

## Cour de cassation de Belgique

### Arrêt

N° S.09.0114.F

**ACCOR HOTELS BELGIUM**, société anonyme dont le siège social est établi à Diegem, Leonardo da Vincilaan, 25,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Michel Mahieu, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 523, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**1. A. A. V.,**

défenderesse en cassation,

**2. CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS**, dont le siège est établi à Schaerbeek, chaussée de Haecht, 579,

défenderesse en cassation ou, à tout le moins, partie appelée en déclaration d'arrêt commun.

**I. La procédure devant la Cour**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 17 septembre 2009 par la cour du travail de Bruxelles.

Le président Christian Storck a fait rapport.

Le procureur général Jean-François Leclercq a conclu.

**II. Le moyen de cassation**

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

***Dispositions légales violées***

- *articles 2, § 1<sup>er</sup>, 4 et 7 de 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 ;*
- *article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *article 149 de la Constitution.*

***Décisions et motifs critiqués***

*L'arrêt déclare l'appel fondé, met à néant le jugement entrepris et, statuant à nouveau sur la demande d'autorisation de licencier la [première] défenderesse pour motif grave, dit cette demande non fondée et en déboute la demanderesse, délaisse à la demanderesse les frais de la citation et la condamne à payer à la [première] défenderesse les indemnités de procédure des deux instances, par l'ensemble de ses motifs, et en particulier par les motifs suivants :*

*« III. 5. 3. [...]L'élément matériel de l'infraction est donc établi ;*

*III. 5. 4. Par contre, concernant l'existence de l'élément moral du vol, la décision des premiers juges ne peut être suivie ;*

*En effet, tout en constatant que les explications fournies par [la première défenderesse] présentent 'une vraisemblance suffisante', le tribunal du travail, en ayant égard à ces éléments 'pris dans leur ensemble et à travers leur enchaînement chronologique', a estimé pouvoir tirer avec certitude la manifestation de l'intention frauduleuse de [la première défenderesse] ;*

*Ce faisant, le tribunal du travail a méconnu les éléments à décharge indiquant l'absence d'intention frauduleuse et, notamment :*

*- le fait que [la première défenderesse] n'a pas emporté le tee-shirt à son domicile (ce qu'elle aurait pu faire sans difficulté) mais l'a laissé dans son casier (ceci contredisant, en outre, l'affirmation contenue dans la lettre du 10 avril 2009 au syndicat, selon laquelle 'il est évident que la seule intention de [la première défenderesse] était d'emporter le tee-shirt à son domicile') ;*

*- le fait que [la première défenderesse] a elle-même indiqué où se trouvait le tee-shirt et a donné son autorisation pour que son casier soit ouvert en son absence ;*

*- le fait que [la première défenderesse] n'a pas eu l'occasion de signaler elle-même le fait à la gouvernante le lendemain après-midi, ayant été interpellée par téléphone dès le matin ;*

*- l'absence de tout antécédent mettant en cause l'honnêteté de [la première défenderesse] ;*

*III. 5. 5. La cour du travail est d'avis que l'intention de [la première défenderesse] de voler le tee-shirt de la cliente de l'hôtel n'est pas établie et qu'à tout le moins, il subsiste un doute raisonnable à ce sujet ;*

*Il est tout à fait crédible, en effet, ainsi que l'admet d'ailleurs le tribunal du travail, que [la première défenderesse] ait emporté le sac en plastique litigieux en quittant la chambre 118 pour satisfaire à l'usage qui veut que ces sacs soient récupérés par les femmes de chambre afin d'être réutilisés (pratique confirmée par l'attestation collective versée au dossier de [la première défenderesse]). Le simple fait d'avoir pris le sac en plastique ne démontre pas que [la première défenderesse] a eu immédiatement conscience*

*qu'il n'était pas vide et qu'elle a voulu s'approprier son contenu, pas plus que le fait qu'elle l'ait mis dans son casier à la fin de sa journée, vu l'heure tardive et l'absence de la gouvernante et de la responsable du 'house keeping' ;*

*Dans ces conditions, le motif grave invoqué, à savoir le vol, n'est pas établi et c'est à tort que le jugement entrepris a autorisé le licenciement sans préavis ni indemnité ».*

### **Griefs**

*En vertu de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, de 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, les délégués du personnel ainsi que les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail.*

*En vertu de l'article 4 de cette loi, l'employeur qui envisage de licencier, pour motif grave, un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel doit l'en informer par une lettre recommandée à la poste. L'employeur doit y faire mention de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient définitivement impossible toute collaboration professionnelle.*

*L'article 7 de la même loi dispose que les faits invoqués à l'appui d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif grave ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés conformément à l'article 4.*

*L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour motif grave, sans préavis ou avant l'expiration du terme. Est considérée comme motif grave toute faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*Par lettre du 10 avril 2009, la demanderesse a informé la [première] défenderesse de son intention de la licencier pour motif grave, lui reprochant*

*des manquements ayant rompu la confiance et rendant définitivement impossible toute collaboration future. L'arrêt relève que la demanderesse indiquait que la [première] défenderesse s'était rendue coupable du vol d'un objet appartenant à une cliente de l'hôtel et disposait :*

*« En effet, le 6 avril 2009, vous avez nettoyé la chambre de [la] cliente occupant la chambre 118 depuis le 4 avril 2009 et avez emporté deux objets appartenant à [cette] cliente et se trouvant dans la chambre de cette dernière ; il s'agissait d'une boîte à chaussures vide de la marque 'Repetto' et d'un sac en plastique contenant un tee-shirt blanc de marque 'Manoukian' fraîchement acquis par la cliente.*

*Il convient de souligner que [cette cliente] devait encore séjourner à l'hôtel jusqu'au lendemain. Vous n'étiez donc pas sans savoir que la chambre ne devait pas être vidée.*

*Conformément à la procédure interne des objets trouvés, vous avez déposé la boîte à chaussures vide dans le bureau de la gouvernante.*

*Par contre, vous avez déposé le sac plastique contenant le tee-shirt dans votre casier personnel se trouvant au vestiaire. Il est évident que votre seule intention était d'emporter le tee-shirt à votre domicile ».*

*En ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, la demanderesse fondait, sur ces faits, sa demande tendant à s'entendre autoriser à licencier la [première] défenderesse pour motif grave. Elle indiquait ainsi notamment :*

*« En emportant un objet se trouvant dans la chambre d'une cliente et en le mettant dans son propre casier, [la première défenderesse] a manifestement abusé de cette confiance, [la demanderesse] étant en droit d'attendre de la part de [la première défenderesse] une honnêteté sans faille ni limite.*

*[La première défenderesse] n'a pas trouvé un objet perdu ou oublié dans les couloirs ou dans les toilettes communes de l'hôtel sans savoir à qui il appartenait.*

*[La première défenderesse] a immédiatement pu prendre conscience de ce qu'il s'agissait du tee-shirt appartenant à [une] cliente de l'hôtel. [La*

*première défenderesse] a délibérément mis un objet appartenant à une cliente dans son casier personnel alors que d'autres possibilités s'offraient à elle.*

*La poursuite de toute collaboration professionnelle avec [la première défenderesse] s'avère eu égard à ce qui précède totalement inconcevable et impossible ».*

*L'arrêt établit que la [première] défenderesse a soustrait le sac litigieux comprenant un tee-shirt blanc de la possession [d'une] cliente de l'hôtel de la demanderesse, et cela, contre le gré de [cette] cliente.*

*Il se borne ensuite à considérer que l'élément intentionnel du vol ne serait pas établi et, pour ce seul motif, déclare non fondée la demande de la demanderesse tendant à s'entendre autoriser à licencier la [première] défenderesse pour motif grave.*

*Ce faisant, l'arrêt ne se prononce pas sur l'ensemble des faits soulevés par la demanderesse et justifiant selon elle un licenciement pour motif grave.*

*L'arrêt ayant constaté la soustraction par la [première] défenderesse d'un sac en plastique contenant un tee-shirt, étant en la possession d'une cliente de l'hôtel géré par la demanderesse, ainsi que le dépôt de ce sac dans le casier de la [première] défenderesse, il lui incombait de déterminer si, sur la base de ces faits, le lien de confiance unissant la demanderesse et [cette] défenderesse était effectivement rompu et si, en conséquence, ces faits avaient rendu définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties.*

*En se bornant à constater que l'élément moral de l'infraction pénale de vol n'était pas établi, sans décider si l'ensemble des faits soulevés par la demanderesse, et constatés par lui, rendaient définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la demanderesse et la [première] défenderesse, indépendamment du fait que ces circonstances constitueraient ou non l'infraction pénale de vol, l'arrêt n'est pas légalement motivé. Il viole en effet les articles 2, § 1<sup>er</sup>, 4 et 7 de 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, ainsi que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

*Il ne répond, par ailleurs, pas aux conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la demanderesse suivant lesquelles le fait pour la première défenderesse d'avoir emporté un sac appartenant à une cliente de la chambre d'hôtel de cette dernière, et de l'avoir déposé dans son casier, avait rendu impossible toute collaboration professionnelle entre la demanderesse et la défenderesse, et justifiait partant un licenciement pour motif grave. Il viole ainsi l'article 149 de la Constitution.*

### **III. La décision de la Cour**

Après avoir rappelé qu'en vertu des dispositions des articles 4 et 7 de 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, « la saisine » de la juridiction du travail appelée à statuer sur l'admission d'un motif grave de licenciement d'un travailleur auquel s'applique cette loi est limitée « aux seuls faits notifiés en application de l'article 4, § 1<sup>er</sup> », de celle-ci, l'arrêt considère, sans être critiqué, qu'« à la lecture des lettres recommandées du 10 avril 2009 notifiées [aux défenderesses] conformément [audit] article 4, § 1<sup>er</sup>, [...] le tribunal du travail a correctement identifié un seul fait allégué par [la demanderesse] comme constitutif de motif grave, à savoir le vol, [le] 6 avril 2009, dans la chambre [d'une] cliente de l'hôtel, d'un sac en plastique [...] contenant un tee-shirt blanc de la marque 'Manoukian' qui a été retrouvé dans le casier de [la première défenderesse] le 7 avril 2009 ».

Dès lors, en excluant, en l'absence d'intention frauduleuse, que la première défenderesse ait commis ce vol, l'arrêt répond aux conclusions de la demanderesse, motive régulièrement et justifie légalement sa décision de ne pas admettre de motif grave de licenciement.

Le moyen ne peut être accueilli.

**Par ces motifs,**

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cent sept euros cinq centimes envers la partie demanderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, les conseillers Christine Matray, Sylviane Velu, Alain Simon et Mireille Delange, et prononcé en audience publique du vingt-neuf novembre deux mille dix par le président Christian Storck, en présence du procureur général Jean-François Leclercq, avec l'assistance du greffier Marie-Jeanne Massart.

M-J. Massart

M. Delange

A. Simon

S. Velu

Chr. Matray

Chr. Storck