

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 NOVEMBRE 2012

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

M _____

Appelant,
qui comparaît en personne.

Contre :

LA S.A. INNO, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue
Neuve, 111 ;

Intimée,
représentée par Maître Olivier Rijckaert, avocat à Bruxelles.

★

★

★

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

I. LES FAITS

Monsieur P a été engagé par la SA INNO à partir du 5 février 2002 dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, suivis d'un contrat de travail à durée indéterminée.

À partir du mois de mai 2003, il a été nommé responsable du système interne de gestion des marchandises au sein du magasin INNO « Bascule » à Uccle. Le but de la fonction est décrit comme suit : « Assurer le bon fonctionnement technique et opérationnel du système MMS. Réaliser toutes les opérations de gestion des stocks afin d'assurer les résultats du compte d'exploitation dans le respect des valeurs CARE de l'INNO » (pièce 6 de la SA INNO).

Monsieur P a été licencié sans indemnité ni préavis le 10 mars 2009. Les motifs sur lesquels la SA INNO fonde sa décision lui ont été notifiés en ces termes :

« Monsieur,

Nous avons pris connaissance de la déposition écrite que vous avez faite auprès de notre détective privé le 9 mars 2009 (souligné par nous) par laquelle vous reconnaissez avoir passé depuis avril 2007, des commandes pour le magasin INNO Bascule auprès de certains fournisseurs via votre accès Internet privé, donc depuis votre domicile et ceci, afin de pouvoir réceptionner à la livraison des cadeaux liés à la commande. Ces livraisons ont chaque fois eu lieu à votre lieu de domicile.

Vous vous faisiez rembourser par le magasin au préalable, donc avant que vous-même ayez payé le montant de la facture au fournisseur et immobilisiez l'argent sur votre compte pendant quinze jours.

En agissant de la sorte, vous avez abusé de votre position de collaborateur de la s.a. INNO pour vous approprier indûment des cadeaux à chaque commande dont entre autres :

- des friteuses
- un barbecue électrique
- un kit outillage avec foreuse
- un kit outillage avec visseuse
- un aspirateur
- un grill raclette
- une trousse connecteur pour chargeur GSM.

Vos agissements constituent à nos yeux une faute grave, brisant la confiance que nous avons placée en vous et justifiant votre renvoi immédiat, sans indemnité ni préavis à la date du 9 mars 2009.

Vos documents sociaux vous parviendront ultérieurement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués ».

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur P a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA INNO à lui payer la somme brute de 12.665,76 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts et des dépens, « sous réserve de dommages et intérêts à fixer en prosécution de cause et fixés provisoirement à un euro ».

Par un jugement du 10 juin 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande de Monsieur P fondée et l'en a débouté. Il l'a condamné aux frais et dépens de l'instance, liquidés à 1.100 euros pour la SA INNO.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur P a fait appel de ce jugement le 1^{er} août 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 7 septembre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

La SA INNO a déposé ses conclusions le 7 novembre 2011, ses conclusions additionnelles le 9 mars 2012 et ses conclusions de synthèse le 2 juillet 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur F a déposé ses conclusions le 2 décembre 2011, conclusions additionnelles et de synthèse le 26 avril 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 octobre 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.

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

Monsieur P demande à la Cour du travail de dire pour droit que le licenciement pour motif grave est nul et ne peut produire d'effet ou, en tous les cas, est injustifié et en conséquence, de condamner la SA INNO à lui payer :

- une indemnité de préavis de 12.665,76 euros, augmentée des intérêts légaux et des dépens,
- des dommages et intérêts du chef de licenciement abusif fixés provisoirement à un euro.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le licenciement de M^r pour motif grave est régulier et justifié.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes

1.1.1. La notion de 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.

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, www.cass.be, n° JC06BK1). La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique notamment un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152).

1.1.2. Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose 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* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-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 suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

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'acquiescer une telle certitude. (Cass., 5 novembre 1990, www.cass.be, n° JC90B53 ; Cass., 14 octobre 1996, JTT, p. 500).

1.2. Application des principes en l'espèce

1.2.1. Le délai pour licencier pour motif grave

Les faits reprochés à M. [nom] situés dans le temps entre le 2 septembre 2008 et le 20 février 2009. Le licenciement a été notifié le 10 mars 2009. Il incombe à la SA INNO de justifier du respect du délai de 3 jours ouvrables fixé par la loi.

La SA INNO fait valoir qu'elle n'a eu une connaissance suffisante des faits que lors de la réception du rapport du détective privé qu'elle a mandaté, et qui a auditionné M. [nom] le 9 mars 2009.

Cette explication est confirmée par les pièces du dossier.

Avant le 9 mars 2009, la SA INNO n'a pu avoir connaissance que du fait que Monsieur [nom] avait commandé des fournitures pour le compte du magasin en mentionnant son adresse privée comme adresse de facturation ou de livraison et en avait obtenu le remboursement via des notes de frais. Avant d'avoir entendu Monsieur P. [nom] à ce sujet, la SA INNO ne pouvait savoir dans quel but Monsieur P. [nom] avait procédé ainsi.

Le fait considéré par la SA INNO comme une faute grave, à savoir l'obtention de cadeaux auprès de fournisseurs, n'a été connu d'elle que par les déclarations faites par Monsieur P. [nom] au détective privé le 9 mars 2009.

C'est dès lors le 9 mars 2009 seulement que la SA INNO a eu une connaissance suffisante des faits invoqués à titre de faute grave.

Il est inutile de faire procéder à des enquêtes à ce sujet, la date de la connaissance suffisante des faits étant établie par pièce.

Le licenciement pour motif grave n'est pas tardif.

1.2.2. Le motif grave

Monsieur P. [nom] a très clairement déclaré, lors de son audition le 9 mars 2009, avoir agi uniquement dans le but de bénéficier de la remise de cadeaux qui sont offerts par les fournisseurs à l'achat de fournitures, à savoir notamment une friteuse (commande du 20 février 2009), un grill raclette (commande du 19 février 2009), deux aspirateurs (commandes du 6 novembre 2008 et du 7 janvier 2009), une trousse connecteur pour chargeur GSM

(commande du 2 septembre 2008), ainsi qu'entre autres un barbecue électrique, un kit outillage avec foreuse, un autre kit outillage avec visseuse.

Monsieur P. ne conteste plus la validité de la preuve constituée par des déclarations recueillies par un détective privé.

Ces déclarations constituent un aveu de la part de Monsieur

Les faits sont dès lors établis.

Ces faits sont graves et rendent la poursuite de la relation de travail immédiatement et définitivement impossible.

En effet, le règlement de travail stipule qu'il est interdit et peut être considéré comme faute grave d'accepter des gratifications, des commissions, des paquets, des marchandises ou des avantages quelconques pour des motifs non justifiés par le service.

Le juge n'est pas lié par la qualification de motif grave que le règlement de travail attribue à de tels faits. Néanmoins, l'interdiction formelle prévue par le règlement de travail indique l'importance que la SA INNO attachait à la règle en question, ce dont Monsieur P' avait connaissance.

Cette règle a pour but de garantir l'indépendance des membres du personnel par rapport, notamment, aux fournisseurs. En d'autres termes, il s'agit de s'assurer que les membres du personnel soient motivés, dans leurs rapports avec les fournisseurs ou avec d'autres tiers, par l'intérêt de l'entreprise et non par leur intérêt personnel. Cette règle est primordiale pour tout membre du personnel à qui l'entreprise a confié certaines responsabilités, comme c'était le cas de Monsieur P. Il est, à cet égard, assez stupéfiant de lire, dans les conclusions de Monsieur qu'il serait normal de recevoir et de conserver des cadeaux d'un fournisseur, car il s'agit en réalité de « *quelques bakchichs remis en nom personnel à l'employé* ». Un bakchich n'est rien d'autre qu'un pot-de-vin, c'est-à-dire un avantage offert clandestinement en vue d'obtenir illicitement un avantage.

L'ancienneté de Monsieur P. n'atténue pas la gravité de la faute, que du contraire.

La prétendue absence de préjudice non plus.

Monsieur P. allègue que le procédé consistant à payer lui-même des fournitures et à se faire rembourser via des notes de frais était admis et autorisé par la SA INNO. Il est vrai que les notes de frais ont été vérifiées et admises par ses supérieurs. Toutefois, le motif grave reproché ne consiste pas dans ce procédé de paiement, mais bien le but poursuivi et atteint par Monsieur P. à savoir obtenir des cadeaux de fournisseurs.

C'est à juste titre que la SA INNO a considéré les faits comme un motif grave justifiant le licenciement immédiat et sans indemnité.

2. Les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour licenciement abusif

La SA INNO ne doit payer à Monsieur P aucune indemnité ni dommages et intérêts.

En effet, le licenciement pour motif grave étant régulier et justifié, Monsieur P n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement ne présente pas de caractère abusif, de sorte que Monsieur P ne peut prétendre à des dommages et intérêts.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En déboute Monsieur P ;

Condamne Monsieur P à payer à la SA INNO les dépens de l'instance, liquidés à 1.210 euros (indemnité de procédure).

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. VERMEERSCH,

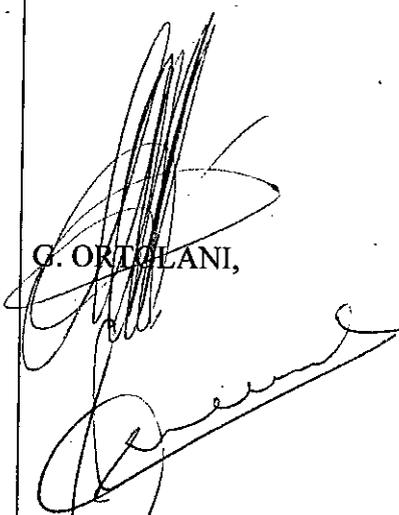
Conseillère sociale au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

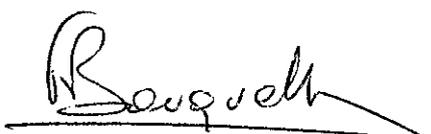
Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


A. VAN DE WEYER,

C. VERMEERSCH,


F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 novembre 2012, où étaient présents :

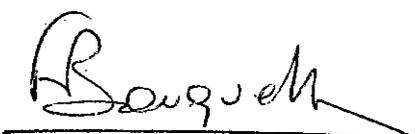
F. BOUQUELLE,

Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


F. BOUQUELLE,