

Rep.N°. 2010

576

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 FEVRIER 2010.

4^e Chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

ALCATEL LUCENT BELL SA, dont le siège social est
établi à 2018 Antwerpen, Copernicuslaan, 50 ;

Partie appelante, intimée sur incident, représentée par Me
F. Raepsaet, avocat à Bruxelles.

Contre:

P. Freddy, domicilié à ;

Partie intimée, appelante sur incident, représentée par Me
Th. De Nys loco Me P. Corvilain, avocat à Bruxelles.

★

★

★

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Il ne ressort d'aucune des pièces versées aux débats que le jugement dont appel aurait été signifié, en sorte que l'appel, régulier en la forme, est recevable.

II. LES FAITS ET L'OBJET DU LITIGE.

1. Le conflit qui oppose les parties a trait à la rupture pour motif grave, le 1^{er} juillet 1993, du contrat de travail qui liait l'intimé à l'appelante, qui a fondé la rupture immédiate du contrat de travail sur trois griefs : l'utilisation abusive de la carte d'essence dont disposait l'intéressé, les absences injustifiées que celle-ci mettait en évidence et enfin, l'exercice, pendant les heures de travail, d'activités étrangères à l'objet du contrat de travail pour le compte de clients personnels de l'intéressé.

2. L'intimé, qui avait été initialement engagé le 5 janvier 1976 par la S.A. RONEO VICKERS BELGIUM, société aux droits de laquelle intervient aujourd'hui l'appelante au terme d'une série d'opérations d'acquisitions et de fusions d'entreprises, occupait à la date de la rupture un poste de confiance au sein de l'appelante, qui l'avait chargé en son sein du développement du réseau informatique interne.

3. Outre sa rémunération mensuelle brute, il bénéficiait d'un forfait mensuel de 38.000 F.B. et de l'utilisation d'une carte d'essence.

L'utilisation de cet avantage relatif à la prise en charge par l'employeur des frais de carburant du personnel fit l'objet, par lettre circulaire du 12 février 1993 adressée à l'ensemble du personnel de l'appelante, d'un rappel des directives applicables, auxquelles chacun des travailleurs était invité à se conformer à l'avenir comme par le passé et à confirmer qu'il en avait repris connaissance, ce que fit l'intimé, en complétant et signant cette déclaration le 1^{er} mars 1993.

Le document qui lui avait été adressé à cet effet mentionnait le véhicule privé qu'il avait renseigné et son numéro d'immatriculation, ainsi que le numéro de la carte d'essence qui lui avait été attribuée.

4. Le directeur des ressources humaines de l'appelante a, dans les mois qui suivirent, procédé à une analyse systématique des relevés de consommation de carburant de l'intimé, et a décelé de nombreuses anomalies à propos desquelles il l'interrogera le 28 juin 1993 en présence de son supérieur hiérarchique direct, du manager de gardiennage interne, et de deux délégués syndicaux. Au cours de cet interrogatoire, l'intéressé fut invité à répondre par écrit à un questionnaire préalablement établi ; au terme de son audition, lui fut _____
notifié congé pour motif grave.

5. Les motifs justifiant le congé pour motif grave lui furent notifiés par courrier recommandé du 1^{er} juillet 1993, dont la Cour extraira ci-dessous les passages essentiels :

5.1. **Abus de la carte Esso.**

« Lors de l'interrogatoire par M. Cools, vous avez déclaré qu'il arrive que vous utilisiez votre carte Esso pour faire le plein de la voiture de votre compagne. C'est ainsi que vous avez expliqué que vous utilisiez aussi bien de la super avec plomb que de la super sans plomb. Vous avez également déclaré qu'il arrivait de faire le plein de la voiture qu'un ami vous prêtait, ce qui expliquait les prises occasionnelles de diesel.

Le 12 février 1993, les règles d'utilisation de la carte vous ont été rappelées, ce que vous avez confirmé en renvoyant le 1^{er} mars 1993 la déclaration que vous en aviez pris connaissance, et que vous continueriez de les appliquer dans le futur comme dans le passé. L'utilisation de la carte Esso pour plus d'une voiture en même temps constitue, et vous ne l'ignoriez pas, une infraction grave aux règles d'utilisation de cette carte.

Lors de l'interrogatoire, vous vous êtes défendu en prétendant que pour vous la règle serait que vous pouviez utiliser la carte à votre guise, avec une limite de 2.000 FB par semaine. Malheureusement, nous devons constater que vous ne respectez pas non plus cette limite, puisque vos consommations depuis 1992 se situent entre 12.000 et 17.000 FB par mois. Vous deviez en être bien conscient, puisque à vos propres dires, vous parcourez de 4000 à 5000 km par mois, à une consommation moyenne de l'ordre de 10 l/100 km, équivalait à une consommation de l'ordre de 500 l de super par mois. Vous avez avoué lors de l'interrogatoire que vous vous rendiez compte de que vous aviez une consommation de l'ordre de 15.000 FB par mois. »

5.2. **Absences non autorisées.**

« (...) Nous vous avons présenté une liste de 55 dates où, selon le registre des présences/absences, vous étiez au bureau. À cette date, vous avez pris du carburant à des endroits éloignés des bureaux de Zaventem, comme la région de Wavre-Ottignies, le centre de la ville de Bruxelles, etc.

Vous aviez déclaré que vous n'aviez pas d'explication pour ces prises de carburant, sans vérifier les dates et heures avec attention.

Nous vous avons alors invité à aller chercher votre agenda dans votre bureau, afin d'aider votre mémoire à vérifier les dates et heures en question. (...)

Lors de l'interrogatoire, une deuxième liste de 20 prises de carburant vous a été présentée, mentionnant des dates où, selon le registre des présences/absences, vous étiez au bureau. À ces dates, vous avez pris du carburant à Machelen à des heures où vous étiez censé être au bureau. Vous avez prétendu qu'il s'agissait de missions extérieures ou pauses décalées. Nous ne pouvons accepter votre explication sans que vous en apportiez la preuve. (...) Ces absences non réglementaires sont d'autant plus inacceptables que vous aviez la confiance de vos différents chefs, dont notamment Paul Janssens, directeur financier. (...) »

5.3. **Conduite de vos affaires privées pendant votre temps de travail.**

« Depuis le 22 juin 1993, date à laquelle vous avez été dispensé de prestations, nous recevons des appels fréquents de sociétés qui prétendent être vos clients, sans pour autant être des clients de notre société. Des éléments que nous avons déjà récoltés, il est clair que vous conduisez des affaires privées à partir de votre lieu de travail, et que vous étiez appelé régulièrement à faire des interventions chez vos clients, afin de dépanner leurs ordinateurs. Ceci explique évidemment votre refus de montrer vos agendas et vos absences fréquentes pendant les heures de travail. »

III. LE JUGEMENT.

1. Saisis de l'action en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un préavis convenable de 20 mois, d'une indemnité du chef de licenciement abusif, du paiement du forfait mensuel de juin 1993 et des pécules de vacances de départ, les premiers juges y ont partiellement fait droit.
2. Le jugement dont appel, tout en admettant que l'utilisation abusive d'une carte de carburant ou des absences injustifiées constituaient par elles-mêmes un motif grave de rupture, a considéré qu'en l'espèce l'employeur aurait dû procéder à un avertissement préalable de l'intimé et entamer un dialogue avec lui à l'effet de réajuster les relations de travail, avant d'appliquer la sanction suprême que constitue un licenciement pour motif grave à quelqu'un qui, comme l'intéressé, pouvait faire état d'un long passé professionnel au sein de la société.

Les premiers juges ont estimé qu'à défaut d'avoir recouru à ces mesures de gestion de l'utilisation de la carte de carburant sur la base des informations que celle-ci révélait, l'employeur n'était pas justifié à invoquer le motif grave de rupture et ont, en conséquence, octroyé à l'intéressé une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 17 mois de rémunération.

3. Ils ont en revanche décidé que les circonstances dans lesquelles est intervenu le licenciement ne révélaient pas d'abus du droit de rupture et ont dès lors débouté l'intéressé de sa demande d'indemnité de ce chef.
4. Ils ont par ailleurs condamné la société défenderesse à rembourser la retenue qu'elle avait effectuée sur l'avantage forfaitaire du mois de juin 1993 à hauteur de la somme de 35.909 F.B.(890,16 €) en raison du dépassement du forfait mensuel de 2.000 F.B. (49,58 €) d'utilisation de la carte d'essence et n'ont pas répondu à la demande reconventionnelle qu'avait formulée ladite société pour la partie de ce dépassement non couverte par la retenue précitée.

IV. LES APPELS.

1. L'appel principal.

- 1.1. L'appelante demande à la Cour de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a refusé de reconnaître l'existence du motif grave invoqué à charge de l'intimé.

Grief est fait aux premiers juges de s'être immiscés dans les pouvoirs de gestion de l'entreprise dévolus aux seuls employeurs, en ayant ajouté à la notion légale du motif grave visée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail – par l'exigence préalable d'un avertissement et d'un dialogue avec l'intimé – des conditions que cette disposition ne contient pas.

- 1.2. L'appelante reproche également au jugement dont appel d'avoir écarté les absences injustifiées découlant des propres déclarations de l'intimé quant à l'utilisation de sa carte de carburant, au motif que son poste « nécessitait certainement des déplacements », cette décision étant fondée sur une appréciation sans aucun lien avec les pièces produites par les parties, en sorte que, ce faisant, le tribunal serait resté en défaut de remplir son obligation de motiver valablement sa décision.
- 1.3. L'appelante considère enfin que c'est à tort que les premiers juges l'ont condamnée à rembourser la retenue qu'elle avait effectuée à hauteur de 35.909 F.B. (890,16 €) en raison du dépassement du crédit de carburant, au motif qu'aucun décompte précis n'aurait été produit par l'employeur pendant toute la durée des prestations.

L'appelante renvoie à ce sujet à la pièce 12 de son dossier, étant une lettre du 20 juillet 1993 adressée à l'intéressé et contenant un décompte précis et détaillé des dépenses excédentaires de carburant par rapport au forfait mensuel de 2.000 F.B. selon l'usage convenu entre parties.

Elle demande à la Cour de faire droit à sa demande reconventionnelle visant à la condamnation de l'intimé au remboursement de la partie non couverte par ladite retenue et du chef de paiement indu de la rémunération de deux jours en juin 1993, soit la somme totale de 807,11 € (étant l'équivalent de la somme de 25.776 F.B.+ 6.787 F.B.).

2. L'appel incident.

- 2.1. Par le dispositif de ses conclusions de synthèse, le conseil de l'intimé, appelant sur incident, demande à la Cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non établi le motif grave invoqué à sa charge, tout en soutenant que, contrairement cette fois à ce qu'a décidé le premier juge, le délai légal de trois jours ouvrables pour la notification du congé n'aurait pas été respecté.
- 2.2. Par voie d'appel incident, il demande à la Cour d'évaluer le préavis convenable à 20 mois et de faire droit à sa demande d'indemnité du chef de licenciement abusif.

Il postule en conséquence la condamnation de l'appelante, intimée sur incident au paiement des sommes suivantes :

- la somme de 55.433,57 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 16.630,06 €, à titre d'indemnité de licenciement abusif .

Est également demandée la condamnation de l'appelante au paiement de la somme de 919,17 €, correspondant au forfait mensuel du mois de juin 1993, étant l'équivalent en euros de la somme de 39.500 F.B. et à la somme de 4.922,49 € au titre des pécules de vacances de départ.

La capitalisation des intérêts est également sollicitée.

V. LA POSITION DE LA COUR.**1. Le motif grave de rupture.****1.1. Le respect du double délai de trois jours ouvrables.****1.1.1. La disposition légale applicable et son interprétation.**

1.1.1.1. L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule que « 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. »

L'alinéa 4 du même article dispose que « 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. »

L'alinéa 5 dudit article 35, stipule qu'« à peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste soit par exploit d'huissier de justice. »

Enfin, l'article 35 prévoit en son alinéa 8, que « 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 alinéa 3 et 4. »

1.1.1.2. La jurisprudence de la Cour de cassation, suivie en cela par les juridictions du fond, rappelle de manière constante, au sujet du premier des deux délais de trois jours visé par l'article 35, précité, que « le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence de ce fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du ~~travailleur~~ et de la justice. » (Cass., 22 janvier 1990, J.T.T., 1990, 89 ; Cass., 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, 457.)

Il a été également jugé que « quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir, quant à l'existence d'un motif grave de rupture du contrat de travail, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice. » (Cass., 14 octobre 1996, Pas., 1996, I, 983 ; J.T.T. 1996, 500).

1.1.2. Son application en l'espèce.

1.1.2.1. Le conseil de l'intimé ne peut être suivi lorsqu'il soutient, au vu de l'interrogatoire auquel celui-ci a été soumis le 28 juin 1993 sur la base d'un questionnaire écrit particulièrement précis et détaillé, qui avait été préalablement établi en vue de cet entretien auquel avaient été conviés plusieurs membres de l'encadrement de la société appelante, que les faits étaient connus de ceux-ci depuis plus de trois jours ouvrables à la date à laquelle a été notifié le congé.

- 1.1.2.2. En effet, si les relevés mensuels de consommation de carburant établis sur la période comprise entre l'été 1992 et le mois de juin 1993, révélaient des dépassements du crédit mensuel autorisé pour l'utilisation de la carte d'essence, l'employeur était parfaitement fondé à entendre le travailleur avant de décider de leur gravité en fonction des explications que celui-ci donnerait lors de son audition.

C'est en effet non seulement le fait matériel constitutif de faute, mais encore toutes les circonstances de nature à en établir un degré de gravité tel qu'elle peut être érigée en motif grave de rupture qui doivent être connus avec une certitude suffisant à la conviction de l'employeur et de la justice. Ainsi a-t-il été jugé à plusieurs reprises par cette Cour qu'« il est très souhaitable que l'employeur puisse écouter le travailleur en ses explications et sa défense avant de prendre envers lui la décision la plus lourde qui soit » (C.T. Bruxelles, 7 septembre 1988, J.J.T.B, 1989, 9 ; C.T. Bruxelles, 7 février 1990, J.T.T., 1990, 445 ; C.T. Bruxelles, 23 janvier 1991, R.D.S., 1991, 120).

C'est donc à tort que l'intimé fait grief à l'appelante d'avoir fait le choix de recueillir ses explications préalablement à sa décision de le licencier avec effet immédiat.

Ce n'est qu'au terme de cette audition que celle-ci a pu, en pleine connaissance de cause, apprécier la gravité des fautes pouvant être reprochées à l'intéressé, en sorte qu'elle démontre avoir respecté le premier délai de trois jours ouvrables visé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le second délai de trois jours ouvrables a également été respecté, en sorte que le jugement dont appel doit donc être confirmé en ce qu'il a constaté le respect des formes et délais de notification du motif grave.

1.2. La gravité des fautes retenues.

1.2.1. La définition légale de la notion de motif grave.

1.2.1.1. La disposition légale applicable et son interprétation.

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave autorisant la rupture immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité comme "toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur." L'alinéa 8 de cette disposition légale stipule que « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. »

La Cour de cassation a jugé que "l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice; 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, consultable sur juridat.be).

1.2.1.2. L'appréciation de la gravité de la faute par le juge du fond.

La gravité de la faute et son caractère constitutif de motif grave relèvent certes de l'appréciation souveraine du juge du fond.

Celui-ci ne peut toutefois subordonner sa reconnaissance à des critères, tels que l'exigence d'un avertissement préalable ou l'instauration d'un dialogue avec le travailleur constaté en faute aux fins de rééquilibrer la relation de travail, critères qui, pour généreux qu'ils puissent paraître, ajoutent à la définition légale du motif grave autorisant la rupture immédiate des relations professionnelles des conditions que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ne contient pas (en ce sens, Cass., 27 janvier 2003, consultable sur le site juridat.be).

Le contrôle et l'appréciation du juge doivent exclusivement porter sur la question de savoir si les faits constatés, tels qu'ils se sont produits, et au vu de l'ensemble des circonstances concrètes de la cause, comme par exemple, l'importance et la durée du manquement constaté, la fonction occupée par le travailleur et son passé professionnel, et les explications qu'il donne de son comportement, sont fautifs et d'une gravité telle qu'ils rendent définitivement et immédiatement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle des parties.

La jurisprudence des juridictions du travail insiste à cet égard sur le fait que le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur, en sorte qu'elle se montre, dans son immense majorité, très stricte en ce qui concerne les faits de vol ou de détournement reprochés au travailleur pour autant qu'ils soient dûment établis, et ce, quelle que soit par ailleurs la modicité de la valeur de l'objet volé ou détourné.

Ainsi la Cour du travail d'Anvers, dans un arrêt du 10 novembre 1994 (C.D.S., 1997, 125) souligne-t-elle que "cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent être appréciées par le juge" en sorte que "la rupture de confiance dans la relation de travail est indépendante des services accomplis dans le passé, de la situation familiale du travailleur, des conséquences sociales du licenciement, de la valeur des biens détournés ou de toute autre considération étrangère aux faits eux-mêmes."

Dans un arrêt plus récent de la Cour du travail de Bruxelles, il est observé que "si, en cas de licenciement pour motif grave - qui est une sanction - le juge doit procéder à un contrôle de proportionnalité entre la faute et la sanction, le critère de proportionnalité ne peut conduire le juge à décider qu'une faute grave qui serait de nature à rendre immédiatement impossible la poursuite du contrat, ne peut être considérée comme telle parce qu'elle entraîne des conséquences trop lourdes pour le travailleur." (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, 142).

1.2.2. Son application en l'espèce.

1.2.2.1. Il doit être observé que par son courrier du 12 février 1993 rappelant les directives à observer en matière d'utilisation de la carte de carburant, la société appelante mettait indirectement en garde l'ensemble du personnel contre tout usage abusif de ladite carte, du fait qu'elle invitait chacun des travailleurs de l'entreprise, dont l'intimé, à reprendre connaissance de ses conditions d'utilisation et à s'engager formellement à les respecter à l'avenir, tout comme par le passé.

Par ailleurs, le contrat de travail de l'intimé, qui occupait, au sein de la société appelante, un poste de confiance stipule expressément, en son article 3, que « dans le chef de l'employé, la faute grave est constituée par tout manquement à la loyauté, à l'intégrité, à l'honnêteté, ainsi que tout manquement professionnel répété. »

1.2.2.2. Or, force est de constater que nonobstant cette mise en garde à laquelle il avait expressément souscrit, l'intéressé a persisté à faire usage de sa carte d'essence bien au-delà des limites qu'il a lui-même expressément admises lors de son audition, fixées, en ce qui le concerne, à hauteur de 2.000 F.B. par semaine : la moyenne de ses relevés de consommation indique que celle-ci s'élevait à près du double du crédit autorisé (voir à la pièce 4 du dossier de l'appelante, la déclaration manuscrite de l'intimé par laquelle il admet qu'il avait droit « aujourd'hui à 2.000 F.B. par semaine, alors que ce montant avait été antérieurement fixé à 7.000 F.B. par mois », à comparer avec les relevés de consommation produits en pièce 7 du dossier de l'appelante).

S'il est exact qu'aucun document contractuel ne lui interdisait au départ d'utiliser cet avantage pour différents véhicules, d'autant qu'il ne disposait pas d'un véhicule de société et utilisait son véhicule personnel ou des véhicules de location, il a en revanche expressément reconnu lors de son audition qu'outre le forfait mensuel qui lui était octroyé à hauteur de 28.000 F.B. pour l'utilisation de son véhicule privé pour les besoins de la fonction, la carte d'essence dont il bénéficiait avait été limitée à 2.000 F.B. par mois.

L'intimé ne démontre en aucune manière que ses déclarations manuscrites à ce sujet recueillies lors de l'audition du 28 juin 1993 lui auraient été extorquées sous l'empire de la contrainte ou d'une quelconque violence exercée à son égard. Il n'est en effet pas contesté que deux délégués syndicaux étaient présents à cette occasion, qui n'auraient pas manqué de s'insurger contre un tel procédé, si tel avait été le cas.

Il doit être encore souligné que lorsqu'il remplit le document contenant son engagement de se conformer à l'avenir aux directives dont le contenu lui était rappelé par la circulaire du 12 février 1993, l'intimé n'a nullement indiqué qu'il utilisait d'autres véhicules et n'a formulé aucune réserve quant à la précision que mentionnait le point B de cette circulaire réservant dorénavant l'octroi de cet avantage au seul véhicule dont l'immatriculation était mentionnée.

- 1.2.2.3. Par ailleurs, les explications confuses et peu crédibles que donna l'intéressé au sujet des absences qui découlaient logiquement de sa déclaration selon laquelle il n'avait à aucun moment cédé l'usage de sa carte de carburant à un tiers n'ont pu, sauf à admettre qu'il était doué du don d'ubiquité, que renforcer les doutes que la direction de l'entreprise pouvait nourrir quant à sa correction.

Comment admettre en effet qu'il ait pu au même instant se trouver à Luxembourg, où il avait suivi un cours jusqu'à 17h00 et à Bouge, où du carburant a été prélevé à 17H12 avec la carte n°168 qui lui avait été attribuée ou encore qu'il ait parcouru en une dizaine de minutes la distance qui sépare Bierges de son lieu de travail à Zaventem?

1.3. **En conclusion sur ce point.**

Sans même qu'il soit requis d'examiner le grief dont l'appelante a pris connaissance entre la notification du congé et celle du motif grave le justifiant et qui a trait aux activités professionnelles et privées étrangères à l'exécution du contrat de travail que celui aurait développées pendant son temps de travail, il doit être admis que la faute consistant, d'une part, à avoir, en dépit du rappel des instructions applicables en la matière, prélevé au préjudice de son employeur, plusieurs mois durant, du carburant bien au-delà des montants de crédit autorisé admis par l'intéressé lui-même et, d'autre part, à avoir ensuite tenté de se justifier par des explications manifestement mensongères constitue une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle en ce qu'elle détruit le lien de confiance indispensable qui doit exister entre l'entreprise et une personne investie en son sein d'un poste à responsabilités.

Ce motif grave autorisait donc l'appelante à rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Le jugement dont appel doit donc être réformé sur ce point.

La reconnaissance du motif grave de rupture implique que la demande d'indemnité du chef de licenciement abusif doit être déclarée également non fondée.

2. **Les retenues effectuées et la demande reconventionnelle.**

Les premiers juges ne peuvent davantage être suivis en ce qu'ils ont décidé que la retenue effectuée à hauteur de la somme de 890,16 € sur l'avantage forfaitaire du mois de juin 1993 devait être remboursée par l'appelante faute pour celle-ci d'avoir produit un décompte détaillé des dépenses de carburant excédentaires par rapport à la limite hebdomadaire de 2.000 F.B.

- 2.1. La pièce 12 du dossier de l'appelante, qui avait déjà été déposée en instance, contient un relevé exhaustif, semaine par semaine, des dépassements de crédit autorisé, qui sont chiffrés, dans cette lettre adressée à l'intimé le 20 juillet 1993, à la somme totale de 61.675 F.B. pour la période comprise entre le 4 mai 1992 et le 28 juin 1993.

L'appelante a donc retenu à juste titre du forfait mensuel de juin 1993 proratisé en fonction du nombre de jours de prestés (20/22), soit la somme de 35.909 F.B., une partie du préjudice qu'elle avait subi en raison de cette utilisation abusive de la carte de carburant de l'intimé.

Il s'ensuit que la demande de ce dernier tendant au paiement de ce forfait mensuel doit être déclarée non fondée.

Le jugement dont appel doit donc être également réformé sur ce chef de demande.

- 2.2. Il convient en revanche, conformément à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de déclarer prescrite la demande reconventionnelle qu'avait formée en instance l'actuelle appelante, par des conclusions déposées le 8 février 1995, soit plus d'un après la cessation des relations professionnelles, et que celle-ci a à nouveau formulée par le dispositif de ses conclusions d'appel à hauteur de la somme de 807,11 €.

Le jugement dont appel doit donc être confirmé sur ce point.

3. **Les pécules de vacances.**

L'appelante soutient, pièces à l'appui, et sans être contredit sur ce point par l'intimé, lui avoir intégralement réglé les simple et double pécules de vacances dont elle lui était redevable.

Le chef de demande maintenu en conclusions de synthèse du conseil de l'intimé à hauteur de la somme de 4.922,49 € doit en conséquence être déclaré non fondé.

4. **Les dépens des deux instances.**

Ceux-ci doivent être mis à charge de l'intimé, à raison d'une somme de 3.000 €, étant l'indemnité de procédure d'instance, et de 2.500 €, étant l'indemnité de procédure d'appel, soit au total la somme de 5.500 €.

Les frais de la citation introductive d'instance doivent rester à charge de l'intimé, soit la somme de 116,3 €.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent :

- le jugement contradictoirement rendu le 19 février 2008 par la 18^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n° 56.176/94) ;
- l'appel formé contre ce jugement par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 23 octobre 2008 et régulièrement notifiée à la partie adverse le 24 octobre 2008 ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prononcée le 14 janvier 2009, conformément à l'article 747, §2, du Code judiciaire ;
- les conclusions d'appel de l'intimé, déposées au greffe le 27 janvier 2009 ;
- les conclusions d'appel de l'appelante, reçues au greffe le 15 mai 2009 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'intimé, déposées au greffe le 29 juillet 2009 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'appelante, déposées au greffe le 7 octobre 2009 ;
- les dossiers des parties déposés à l'audience du 26 janvier 2010 à laquelle ils ont été entendus en leurs explications et arguments.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

reçoit les appels principal et incident,

et réformant le jugement dont appel, déclare l'appel principal partiellement fondé et l'appel incident non fondé.

Déboute l'intimé de tous ses chefs de demande.

Déboute l'appelante de sa demande reconventionnelle, déclarée prescrite.

Condamne l'intimé aux dépens des deux instances à raison d'une somme de 3.000 €, étant l'indemnité de procédure d'instance, et de 2.500 €, étant l'indemnité de procédure d'appel, soit au total la somme de 5.500 €.

Ainsi arrêté par :

M. Pierre LAMBILLON
M. Dominique DETHISE
M. René FRANCOIS

Conseiller président la chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

Assistés de
M^{me} Michèle GRAVET

Greffière



René FRANCOIS



Dominique DETHISE



Michèle GRAVET

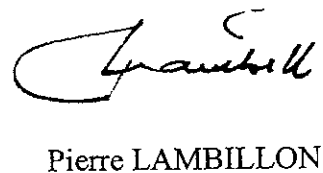


Pierre LAMBILLON

et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail
de Bruxelles, le 24 février 2010, par :



Michèle GRAVET



Pierre LAMBILLON