



Numéro du répertoire 2017 /
R.G. Trib. Trav. 16/7356/A
Date du prononcé 18 avril 2017
Numéro du rôle 2017/AL/134
En cause de : CARREFOUR BELGIUM SA C/ Madame D.D. - FGTB

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – licenciement travailleur protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire
Définitif

(+) DROIT DU TRAVAIL

Travailleur protégé

Travailleuse élue en qualité de délégué suppléant au comité prévention et protection du travail

Transgression intentionnelle du règlement de travail

Utilisation frauduleuse d'un système de fidélisation de la clientèle (timbres épargnes)

Indifférence de la disproportion entre la faute et la perte de l'emploi

Loi du 19 mars 1991

Articles 17 et 35 de la loi du 3 juillet 1978

EN CAUSE :

La société anonyme CARREFOUR BELGIUM, dont le siège social est établi à 1140 BRUXELLES, avenue des Olympiades, n° 20. Inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0448.826.918,

partie appelante, représentée par son conseil Maître Frédéric HENRY, avocat, intervenant pour Maître Jean Paul LACOMBLE, avocat, dont le cabinet est établi à 4000 LIEGE, boulevard Frère Orban, n°25.

CONTRE :

Madame D.D.,

première partie intimée, comparissant, représentée par Maître Julie HENKINBRANT, avocate dont le cabinet est établi à 4000 LIEGE, Place Saint Jacques, n° 11/2.

ET ENCORE CONTRE:

LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE, en abrégé F.G.T.B., organisation représentative de travailleurs dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,

deuxième partie intimée, représentée par Maître Julie HENKINBRANT, avocate dont le cabinet est établi à 4000 LIEGE, Place Saint Jacques, n° 11/2.

•

• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 7 avril 2017, et notamment :

- le jugement attaqué prononcé le 21 février 2017 par la 4^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Liège (R.G. 16/7356/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 6 mars 2017, et transmise aux parties intimées par plis judiciaires le 7 mars 2017 ;
- le dossier de pièces inventoriées de la partie appelante, déposé au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 10 mars 2017 ;
- l'ordonnance prononcée le 15 mars 2017 de Madame la première présidente de la cour du travail, prise sur la base de l'article 11 de la loi du 19 mars 1991, fixant les délais pour conclure et fixant les plaidoiries à l'audience du 7 avril 2017 ;
- les notifications de cette ordonnance adressées aux parties le 16 mars 2017 ;
- les conclusions principales et conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie intimée, déposés au greffe de la cour respectivement les 23 mars 2017 et 5 avril 2017 ;
- les conclusions d'appel de la partie appelante déposées au greffe de la cour le 30 mars 2017 ;
- le dossier de pièces inventoriées et le dossier de pièces complémentaires déposés par la partie appelante le 10 et le 30 mars 2017.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 7 avril 2017 et la cause a été prise en délibéré après que les débats furent clôturés.

II. LES FAITS

A la lecture des conclusions et des dossiers de pièces des parties, et encore ensuite de son instruction, la cour résume les faits de la cause de la manière suivante, en les ordonnant chronologiquement.

- **Le 1^{er} juillet 1981** : Madame D.D. est engagée par la société GB-INNO-BM dans le cadre d'un contrat d'employée de base, le temps de travail étant de 32 heures par semaine. Le contrat précise que Madame D.D. fait partie du personnel depuis le 12 juillet 1978.
- **Ensuite des élections sociales de 2016** : Madame D.D. est élue déléguée suppléante au Comité prévention protection au travail.
- **Le 8 décembre 2016** : Madame D.D. effectue des achats dans le magasin CARREFOUR de Fléron, où elle travaille. A l'issue de ses achats, elle remet six cartes remplies de 75 timbres épargnes, émis pour les fêtes de fin d'année. Une carte remplie a une valeur de 20,00 €. Les six cartes représentent l'utilisation de 75 timbres chacune, correspondant à des achats de 11.250,00 € puisqu'un timbre était remis pour un achat de 25,00 € (...).
- **Le 9 décembre 2016** : le service « Risk management » de l'employeur reçoit un rapport sur l'anomalie, dans la mesure où une anomalie correspond à l'utilisation de trois cartes ou plus.
- **Le 13 décembre 2016** :
 - o Madame D.D. est convoquée pour un entretien avec un membre du service « fraude interne » pour être entendue sur l'anomalie relevée, en présence de son délégué syndical. Après avoir donné comme explication l'acquisition des timbres sur la base de ses achats et de timbres cédés par ses filles et des clients désintéressés, Madame D.D. se ravisa et reconnut qu'une seule carte avait été remplie comme précisé. Elle admit avoir rempli les cinq autres cartes avec 375 timbres pris sur des rouleaux entamés, les prélèvements ayant été faits à quatre reprises lorsqu'elle passait tôt le matin près des caisses. Il en résulte un préjudice de 100,00 € pour l'employeur.
 - o Madame D.D. a reconnu son erreur, trouvant sa cause dans ses difficultés financières et psychologiques. Cela était connu de l'employeur ensuite d'une initiative prise par le délégué syndical. La nature et l'ampleur de ses difficultés ne sont pas précisées.
- **Le 15 décembre 2016** :
 - o Madame V.P. , titulaire du mandat spécial rédigé le 14 décembre 2016 par l'administrateur délégué de la société, ayant les compétences requises¹, prit l'initiative de procéder ainsi que le précise l'article 4 par.1^{er} 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 prévention et protection au travail.
 - o Il s'agit donc de la manifestation de l'intention de procéder au licenciement pour motif grave.
 - o Les faits considérés être constitutifs de motif grave sont précisés dans l'envoi adressé par pli recommandé à Madame D.D. et à son organisation syndicale la FGTB.

¹ Pièce 11 du dossier de la partie appelante

- **Le 15 décembre 2016** : l'employeur saisit le président du tribunal du travail de Liège, division Liège, conformément aux articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 1991, pour être autorisé à licencier Madame D.D. pour motif grave.
- **Le 28 décembre 2016** : le vice-président du tribunal du travail de Liège prononce une ordonnance par laquelle il prend acte de l'absence de conciliation des parties. Par application de l'article 5 par.3 de la loi du 19 mars 1991, il décide la suspension du contrat de travail pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.
- **Le 5 janvier 2017**: par citation comme en référé signifiée le 30 décembre 2016, l'employeur demande au tribunal du travail de Liège de reconnaître la gravité des motifs de rupture.
- **Le 9 janvier 2017** : le président du tribunal du travail constate à nouveau l'absence de conciliation. Il précise un calendrier pour l'échange des conclusions et des pièces, la cause étant fixée à l'audience du 14 février 2017 du tribunal du travail de Liège, division Liège.

III. L'ACTION ORIGINALE

L'employeur S.A. CARREFOUR demande que les faits décrits dans sa lettre recommandée du 15 décembre 2016 soient reconnus comme constituant le motif grave justifiant que le tribunal l'autorise à licencier pour motif grave Madame D.D., travailleur élu en qualité de suppléant au comité de prévention et de protection, par application de la loi du 19 mars 1991.

IV. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION LIEGE

Le tribunal du travail a jugé le 21 février 2017 que la demande de l'employeur était recevable mais non fondée. Il a en outre décidé la levée de la suspension du contrat de travail liant Madame D.D. à la S.A. CARREFOUR à l'échéance d'un délai de 10 jours, à compter de la notification du jugement.

Tout en rappelant les faits et en précisant les règles et les principes applicables au motif grave de rupture d'un travailleur protégé, par application de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et par application de celle du 19 mars 1991, le tribunal met en évidence les considérations suivantes :

➤ **Premièrement, quant au concept de motif grave**

- Le motif grave est une notion qui requiert cumulativement trois éléments : une faute (I), intrinsèquement grave (II) , qui a pour conséquence de rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelles entre l'employeur et le travailleur.

➤ **Deuxièmement : quant à la faute**

- La faute est matériellement reconnue et il s'agit bien d'une faute (I)

➤ **Troisièmement : quant à la gravité de la faute.**

- La faute est une faute lourde (II), parce que le tribunal estime que Madame D.D. s'est rendue coupable d'un vol.
- Rappelant la compétence d'appréciation du tribunal, celui-ci évite de limiter le problème à deux concepts : celui de faute légère et celui de faute grave.
- En se référant à l'article 6 du Code judiciaire, le tribunal statuant au cas par cas juge que la faute est en l'espèce lourde.
- Selon une échelle empruntée à une doctrine², la faute serait lourde, soit davantage qu'une faute légère, mais en deçà de la faute manifeste, ou intentionnelle, ou dolosive, ou inexcusable.

➤ **Quatrièmement : quant aux conséquences de la faute.**

- Le tribunal estime pouvoir apprécier souverainement la rupture de confiance immédiate en considérant toutes les circonstances de la cause.
- Vu l'ancienneté irréprochable de Madame D.D. qui a travaillé 38 ans pour la société CARREFOUR BELGIUM, vu l'absence d'antécédents disciplinaires et vu ses évaluations toujours positives, elle n'est reprochable que d'un fait isolé, son ancienneté apparaissant dès lors être un contexte favorable, ne permettant pas qu'il puisse avoir un effet aggravant, donc discriminant.
- Considérant l'évidente sincérité de Madame D.D. , qui exprime ses regrets, le tribunal estime qu'il n'y aura pas de récidive, en sorte que la faute n'a pas le degré de gravité requis pour rendre immédiatement et définitivement impossible toute relation professionnelle.
- Le tribunal met en exergue l'absence de plainte pénale.

² L.CORNELIS, Principes du droit belge de la responsabilité extra contractuelle, Bruylant, 1991, pp; 165 à 181.

➤ **Cinquièmement : quant à la procédure interne à l'entreprise**

- Le tribunal déplore que la gestion du dossier se soit accomplie en dehors d'un service des ressources humaines qui eut permis une individualisation de la réflexion, tenant compte de la relation humaine caractéristique du contrat de travail, en tenant compte des réalités inhérentes à la situation personnelle de Madame D.D.

➤ **Sixièmement : quant au critère de proportionnalité**

- Le tribunal s'inquiète d'un usage disproportionné par la société CARREFOUR de son droit de congédier pour faute grave.

➤ **Septièmement : quant à la régularité du licenciement**

- Le tribunal s'inquiète de la régularité de la décision de rupture, au motif que les pouvoirs de la signataire des actes ne lui sont pas connus.

➤ **Huitièmement : quant aux circonstances**

- Le tribunal s'inquiète de l'accessibilité des timbres.
- Il met en cause une organisation du travail qui provoque des tentations inutiles, ce qui n'est pas une gestion raisonnable, prudente et diligente.

V. L'OBJET DE L'APPEL

L'employeur appelant demande devant la cour la réformation du jugement rendu le 21 février 2017, en faisant valoir que les faits précisés établissent un motif grave justifiant l'autorisation de licencier.

VI. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel est recevable, car la requête faisant l'objet d'un pli recommandé reçu au greffe le 6 mars 2017 satisfait aux conditions légales de délai et de forme, vu l'article 11 par.1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

VII. OBSERVATIONS PRELIMINAIRES RELATIVES AUX CIRCONTANCES PARTICULIERES DE LA CAUSE, EXPLICATIVES DE L'ORDONNANCEMENT DES MOTIFS DE CET ARRET

Il faut d'emblée observer la régularité formelle de la procédure diligentée par l'employeur, représenté valablement pour initier la procédure par une employée exerçant la fonction ad'hoc, dûment mandatée par l'administrateur délégué compétent³.

Dès lors, conformément à sa saisine, la cour doit statuer par application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, pour juger si les faits dont l'employeur estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible, peuvent être reconnus exacts et suffisamment graves.

Les premiers motifs qui suivent sous le point VIII ont pour objet les règles applicables et les principes inhérents à 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 et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (...).

Les motifs suivants rédigés sous le point IX concernent l'examen individualisé de la situation de Madame D.D. et la conséquence de ses agissements du 8 décembre 2016, correspondant pour le tribunal à un vol.

Le fondement de l'appel est analysé sous le point X.

VIII. LE DROIT APPLICABLE A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR APPLICATION DE LA LOI DU 19 MARS 1991

Considérant les développements réservés par les parties pour fonder en fait et en droit leurs argumentations respectives, il faut rappeler la cohérence des règles applicables et veiller à une compréhension harmonieuse de la jurisprudence.

³ Pièce 11 du dossier de la partie appelante

VIII.1. En droit : quant à la notion du motif grave

L'article 35 al.2 de la loi du 3 juillet 1978 précise le concept de motif grave, en retenant le critère de l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁴.

L'article 4 par.3 de la loi du 19 mars 1991 évoque des faits qui « *rendraient toute collaboration professionnelle **définitivement impossible, à partir du moment** où ils auraient été **reconnus exacts et suffisamment graves** par les juridictions du travail* ».

Le critère fondamental est l'atteinte immédiate et définitive à la confiance qu'un co-contractant doit avoir par rapport à l'autre⁵, indépendamment du préjudice subi par le manquement⁶.

Il s'agit d'examiner le fait, accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave⁷. Les faits antérieurs doivent constituer un éclaircissement du motif grave⁸.

Si plusieurs faits sont invoqués dans la lettre de notification, un seul peut suffire⁹.

VIII.2. En droit : quant à la preuve du motif grave

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la réalité de celui-ci par toute voie de droit¹⁰.

⁴ Notamment ;

- Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p.281

⁵ En ce sens:

Cass., 14 février 1973, *J.T.T.*, 1973, p.253

Cass., 23 octobre 1989, *Pas.*, 1990, I, p.215

C.trav. Liège, 23 avril 1990, *J.L.M.B.*, liv.31, p.1468

C.trav. Liège, 10 mai 2004, RG n°31 049/2002, *inédit*

C.trav. Liège, 9^{ième} ch., 12 janvier 2015, RG 2013/AL/592, *inédit*.

⁶ En ce sens :

C.trav. Bruxelles, 24 mars 1987, *Bull. FEB*, 1988, p ;230

C.trav. Liège, 7 octobre 1979, *J.T.T.*, 1980, p.165

C.trav. Bruxelles, 5 septembre 2000, *Chron. D.S.*, 2001, p.231

C.trav. Liège, 19 juin 2000, *Chron. D.S.*, 2001, p.231

⁷ En ce sens notamment:

- Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, I, p.238

⁸ Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140

⁹ Cass., 7 mars 1983, *R.W.*, 1983-1984, p.1123

¹⁰ Cass., 13 octobre 1986, *Arr. Cass.*, 1986-1987, p.176.

La preuve doit être rigoureuse¹¹, précise¹², concrète et certaine¹³. Il ne peut être invoqué d'autres faits que ceux précisés dans le courrier adressé conformément à l'article 4 par.1^{er} de la loi¹⁴. Une accusation générale ne peut suffire¹⁵.

Elle doit avoir été obtenue légalement.

Il appartient certainement au travailleur concerné de prouver que les faits retenus par l'employeur comme étant constitutifs du motif grave, n'existent pas ou qu'ils n'ont pas la gravité requise pour correspondre à la notion légale¹⁶.

VIII.3. En droit : quant au contrôle juridictionnel

Le contrôle exercé par les cours et les tribunaux est de pleine juridiction : Le juge du fond doit apprécier en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur¹⁷.

Tel n'est pas le cas, si l'employeur propose de poursuivre une relation de travail¹⁸.

Le motif grave peut ne pas être reconnu parce que la faute n'est pas établie d'une part, ou si le travailleur peut se prévaloir de causes de justification l'exonérant d'autre part.

VIII.4. En droit : quant au principe de proportionnalité

La notion de proportionnalité implique une adéquation entre la faute et la sanction, en fonction du but poursuivi : la sanction proportionnée est celle qui est utile, équilibrée et adéquate.

¹¹ C. trav. Liège, 4 septembre 1997, *Orientations*, 1997, n°10, p.3

¹² C.trav.Bruxelles, 23 décembre 2015, RG 2015/AB/889, www.terralaboris.be

¹³ C.trav.Bruxelles, 20 juin 2007, *inédit*, RG n° 47.356

¹⁴ Cass., 24 février 2014, RG S13.0033N,
C.trav. Mons, 7 septembre 2006, RG 20.271

¹⁵ C.trav.Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*;1994, p.74

C.trav.Bruxelles, 5 juin 1986, RG 12.991, www.juridat.be

C.trav. Bruxelles, 23 décembre 2015, RG 2015/AB/889, www.terralaboris.be

C.trav. Mons, 12 avril 2016, RG 2015/AM/315, www.terralaboris.be

¹⁶ Cass. 6 mars 2006, RG S.05.0106.N., www.juridat.be

¹⁷ Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p.482, obs.C.W.

¹⁸ En ce sens :

- C.trav. Mons, 18 novembre 2009, RG 21.387, www.juridat.be
- C.trav. Bruxelles, 22 novembre 2006, RG 40.614, www.juridat.be
- C.trav.Mons, 1^{er} mars 2009, *J.T.T.*, 2000,p.62
- C.trav. Mons, 18 novembre 2009, RG 21387, www.juridat.be
- C.trav.Liège, 20 novembre 2003, RG 31567/03, www.juridat.be
- C.trav. Bruxelles, 28 mars 2012, RG 2010/AB/1036, www.juridat.be

Le but poursuivi se distingue selon le contexte légal.

Le droit du travail est comme les autres branches du droit perméable au principe de proportionnalité, sans qu'il ne s'agisse d'un principe général de droit du travail¹⁹. Au titre d'exemples, on peut faire référence au concept légal de licenciement abusif, et encore à la convention collective de travail n° 89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sorties des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, dont l'article 5 précise que les contrôles de sortie doivent être adéquats, pertinents et non excessifs au regard de leur finalité²⁰.

En matière de rupture du contrat de travail pour motif grave, toute faute grave n'est pas constitutive d'un motif grave, ceci par application du principe de proportionnalité²¹.

Quel serait sinon le sens de la compétence laissée au juge de reconnaître que les actes reconnus exacts sont suffisamment graves, selon l'article 4 par.3 de la loi du 19 mars 1991 ?

Le principe de proportionnalité n'ajoute pas aux principes inhérents à la rupture pour motif grave, lorsque la juridiction du travail exerce la compétence de reconnaître que les faits sont exacts et qu'elle précise par application de l'article 4 par.3 de la loi du 19 mars 1991, que les faits établis sont suffisamment graves²².

Cette proportionnalité ne peut certes pas ajouter une condition au critère légal de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail²³, à peine d'induire un facteur d'insécurité juridique²⁴.

Le critère de la disproportion entre faute et perte de l'emploi est étranger au critère légal de l'appréciation de poursuivre les relations professionnelles²⁵.

¹⁹ H.DECKERS, Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? in S.GILSON (coord), *Le congé pour motif grave – Notions, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2001, pp 251 et sv

²⁰ H.DECKERS, Sanctions disciplinaires et principe de proportionnalité, in *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, sous la coordination scientifique de S.GILSON, Anthémis, 2013, p.111

²¹ C.trav. Bruxelles, 4^{ième} ch., 13 mai 1998, *J.T.T.*, 1998, p.380

C.trav. Bruxelles, 6^{ième} ch., 26 avril 1999, *Chron.D.S.*, 1999, p.496

²² C. trav. Bruxelles, 6^{ième} ch., 29 mai 2013 RG 2011/AB/817, *inédit*

C.trav. Liège, 6^{ième} ch., 2 avril 2010, RG 35.386/08, *inédit*

C.trav. Liège, 26 juillet 1995, *J.T.T.*, 1995, p.495

²³ C.trav.Mons, 3^{ième} ch., 15 décembre 2009, *J.T.T.*, 2009, p.283

²⁴ C.trav. Bruxelles, 2^{ième} ch., 27 décembre 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 142

C.trav. Liège, 18 mars 2016, *J.T.T.*, 2016, p.283.

C.trav. Liège, 3^{ième} ch., 27 février 2017, RG 2017/AL/1, *inédit*

²⁵ Cass., 6 juin 2016 , RG n° S.15.0067.F/11, www.juridat.be

On ne peut entraver la rigueur du raisonnement juridique par des considérations indifférentes à la perte de confiance, immédiate et définitive.

Il y a donc bien la nécessité d'une adéquation entre la faute et la sanction, le contrôle du juge étant de vérifier si la gravité des faits empêche réellement et immédiatement la poursuite de la relation de travail²⁶.

Par le principe de proportionnalité, il s'agit de régler les faits avec une juste mesure, adéquation et modération, pour atteindre l'objectif requis. Ce qui peut s'énoncer aussi en matière de droit disciplinaire.

Il faut cependant bien distinguer le contexte : le droit de la rupture ne se confond pas avec le droit disciplinaire. Le principe de proportionnalité doit se raisonner comme un critère affectant l'objet de la règle qui l'exige. Ce principe n'a donc aucune autonomie²⁷.

La définition de la faute sanctionnée par une mesure disciplinaire ne se confond pas avec celle qui constitue un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La distinction résulte des faits fautifs : la faute grave constitutive d'un motif grave est celle qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite du contrat. La faute disciplinaire est celle qui doit être sanctionnée d'une punition prévue, sans que la poursuite de la relation de travail ne soit impossible.

Le fondement de ce droit de brusque rupture est à raisonner dans la résiliation pour inexécution fautive des contrats synallagmatiques²⁸.

Si en semblables circonstances l'employeur avait privilégié une autre mesure, il reconnaîtrait que les faits ne correspondraient pas à l'impossibilité de poursuivre la relation de travail²⁹.

VIII.5. En droit : quant au délai pour initier la procédure

L'employeur – ou son représentant ayant les compétences requises - qui envisage de licencier un travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991, doit en informer le travailleur concerné et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée dans les trois jours

²⁶ C.trav. Liège, 9^{ième} ch. 12 janvier 2015, RG 2013/AL/592, *inédit*

C.trav. Liège, 13^{ième} ch, 11 juin 2013, RG 2013/AN/93, *inédit*

C.trav. Liège, 26 juillet 1995, *J.T.T.*, 1995, p.495

C.trav. Bruxelles, 2^{ième} ch , 7 octobre 2010, RG 2010/AB/725, *inédit*

²⁷ B.GENIAUT, La proportionnalité dans les relations de travail, Paris, Dalloz, p.47

²⁸ Article 1184 du Code civil

²⁹ C.trav. Liège, 20 novembre 2003, R.G., n° 31.356/2003, www.juridat.be

ouvrables qui suivent le jour où il a eu connaissance suffisante³⁰ du fait qui justifierait le licenciement³¹.

Dans le même délai de trois jours ouvrables, l'employeur doit également saisir par voie de requête le président du tribunal du travail.

Il s'agit d'un délai de forclusion dont l'échéance entraîne la déchéance du droit lui-même³².

IX. IDENTIFICATION DES FAITS ESSENTIELS ET CONSTATATIONS OBJECTIVES

Il résulte des conclusions des parties, des pièces déposées par leurs soins, et de l'instruction faite par la cour lors de son audience, que Madame D.D. n'a jamais été prise en défaut durant toute sa longue carrière.

Lors de l'instruction de la cour, elle ne chercha nullement des esquives, reconnaissant le caractère fautif d'un comportement, dont il est vérifié qu'il transgresse le règlement de travail, dont l'article 33 précise³³ :

« Tout vol est sanctionné par le renvoi immédiat sans indemnité ni délai de préavis »

Madame D.D. demeure en aveu, déplorant vivement son comportement fautif, évidemment contraire à ses obligations contractuelles, mais qui pourrait aussi être qualifié pénalement de vol.

Cela fut commis en relation apparemment directe avec des difficultés financières et psychologiques, a fortiori durant un mois de décembre à l'approche des fêtes d'années. Ce contexte n'a pas été précisé devant la cour.

Aucune circonstance pertinente à examiner au titre d'excuse ou de justification n'est alléguée, ce qui n'interdit pas de considérer la détresse sociale et morale perçue par la cour vis-à-vis d'une travailleuse qui insista sur son appartenance, son attachement et son adhésion à la « marque CARREFOUR ».

³⁰ C.trav. Bruxelles, s, 2 juin 2015, RG 2013/AB/803, www.terralaboris.be
C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chron.D.S.*, 2009, p.43

³¹ Article 4 par.1 de la loi du 19 mars 1991

³² Cass., 21 novembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p.26
Cass. 27 février 1995, RG S940131N, www.juridat.be
Cass., 13 mai 1992, RG SO10145F, www.juridat.be

³³ L'employeur cite aussi l'article 34 du règlement de travail concernant, pour les travailleurs qui utilisent une caisse enregistreuse, le fait intentionnel d'employer frauduleusement des cartes de fidélités ou tout autre système de réduction ou système de fidélisation en sa propre faveur (...)

Quels que soient les griefs que l'employeur est en droit de formuler contre le jugement rendu le 21 février 2017, la cour constate d'emblée que le tribunal du travail de Liège a jugé, qu'à défaut d'une conciliation entre les parties, l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 permettait une appréciation du caractère suffisamment grave de la faute.

Le premier juge le fit en caractérisant ses motifs par la conscience qu'il fallait avoir de l'intensité de la souffrance de Madame D.D., et de la gravité des conséquences de la brusque rupture de son contrat sans délai et sans indemnité, alors que ses manœuvres répétées et illicites visaient un profit frauduleux limité à 100,00 €.

La cour ne peut que constater et humainement regretter que ni le service des ressources humaines de l'employeur, ni les phases judiciaires propices à la conciliation n'aient pu porter un remède aux conséquences de l'utilisation frauduleuse des timbres.

Simultanément, il ne peut davantage être question de négliger les règles essentielles qui garantissent des rapports sociaux corrects entre travailleurs et employeurs, parmi lesquels l'interdiction de comportements fautifs, qui en l'espèce furent méthodiquement préparés et exécutés pour acquérir frauduleusement des avantages.

Les manœuvres délibérées pour un avantage apparaissant de minime importance - mais compensant sans doute pour partie les problèmes financiers allégués par Madame D.D. - ne peuvent évidemment être raisonnées, en transférant dans l'abstraction vers l'employeur une responsabilité qu'il n'a pas, dès lors que ses activités commerciales requièrent une confiance sans faille de ses collaborateurs.

En l'espèce, ceux-ci sont sans cesse occupés dans un cadre professionnel marqué par un environnement consumériste³⁴ construit pour être irrationnellement attractif, un exemple récent étant l'octroi de jetons en fonction des achats pour permettre aux clients de jouer dans l'enceinte de l'établissement à un jeu de hasard type « bingo ». Cet exemple fut cité lors des plaidoiries.

Il y a bien une tentation, mais celle-ci requiert précisément une rigoureuse relation de confiance entre l'employeur et ses travailleurs. Le premier nommé ne peut organiser une surveillance permanente³⁵.

³⁴ En ce sens :

- C. trav.Mons, Bruxelles, 14 février 2012, RG 2010/AB/886, *inédit*.

³⁵ En ce sens :

- C.trav. Liège, section Neufchateau, 11^{ième} ch., 17 décembre 2008, RG 004021, *inédit*

X. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL

Quelle que soit l'évaluation financière de la fraude préparée méthodiquement par Madame D.D., celle-ci a transgressé gravement les obligations qui s'imposaient à elle.

Elle connaissait ses devoirs vis-à-vis de son employeur, tels que précisés par le règlement de travail³⁶.

Son ancienneté au sein de l'entreprise corrobore cette connaissance des règles en vigueur.

Madame D.D. le reconnaît expressément, et elle en fit d'ailleurs l'aveu lors de l'enquête interne à l'entreprise en présence de son délégué syndical, lequel n'a émis aucune observation contraire³⁷.

Cette enquête fut réalisée conformément à la convention collective de travail du 19 février 2014 de la commission paritaire n° 312 pour le secteur des grands magasins, et donc conformément à l'article 32 de ce règlement de travail conforme aux prescriptions de cette convention collective.

Les faits sont établis et l'intention frauduleuse aussi, puisqu'il s'agissait d'actes commis pour s'approprier du numéraire qui n'était pas dû. L'inverse n'est ni allégué, ni établi par de quelconques circonstances que la travailleuse eut dû établir³⁸.

La cour rappelle les obligations précisées par l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 :

Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à

³⁶En ce sens :

- C.trav. Liège, 18 mars 2016, *J.T.T.*, 2016, p.283

³⁷ En ce sens :

- C.trav. Liège, 17 décembre 2008, RG 004021, *inédit*

³⁸ En ce sens :

- C.trav. Liège, 24 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p.212

celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;
 5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Un comportement grave est certain puisque la fraude trouve sa cause dans un comportement réitéré en parfaite connaissance de cause à quatre reprises, pour subtiliser des timbres, en transgressant consciemment l'organisation licite de l'entreprise par l'employeur³⁹.

Celui-ci ne peut évidemment tolérer aucun vol ou autre soustraction frauduleuse. Un seul vol suffit à établir la gravité^{40 41}.

Le tribunal a apprécié les faits de façon inexacte pour atténuer la gravité de la faute, en cela qu'il a tenu compte d'une hiérarchisation doctrinale de la faute en estimant qu'il y avait une faute lourde, mais que celle-ci n'était ni manifeste, ni intentionnelle, ni dolosive, ni inexcusable.

Pour autant que cette classification puisse être utile, les faits établissent l'inverse.

Quant à l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle, elle est inhérente aux manœuvres frauduleuses pour utiliser à son profit des timbres⁴², et qui ont pour résultat un vol, indépendamment de l'importance concrète⁴³.

Le fait en lui-même justifie la perte de confiance, indépendamment du préjudice subi⁴⁴.

³⁹ En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 23 mai 2000, *Bull. FEB*, 2000, p.118

⁴⁰ En ce sens :

- C.trav.Liège, 24 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p.212
- C.trav. Liège, 18 mars 2016, *J.T.T.*, 2016, p.283
- C.trav. Liège, 19 juin 2000, *Chron.D.S.*, 2001, p.236

⁴¹ En ce sens dans le secteur des grandes surfaces de vente :

- C.trav. Bruxelles, 6 décembre 1988, *Chron.D.S.*, 1992, p;172
- C.trav. Liège, 20 novembre 1991, *Chron.D.S.*, 1992, p; 172
- C.trav. Anvers, 8 octobre 1992, *Chron.D.S.*, 1994, p. 349
- C.trav. Liège, section Namur, 28 octobre 2005, RG 8332/07, *inédit*
- C.trav. Liège, section Neufchateau, 11^{ème} ch., 17 décembre 2008, RG 004021, *inédit*

⁴² En ce sens :

- C.trav. Liège, 17 février 2005, RG n° 31.910/03, *inédit*, cité par B.PATERNOSTRE, *Motif grave : les enseignements de la jurisprudence*, Kluwer, 2008, pp 141-142
- C.trav. Liège, 17 décembre 2008, RG n° 004021, *inédit*

⁴³ En ce sens :

- C.trav. Mons, 15 avril 1999, cité in M.DUMONT, L.PELTZER, *Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave*, *Chron.D.S.*, 2001, p.236
- C.trav. Bruxelles, 26 avril 1999, *Chron.D.S.*, 1999, p.496
- C.trav. Liège, section Neufchateau, 11^{ème} ch., 17 décembre 2008, RG 004021, *inédit*

La relation de confiance entre un employeur et un travailleur exige probité et conscience⁴⁵, cette règle n'étant pas sujette à des interprétations discriminantes entre les travailleurs, selon leurs antécédents ou leurs anciennetés⁴⁶, hormis des causes de justifications de nature à excuser un fait fautif, ainsi que celles qui justifieraient en droit qu'une infraction n'est pas établie.

L'appel de la S.A. CARREFOUR BELGIUM est fondé, en cela que la cour admet la gravité du motif selon la notion précisée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, en sorte que cet employeur est autorisé à licencier pour les faits précisés ci-dessus Madame D.D.

XI. REGLES RELATIVES A LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il est rappelé que la mesure provisoire prise par le président du tribunal du travail conserve ses effets durant toute la durée de la procédure judiciaire⁴⁷. Elle n'est susceptible ni d'opposition, ni d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement à l'égard de la partie appelante et des parties intimés,

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,

Vu la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier de licenciement,

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires,

⁴⁴ En ce sens :

- La jurisprudence citée in W.van EECKHOUTTE, V.NEUPREZ, Compendium social, Droit du travail, WOLTERS-KLUWERS, tome 3, 2014-2015, pp 2244 et sv ; n°4206

⁴⁵ En ce sens :

- C.trav. Liège, section Neufchateau, 11^{ème} ch., 17 décembre 2008, RG 004021, *inédit*

⁴⁶ C.trav. Liège , 28 février 1990, *J.T.T.*, 1990, p.445

⁴⁷ Article 5 par.3,4 et 5 de la loi du 19 mars 1991

Déclare l'appel recevable et fondé, en sorte que le jugement rendu le 21 février 2017 par la 4^{ième} chambre du tribunal du travail de Liège, division Liège, est réformé, avec la conséquence que :

- Est reconnue la gravité des motifs de rupture exposés par la S.A. CARREFOUR BELGIUM, tels que précisés dans la requête introduite par pli recommandé reçu le 16 décembre 2016 par le greffe du tribunal du travail de Liège, et encore dans la citation comme en référé du 30 décembre 2016,
- Il peut être mis fin au contrat de travail de la travailleuse intimée Madame D.D., sans préavis, ni indemnité.

Statuant quant aux dépens de la première instance et de l'instance d'appel, condamne la première partie intimée au paiement de ceux-ci :

- Liquidés par la partie appelante :
 - o à la somme de 1.440,00 €, correspondant à l'indemnité de procédure d'instance
 - o à la somme de 1.440,00 €, correspondant à l'indemnité de procédure d'appel
 - o à la somme de 321,77 € étant les frais de citation
- Délaisse à la partie intimée ses propres dépens,

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Mr Joël HUBIN, conseiller, président la chambre,
Mr Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Bernard WANSART, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Mme Anita BRITTE, Greffier chef de service,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

A. BRITTE

B. VOS et B. WANSART

J. HUBIN

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3^{ème} Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le **MARDI DIX-HUIT AVRIL DEUX MILLE DIX-SEPT**, par le Président, Monsieur Joël HUBIN, assisté de Madame Anita BRITTE, Greffier chef de service.

Le Greffier

Le Président