

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 29 JUIN 2012

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

La S.A. HUNKEMOLLER BELGIUM (anciennement MODET S.A.), dont le siège social est établi à 2000 Anvers, Frankrijklei, 65/7-8 ;

Appelante,
représentée par Maître Frédérique Gillet loco Maître Eddy Lievens,
avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame Sabrina B

Intimée,
comparaissant en personne assistée par son conseil, Maître Nathalie
Sluse, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Sabrina D... a demandé au Tribunal du travail de Nivelles (section Wavre) de condamner la SA Hunkemöller Belgium :

1. à lui payer :
 - 42.098,16€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts moratoires à dater du 24.06.2008,
 - 904,83€ bruts à titre de prime de fin d'année 2008 à augmenter des intérêts moratoires à dater du 24.06.2008,
 - 138,80€ bruts à titre de pécules de vacances 2009 exercice 2008 à augmenter des intérêts moratoires à dater du 24.06.2008.
2. aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure,
3. voir dire le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Par un jugement du 21 décembre 2010, le Tribunal du travail de Nivelles a décidé ce qui suit :

« Statuant CONTRADICTOIREMENT,

DIT la demande recevable et fondée,

En conséquence, CONDAMNE la S.A. MODET au paiement des sommes de :

- 42.098,16€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - 904,83€ bruts à titre de prime de fin d'année 2008,
 - 138,80€ bruts à titre de pécules de vacances 2009 exercice 2008,
- à augmenter des intérêts moratoires à dater du 24.06.2008.*

CONDAMNE la S.A. MODET aux dépens liquidés jusqu'ores à la somme de 556,99€ de frais de citation et à 2.5000€ représentant l'indemnité de procédure.

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire du présent jugement ».

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La SA Hunkemöller Belgium a fait appel de ce jugement le 15 février 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 avril 2011, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Sabrina D. a déposé ses conclusions le 20 juin 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Hunkemöller Belgium a déposé ses conclusions le 18 juillet 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 mai 2012 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

La SA Hunkemöller Belgium demande à la Cour du travail de réformer intégralement le jugement du Tribunal du travail de Nivelles.

IV. LES FAITS

Madame Sabrina D. a été engagée par la SA Hunkemöller Belgium à partir du 9 mars 1993 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de vendeuse. Elle a été nommée gérante du magasin de Wavre le 1^{er} juin 2005.

Au cours des mois de mai et juin 2008, la SA Hunkemöller Belgium a été victime d'une série de cambriolages dans ses magasins de la région de Bruxelles et du Brabant wallon.

Dans la nuit du 18 au 19 juin 2008, le magasin de Wavre a été cambriolé ; 989,81 euros en liquide ont été volés dans le coffre, dont les cambrioleurs avaient trouvé la clé cachée par Madame Sabrina D.

La SA Hunkemöller Belgium a licencié Madame Sabrina E. sans indemnité ni préavis le 23 juin 2008. Les motifs invoqués à l'appui de cette décision ont été reproduits dans le jugement. En substance, la SA Hunkemöller Belgium reproche à Madame Sabrina D. :

- de ne pas avoir respecté les règlements et les instructions concernant la sécurité et la manipulation du matériel ;
- d'avoir négligé les avertissements et les instructions claires de son manager régional, qui avait insisté sur le fait qu'il n'est pas permis de cacher la clé du coffre-fort dans la cantine, cuisine ou bureau ; cette négligence a rendu possible le vol de l'argent du coffre-fort ;
- d'avoir convaincu son équipe de ne pas suivre les règles et procédures de Hunkemöller.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant au licenciement pour motif grave

Le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

Ni le respect du délai pour licencier, ni les modalités de la notification du licenciement et du motif grave ne sont contestés. Le litige porte sur la preuve des faits invoqués et sur leur qualification comme motif grave.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

1.2. Application des principes en l'espèce

Le motif grave invoqué par la SA Hunkemöller Belgium repose entièrement sur les instructions qu'elle affirme avoir données à Madame Sabrina D au sujet de la cachette de la clé du coffre-fort, qu'elle reproche à celle-ci d'avoir négligé d'appliquer et d'avoir incité son personnel à ignorer.

A l'examen attentif des pièces déposées par la SA Hunkemöller Belgium, consistant en diverses instructions écrites données à son personnel, il s'avère cependant qu'aucune instruction écrite n'a été donnée quant à la clé du coffre-fort.

La SA Hunkemöller Belgium affirme avoir donné à Madame Sabrina D , par l'intermédiaire de sa manager régionale, des instructions lui interdisant de cacher la clé dans la cantine, la cuisine ou le bureau. Madame Sabrina D le conteste et il incombe à la SA Hunkemöller Belgium de le prouver.

En guise de preuve, la SA Hunkemöller Belgium dépose des attestations de gérantes d'autres magasins. Ces attestations ne permettent pas d'établir quelles instructions ont été données à Madame Sabrina D

La SA Hunkemöller Belgium dépose aussi une attestation rédigée par la manager régionale. Celle-ci a le plus grand intérêt à affirmer avoir donné à Madame Sabrina D l'instruction en question, de sorte qu'il ne s'agit pas d'un témoignage indépendant ni impartial.

Quant à l'attestation signée par le personnel du magasin, elle a été préétablie par la SA Hunkemöller Belgium, ce qui n'est pas un gage de crédibilité. De surcroît, chaque signataire y a ajouté un commentaire dont il ressort une certaine confusion. Cette attestation ne présente pas la crédibilité ni la précision suffisante pour être reconnue comme probante.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la SA Hunkemöller Belgium ne démontre pas avoir donné à Madame Sabrina D... les instructions en question. La faute grave qui lui est reprochée n'est dès lors pas établie.

2. Les sommes dues à Madame Sabrina D

Les condamnations prononcées par le Tribunal du travail de Nivelles sont confirmées.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le motif grave n'étant pas établi, Madame Sabrina D... a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

C'est à juste titre que le Tribunal a fixé l'indemnité compensatoire de préavis à 42.098,16 euros brut, correspondant à 15 mois de rémunération. Il n'y a pas lieu de réduire le préavis en raison de la prétendue faute commise par Madame Sabrina D... D'une part, cette faute n'est pas prouvée. D'autre part, le juge doit prendre en considération, pour fixer la durée du préavis et le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, tous les éléments et rien que les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé, dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., p. 62). Le juge viole l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'il motive son évaluation du préavis convenable, en tout ou en partie, par des considérations sans rapport avec les chances de l'employé de trouver un emploi équivalent (Cass., 3 février 2003, JTT, p. 263).

Madame Sabrina D... a également droit à la prime de fin d'année 2008, pro rata temporis, d'un montant de 904,83 euros brut.

La SA Hunkemöller Belgium ne conteste pas la demande de pécule de vacances (138,80 euros) à titre subsidiaire, pour le cas où le motif grave serait rejeté.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute la SA Hunkemöller Belgium ;

Condamne la SA Hunkemöller Belgium à payer à Madame Sabrina D... les dépens de l'instance, liquidés à 2.750 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

Conseillère sociale au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

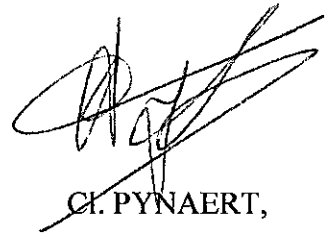
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



S. KOHNENMERGEN,



F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 29 juin 2012, où étaient présents:

F. BOUQUELLE,

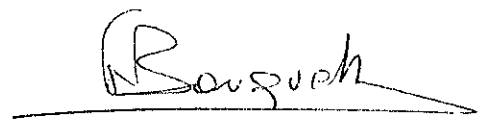
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,