,
La Cour du Travail,**

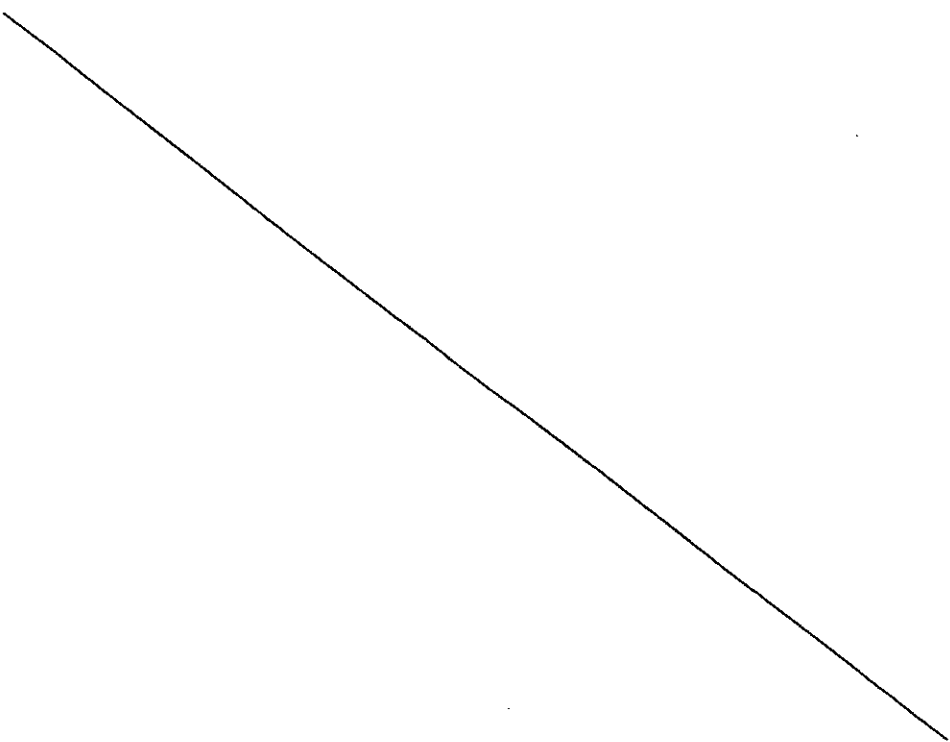
Statuant contradictoirement,

Reçoit l'appel de la société et le déclare fondé,

Réforme le jugement dont appel,

Dit qu'en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier de licenciement pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, la société CARREFOUR est autorisée à mettre fin au contrat de travail de Monsieur D. sans préavis ni indemnité, pour motif grave,

Condamne Monsieur D aux dépens des deux instances actuellement liquidés à 75 Euros d'indemnité de procédure par instance.



Ainsi arrêté par :

J.Fr. NEVEN, Conseiller

Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur

B. NOEL, Conseiller social au titre d'employé

Assistés de Ch. EVERARD, Greffier

B. NOEL

Y. GAUTHY

Ch. EVERARD

J.Fr. NEVEN

et prononcé à l'audience publique de la chambre des vacations de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-huit juillet deux mille neuf, où étaient présents :

J.Fr. NEVEN, Conseiller

Ch. EVERARD, Greffier

Ch. EVERARD

J.F. NEVEN