



N°
3^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 OCTOBRE 2010

R.G. 2009/AM/21877

Contrat de travail – Employé – Licenciement pour motif grave – Aveu extrajudiciaire.

Article 578 du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La S.A. ETABLISSEMENTS FRANZ COLRUYT,

Appelante, comparissant par son conseil Maître Boels, avocat à Bruxelles ;

CONTRE :

P.T.,

Intimé, comparissant par son conseil Maître Vanhoestenbergh, avocat à Charleroi ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 25 août 2009 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 18 novembre 2009 ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises, et notamment la copie conforme du jugement entrepris ;

R.G. 2009/AM/21877 -

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise le 8 décembre 2009 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;

Vu les conclusions de M. P.T. reçues au greffe le 29 décembre 2009 ;

Vu les conclusions de la S.A. COLRUYT déposées au greffe le 26 mars 2010 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de M. P.T. reçues au greffe le 20 avril 2010 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. COLRUYT reçues au greffe le 28 mai 2010 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 28 septembre 2010 ;

Vu les dossiers des parties ;

* * * *

RECEVABILITE

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

* * * *

ELEMENTS DE LA CAUSE

M. P.T. est entré au service de la S.A. COLRUYT en date du 16 juillet 1979 en qualité de magasinier vendeur, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 6 juillet 1979. Par avenant conclu le 29 septembre 1989, il s'est vu conférer la fonction de gérant à dater du 1^{er} octobre 1989.

La S.A. COLRUYT expose que dans le courant du mois de mars 2007, M. V.B., chef de groupe au sein de l'entreprise et supérieur hiérarchique de M. P.T., constata que des manipulations étranges avaient lieu lorsque l'intéressé travaillait à la caisse. Il procéda à une enquête et à l'issue de celle-ci, organisa un entretien avec M. P.T. et M. J-L. D., responsable du personnel.

Au cours de cet entretien qui eut lieu le 22 mars 2007, M. P.T. rédigea la déclaration suivante :

« Je reconnais avoir fait des retours non justifiés pour des marchandises qui n'avaient pas été rapportées par des clients.

R.G. 2009/AM/21877 -

J'ai fait cela environ dix fois pour environ 10 x 30 €.

Signature

J'ai pris cet argent sans l'intention de le rendre ».

A l'issue de cet entretien, M. P.T. s'est vu notifier son licenciement immédiat pour motif grave.

Les motifs graves ont été notifiés par lettre recommandée du 23 mars 2007 libellée en ces termes :

« Ceci confirme l'entretien que vous avez eu ce jeudi 22/03/2007 avec V. B., chef de groupe, en présence de J-L. D., responsable des affaires du personnel.

A l'issue de cet entretien, V.B. vous a communiqué votre licenciement pour faute grave. Voici les faits qui nous ont amenés à prendre cette décision.

Ce 22/03/2007, V. B. vous a interrogé sur certaines manipulations que vous aviez effectuées à la caisse. Conformément à la CCT du 5 novembre 200 de la CP 202, il vous a proposé au préalable une assistance syndicale que vous avez refusée, par écrit en présence d'H. V, déléguée syndicale LBC.

V. B. vous a interrogé sur plusieurs retours de marchandises que vous aviez effectués lors de votre travail à la caisse au cours de ces deux derniers mois. Après vérifications, il s'avérait que ces retours ne correspondaient pas réellement à des marchandises rapportées par des clients ou à des erreurs de facturation. Vous ne les notiez d'ailleurs pas sur la feuille de contrôle prévue à cet effet.

Vous avez reconnu avoir, à dix reprises, effectué de faux retours et volé l'argent correspondant, sans intention de le rendre. Ceci pour un montant total de 300 EUR. Vous avez reconnu les faits par écrit.

Ces faits rendent évidemment toute collaboration immédiatement et définitivement impossible. C'est pourquoi nous vous licencions pour faute grave.

Ce 22/03/2007 était votre dernier jour de service.

(...) ».

Par lettre du 26 mars 2007, la C.S.C., organisation syndicale de M. P.T., sollicite de la S.A. COLRUYT la communication des documents signés par son affilié.

Par lettre recommandée du 29 mars 2007, M. P.T. informa la S.A. COLRUYT de son souhait de faire usage du droit au reclassement professionnel conformément à l'article 3 de la CCT 82 du 10 juillet 2002 et sollicite de celle-ci l'envoi d'une offre de reclassement dans un délai de 2

mois. La S.A. COLRUYT répondit le 25 avril 2007 ne pouvoir donner suite à cette demande au motif que le droit au reclassement n'est pas accordé lorsque le congé est donné pour faute grave.

Le 11 mars 2008, la S.A. COLRUYT reçut une lettre du conseil de M. P.T., consulté dans l'urgence, lequel déclarait que l'intéressé contestait la réalité et le fondement du motif grave invoqué à l'appui du licenciement et expliquait la teneur du document signé le 22 mars 2007 par l'état dépressif dans lequel il était plongé, la pression forte et prolongée à laquelle il avait été soumis, et une altération de sa volonté liée à des problèmes d'ordre privé. Le conseil de M. P.T. sollicitait la communication d'urgence des documents considérés comme probants et de nature à établir la réalité de la faute grave.

La S.A. COLRUYT fit suite à cette demande par lettre du 17 mars 2008 et contesta formellement que le document litigieux ait été signé en raison d'une pression forte et prolongée, l'interrogatoire s'étant déroulé dans des conditions tout à fait normales et courtoises.

Par exploit de citation du 18 mars 2008, M. P.T. poursuit devant le tribunal du travail de Charleroi la condamnation de la S.A. COLRUYT à lui verser la somme de 150.000 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de 36 mois, ainsi que la somme de 25.000 € au titre de rémunération pour heures supplémentaires, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 23 mars 2007 et des intérêts judiciaires. En cours d'instance il renonça au chef de demande relatif aux heures supplémentaires.

Par le jugement entrepris du 25 août 2009, le premier juge reçut la demande et la déclara d'ores et déjà fondée, à concurrence de la somme provisionnelle brute de 105.737,52 € au titre d'indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de 28 mois, à augmenter des intérêts légaux du 23 mars 2007 jusqu'au parfait paiement. Il fut réservé à statuer pour le surplus. Le premier juge considéra que la déclaration écrite du 22 mars 2007 n'avait pas une force probante suffisante et qu'en conséquence les faits invoqués à l'appui du congé pour faute grave n'étaient pas établis avec la certitude requise. Le premier juge releva également que l'employeur ne précisait pas à quelle date il avait eu connaissance des faits reprochés.

* * * *

DECISION

1. Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant " toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ".

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration

R.G. 2009/AM/21877 -

du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévu à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la(des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours .

En conséquence si les faits qui ont donné lieu au licenciement sont invoqués par la partie qui rompt plus de trois jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances qui ont eu pour effet que ces faits n'ont été portés à sa connaissance que trois jours ouvrables au plus avant le licenciement.

Au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du 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 de l'autre partie et de la justice (Cass., 5 novembre 1990, J.T.T. 1991, 155 ; Cass., 11 janvier 1993, J.T.T. 1993, 58 ; Cass., 14 octobre 1996, J.T. 1997, 369 ; Cass., 6 septembre 1999, J.T.T. 1999, 457 ; Cass., 14 mai 2001, J.T.T. 2001, 390).

2. En l'espèce M. V. B. a été interpellé, à plusieurs reprises dans le courant de mars 2007, par des manipulations douteuses, lesquelles avaient lieu lorsque M. P.T. se trouvait à la caisse. Il décida de procéder à des investigations qui aboutirent à de sérieux soupçons quant à l'implication de l'intéressé. Un entretien a eu lieu le 22 mars 2007 en présence de M. J-L D., responsable du personnel. Au cours de cet entretien M. P.T. a reconnu avoir effectué des retours de marchandises non justifiés et avoir pris l'argent correspondant sans intention de le restituer. La reconnaissance des faits a été consignée par écrit.

Ce n'est qu'à cette date du 22 mars 2007 que la S.A. COLRUYT a eu une certitude suffisante quant à la réalité des faits reprochés.

Il convient de relever que de la circonstance que le licenciement a été décidé après une enquête ou l'audition du travailleur sur base de faits tels qu'ils étaient déjà connus par l'employeur avant l'enquête ou l'audition, il ne peut être déduit que ce dernier disposait, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 23 mai 1973, J.T.T. 1973, 212 ; Cass., 14 octobre 1996, *op. cit.*). Avant de prendre une décision aussi lourde de conséquences, il est souhaitable que l'employeur entende le travailleur en ses explications, même si ce n'est pas une obligation légale.

La preuve du respect du délai de trois jours est ainsi rapportée, sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours aux documents relatifs aux retours non justifiés (tickets de caisse, bons de retour, listings comptables . . .) dont M. P.T. sollicite la production aux débats.

3. M. P.T. soutient qu'une reconnaissance obtenue à l'issue d'un entretien de 7 heures ne peut suffire comme preuve de la réalité des faits reprochés, tout en déclarant que ce n'est pas dans l'existence d'un vice de consentement au sens des dispositions de l'article 1109 du Code civil que se situe son argumentation.

M. P.T. reconnaît avoir écrit de sa main le document produit par la S.A. COLRUYT et avoir apposé sa signature sous la première partie du texte. Il reconnaît également ne pas avoir jugé utile de se faire assister par un délégué syndical.

La déclaration écrite du 22 mars 2007, dont les termes sont clairs et non susceptibles d'interprétation, constitue un aveu extrajudiciaire. L'ensemble du document a été rédigé de la main de M. P.T. et il n'y a pas lieu d'opérer une division des aveux ainsi que le voudrait celui-ci au motif que sa signature a été apposée avant « *J'ai pris cet argent sans intention de le rendre* ». L'aveu résulte de tous les éléments de la déclaration prise dans son ensemble. La S.A. COLRUYT relève par ailleurs avec raison que les termes « *non justifiés* » et « *des marchandises qui n'avaient pas été rapportées par des clients* » révèlent déjà à suffisance le caractère frauduleux des opérations litigieuses, de surcroît dans le chef d'un gérant en service depuis 28 ans.

L'aveu extrajudiciaire visé aux articles 1354 et 1355 du Code civil est un acte unilatéral dont une preuve peut être déduite. Le juge doit se prononcer sur l'admissibilité de l'aveu extrajudiciaire. A cet effet, il exerce un contrôle sur les conditions dans lesquelles l'aveu a été émis afin de s'assurer qu'il n'est pas le fruit d'une fraude ou d'une déloyauté et qu'il exprime la volonté sincère et sérieuse de la partie qui avoue. Son appréciation est souveraine. Dans le cas où l'aveu est déclaré admissible, étant donné qu'il constitue une reconnaissance par la partie qui avoue du bien-fondé des prétentions de son adversaire, il dispense en réalité de toute preuve la partie qui en bénéficie, même si une telle preuve lui aurait incombé en vertu de l'article 1315 du Code civil. Les règles relatives à la force probante de l'aveu sont identiques pour l'aveu judiciaire et pour l'aveu extrajudiciaire jugé admissible. La force probante de l'aveu est absolue comme l'énonce l'article 1356, alinéa 2, du Code civil, à propos de l'aveu judiciaire. Le juge est donc lié par l'aveu et n'a pas à en apprécier la valeur probante, la sincérité ou la force convaincante. Il en résulte par exemple que c'est l'aveu qui doit prévaloir dans la mesure où la reconnaissance faite par le défendeur en cours d'audience et les conclusions prises en son nom se contredisent (Pierre VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Tome III, *Les procédés de preuve*, Bruylant, 2010, p. 2423 et suivantes).

Dans ses conclusions d'appel, M. P.T. déclare expressément ne pas fonder son argumentation sur l'existence d'un vice de consentement. Il n'a jamais, entre le moment de son licenciement le 23 mars 2007 et le 11 mars 2008 (première lettre de son conseil), émis la moindre remarque ou protestation quant aux conditions dans lesquelles s'est déroulé l'entretien du 22 mars 2007, ni remis en cause la réalité des faits invoqués au titre de motif grave,

R.G. 2009/AM/21877 -

ce nonobstant l'intervention de son organisation syndicale. L'intéressé s'est limité à solliciter une mesure de reclassement professionnel en date du 29 mars 2007. M. J-L. D., chef du personnel, a attesté du déroulement correct et courtois de l'entretien.

Dans ces conditions, il y a lieu de déclarer admissible l'aveu fait le 22 mars 2007.

4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, des détournements, des vols, des indélicatesses et, en général, tout comportement malhonnête, sont en règle considérés comme un motif grave de rupture car ils sont, de toute évidence, de nature à ruiner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties. Sauf circonstances particulières n'empêchant pas de voir la confiance indispensable à l'exécution du contrat être ultérieurement maintenue, ni la valeur des biens détournés, ni le caractère isolé des faits, ni le passé professionnel du travailleur ne sont pertinents.

C'est à juste titre que la S.A. COLRUYT a considéré que les faits reconnus par M. P.T. constituaient un motif grave justifiant la rupture immédiate, d'autant que l'intéressé occupait un poste de confiance.

L'appel est fondé. M. P.T. doit être débouté de sa demande originale

5. La demande originale de M. P.T. s'inscrit dans la tranche allant de 100.000,01 € à 250.000 €. L'arrêté royal du 26 octobre 2007 a fixé dans ce cas le montant de base de l'indemnité de procédure à 5.000 € et le montant minimal à 1.000 €. Il y a lieu de faire droit à la demande de l'intéressé de réduire l'indemnité au montant minimal en raison de sa capacité financière, ainsi que le permet l'article 1022 du Code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel ;

Le dit fondé ;

R.G. 2009/AM/21877 -

Réforme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a reçu la demande originaire ;

Dit la demande originaire non fondée ;

Condamne M. P.T. aux frais et dépens des deux instances s'élevant à 2.000 € (indemnités de procédure) et lui délaisse ses propres dépens ;

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 26 octobre 2010 par le Président de la 3^{ème} Chambre de la cour du travail de Mons composée de :

J. BAUDART, Mme, Président,
J.-M. HEYNINCK, Conseiller social au titre d'employeur,
J. BOCKLANT, Conseiller social au titre de travailleur employé,
S. BARME, Greffier.

qui en ont préalablement signé la minute.