

Rep.N° 2013/1683.

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 04 JUIN 2013

4<sup>ème</sup> Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif en sa plus grande partie  
Réservant à statuer pour le surplus  
Renvoyant la cause au rôle particulier

En cause de:

LA S.A. ALDI ZEMST, dont le siège social est établi à 1804  
Vilvoorde Cargovil, Erasmuslaan, 20, N° BCE 0465.569.910;

**Appelante,**  
représentée par Maître Florence De Montpellier et Maître Karline  
Clerebaut loco Maître Bruno Blanpain, avocats à Bruxelles.

Contre :

Monsieur M.                      B                      —

**Intimé,**  
représenté par Maître Benjamin Deman loco Maître Gilbert Demez,  
avocat à Bruxelles.

☆

☆

☆

**Indications de procédure**

La SA Aldi Zemst a fait appel le 30 décembre 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 7 octobre 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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 1<sup>er</sup> février 2012, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur M B a déposé ses conclusions le 2 avril 2012 et le 27 juillet 2012, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 3 décembre 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Aldi Zemst a déposé ses conclusions le 1<sup>er</sup> juin 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 mai 2013 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.

**I. LES FAITS**

Monsieur M B est entré au service de la SA Aldi Zemst le 26 juin 2006.

À partir du 1<sup>er</sup> novembre 2008, il a été promu à la fonction d'assistant gérant avec une période d'essai de six mois dans cette fonction. Il occupait le rang de « 3<sup>ème</sup> assistant gérant » et était formé par le « 2<sup>ème</sup> assistant gérant », Monsieur O

Le 20 mars 2009, la SA Aldi Zemst a licencié Monsieur M B sans indemnité ni préavis pour motif grave. Le motif grave invoqué a été longuement décrit dans la lettre recommandée adressée à Monsieur B le 20 mars 2009. Il consiste, en substance, à ne pas avoir respecté, en date des 23 et 30 janvier 2009, les procédures au sujet du traitement de l'argent, ce qui a rendu un détournement d'importantes sommes d'argent possible et à avoir fait des déclarations contradictoires et donc menti à son employeur à ce sujet. À ces deux dates, Monsieur B et Monsieur O ont déposé la recette du jour dans le coffre sans respecter la procédure prévue à cet effet ; la disparition de billets de 50 euros pour un montant total de 6.250 euros le 23 janvier et de 6.950 euros le 30 janvier a été constatée ultérieurement. De plus, une différence de coffre-fort de 1.250 euros est apparue le 9 février 2009, alors que selon Monsieur B lui-même, la responsabilité du coffre avait été transmise de Monsieur O à lui-même sans comptage.

Monsieur O fut licencié pour motif grave également.

Monsieur M B a contesté le licenciement pour motif grave devant le Tribunal du travail de Bruxelles et a réclamé la condamnation de la SA Aldi Zemst à lui payer 5.353,71 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis

équivalente à 3 mois de rémunération, un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi ainsi que les dépens de l'instance.

Monsieur M B expose dans ses conclusions qu'en août 2010, la SA Aldi Zemst lui a fait une proposition visant à en terminer moyennant le paiement d'une indemnité correspondant à trois mois de rémunération, proposition qu'il a jugée inacceptable, car il voulait obtenir, en outre, des dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'indemnité de procédure et le formulaire C4 rectifié par la suppression de la mention du motif grave. Cette affirmation n'est pas contestée par la SA Aldi Zemst dans ses conclusions. Il y a dès lors lieu de la tenir pour exacte (Cass., 10 mai 2001, Pas., p. 807 ; S. GILSON, K. ROSIER, E. DERMINE, « La preuve en droit du travail » in La preuve. Questions spéciales, Anthémis, CUP, vol. 99, 2008, p. 186).

Le 19 janvier 2011, suite à un contact téléphonique entre les parties, Monsieur M B a été reçu au siège de la SA Aldi Zemst par Monsieur C, Sales Manager, Monsieur D, responsable de filiale et une troisième personne, également directeur de filiale. À nouveau, la Cour précise qu'elle tient ces faits pour établis, car ils sont affirmés par Monsieur B dans ses conclusions et ne sont pas contredits par la SA Aldi Zemst.

Au cours de cette réunion, Monsieur M B a signé un document préparé par la SA Aldi Zemst, intitulé « Transaction concernant les modalités de la rupture du contrat de travail ». Cette transaction prévoyait le paiement, par la SA Aldi Zemst, après déduction des retenues légales, d'une indemnité compensatoire de préavis brute de 5.994,71 euros représentant 3 mois de salaire, la renonciation mutuelle des parties à toute autre action née ou à naître en raison ou à l'occasion de leurs relations contractuelles et une « procuration irrévocable » donnée aux conseils respectifs des parties pour faire radier l'affaire pendante devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Par une lettre officielle adressée le 28 janvier 2011 aux conseils de la SA Aldi Zemst, les conseils de Monsieur M B ont contesté la validité de l'engagement pris par Monsieur B le 19 janvier 2011, faisant valoir qu'il avait été abusé par son ancien employeur.

Monsieur B représenté par son conseil, a refusé de faire radier l'affaire en cours devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

## II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur M B a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, dans ses dernières conclusions de première instance, de condamner la SA Aldi Zemst à lui payer :

- 5.353,17 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts,
- 3.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi,
- les dépens de l'instance.

La SA Aldi Zemst a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel et à titre subsidiaire, à supposer que la demande d'indemnité compensatoire de préavis soit jugée fondée, de condamner Monsieur M B à lui rembourser la somme de 5.994,71 euros indument payée

Par un jugement du 7 octobre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;*

*En conséquence :*

*Condamne la S.A. ALDI à payer à Monsieur B la somme brute de 5.353,71 EUR au titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires (sous déduction de ce qui a déjà été payé à ce titre) ;*

*Condamne la S.A. ALDI à payer à Monsieur B la somme nette de 3.000,00 EUR au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;*

*Condamne la S.A. ALDI à rectifier le C4, celui communiqué et faisant état d'une démission, la cause invoquée de « ne pas avoir respecté les procédures » étant incorrectement libellée et mal formulée (il ne s'agit pas d'une démission et, d'autre part, il n'y a pas eu de manquement avéré du demandeur ; la mention indiquée ne peut lui porter préjudice dans sa recherche d'emploi dans le même secteur) ;*

*Condamne la S.A. ALDI aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure conformément à la loi du 21.04.2007 relative à la répétibilité des honoraires et frais d'avocat à 2.200,00€ (montant à déterminer tenant compte des montants accordés dans le dispositif) ;*

*Dit le jugement exécutoire nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement ;*

*Déclare la demande reconventionnelle non fondée ».*

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

La SA Aldi Zemst demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail et, par conséquent :

- à titre principal :

*De dire que les juridictions sociales n'ont ni la compétence matérielle pour déclarer la transaction nulle et ne peuvent non plus statuer sur cette demande.*

*De condamner Monsieur B au remboursement de la somme de 5.242,99 EUR que la SA Aldi avait versé sur le compte tiers de l'avocat de Monsieur*

*B. en exécution du jugement du 7 octobre 2011 qui avait été déclaré exécutoire nonobstant tout recours, à augmenter des intérêts judiciaires.*

*De condamner chacune des parties au paiement des coûts de procédure exposés par ceux-ci.*

- *En ordre subsidiaire*

*De déclarer à tout le moins non fondée la demande de Monsieur B tendant à faire prononcer la nullité de la transaction, signée le 19 janvier 2011.*

*De radier la présente affaire en exécution de la transaction intervenue entre parties et de déclarer tout au moins le présent litige sans objet.*

*De condamner Monsieur B au remboursement de la somme de 5.242,99 EUR que la SA Aldi avait versé sur le compte tiers de l'avocat de Monsieur B en exécution du jugement du 7 octobre 2011 qui avait été déclaré exécutoire nonobstant tout recours, à augmenter des intérêts judiciaires.*

*De condamner chacune des parties au paiement des coûts de procédure exposés par ceux-ci.*

- *En ordre le plus subsidiaire,*

*Dans l'hypothèse où la Cour déclarerait recevable et fondée l'action de la partie intimée en nullité dirigée contre la transaction litigieuse.*

*De déclarer les demandes de Monsieur B non fondées.*

*De déclarer la demande reconventionnelle d'Aldi recevable et fondée, et de condamner Monsieur B: à restituer à Aldi :*

- *la somme de 5.994,71 EUR que la SA Aldi lui avait payée en exécution de la transaction conclue entre les deux parties, et ce en application de l'article 1376 du Code Civil ;*
- *la somme de 5.242,99 EUR que la SA Aldi avait versé sur le compte tiers de l'avocat de Monsieur B en exécution du jugement du 7 octobre 2011 qui avait été déclaré exécutoire nonobstant tout recours ;*
- *les intérêts judiciaires sur ces montants.*

*De condamner la partie intimée à payer les frais des deux instances, y compris l'indemnité de procédure évaluée à 990,00 EUR en première instance et à 990,00 EUR en degré d'appel.*

#### IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

##### 1. Quant à la compétence des juridictions du travail

Le Tribunal et la Cour du travail sont compétents pour connaître des demandes.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La compétence du juge pour connaître d'une demande est déterminée en fonction de l'objet de la demande.

En l'espèce, l'objet de la demande est la condamnation de l'employeur à payer une indemnité compensatoire de préavis ainsi que des dommages et intérêts en raison du caractère abusif du licenciement. Il est incontestable que les juridictions du travail sont compétentes pour connaître de ces demandes sur la base de l'article 578, 1°, du Code judiciaire, de même que de la demande reconventionnelle introduite par l'employeur.

Le juge compétent pour connaître d'une demande est également compétent pour connaître des incidents et des questions préalables, même si celles-ci relèveraient de la compétence d'une autre juridiction si elles étaient introduites à titre principal (G. CLOSSET-MARCHAL, La compétence en droit judiciaire privé, Larcier, 2009, p. 16 ; Cass., 10 novembre 2000, www.cass.be, RG n° C980152N).

En l'occurrence, la question de la validité de la convention de transaction n'a pas été soumise au Tribunal, puis à la Cour du travail à titre principal, mais bien à titre incident, dans le cadre d'un moyen d'irrecevabilité opposé à la demande principale qui a pour objet le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Cette question doit dès lors être tranchée par les juridictions du travail. Le Tribunal du travail était compétent pour en connaître à ce titre et la Cour du travail l'est également.

##### 2. Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis

La SA Aldi Zemst doit payer à Monsieur M B 5.353,71 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction de ce qui a déjà été payé à ce titre.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

###### 2.1. Recevabilité de la demande – Nullité de la convention de transaction

###### 2.1.1. Cadre juridique

La SA Aldi Zemst oppose aux demandes de Monsieur M B une exception d'irrecevabilité tirée de la convention de transaction signée par les parties.

Monsieur M B soulève la nullité de la transaction à titre de défense contre l'exception d'irrecevabilité tirée par la SA Aldi Zemst de cette transaction.

Il n'est donc pas question d'une « demande nouvelle » introduite par Monsieur M B et tendant à obtenir l'annulation de la transaction. L'article 807 du Code judiciaire, qui régit la recevabilité des demandes nouvelles, n'est pas applicable à un moyen de défense. La question de la validité de la transaction doit donc être examinée.

### 2.1.2. Les principes

Le consentement exprimé par une personne n'est pas valable s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol (article 1109 du Code civil). L'obligation contractée sous l'empire de la violence ou du dol peut être annulée (article 1117 du Code civil).

La violence constitutive de vice de consentement se définit comme suit :

*« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.*

*On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes »* (article 1112 du Code civil).

Quatre conditions sont requises pour que l'existence d'une violence viciant le consentement soit reconnue :

- i. la violence doit avoir été déterminante du consentement,
- ii. elle doit être de nature à faire impression sur la personne concernée,
- iii. elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable, de nature physique ou morale,
- iv. elle doit être injuste ou illicite (Cass., 8 janvier 1970 ; Cass., 12 mai 1980 et Cass., 23 mars 1998, [www.cass.be](http://www.cass.be))

Ne présente pas un caractère injuste ou illicite, la menace motivée par l'exercice normal d'un droit. (Cass., 23 mars 1998), ni l'existence d'un rapport de subordination morale ou économique normale (article 1114 du Code civil et De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, t. I, p. 75 et 76).

Les conditions dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur sont déterminantes pour décider si une violence injuste ou illicite a été exercée (Cass., 24 mars 2003, [www.cass.be](http://www.cass.be)).

Quant au dol, il s'agit de :

*« manœuvres pratiquées par l'une des parties (qui) sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté »* (article 116 du Code civil).

Les éléments constitutifs du dol sont :

- i. la(es) manœuvre(s) intentionnelle(s) et malicieuse(s) émanant d'une partie au contrat,
- ii. le fait que ces manœuvres ont déterminé le consentement de l'autre partie, victime du dol

Tant le dol, que la violence, ne se présument pas et doivent être prouvés par la partie qui s'en prévaut (articles 1116 du Code civil et 870 du Code judiciaire).

### 2.1.3. Application des principes en l'espèce

La SA Aldi Zemst reconnaît dans ses conclusions qu'au cours de la procédure judiciaire en première instance, plusieurs propositions de règlement amiable ont été échangées *entre les avocats* des parties (page 17 des conclusions de la SA Aldi Zemst). Il est par ailleurs établi qu'en août 2010, une proposition visant à en terminer moyennant le paiement d'une indemnité correspondant à trois mois de rémunération a été faite, proposition que Monsieur M B a jugée inacceptable, car il voulait obtenir, en outre, des dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'indemnité de procédure et le formulaire C4 rectifié par la suppression de la mention du motif grave (allégation non contestée de Monsieur B page 4 de ses conclusions de synthèse).

La SA Aldi Zemst reconnaît avoir pris contact avec Monsieur M B le 19 janvier 2011 (page 13 des conclusions de la SA Aldi Zemst). La SA Aldi Zemst a donc pris l'initiative d'un contact direct entre les parties bien que jusqu'alors, les négociations eussent eu lieu entre leurs conseils respectifs.

Répondant à cette initiative de la SA Aldi Zemst, Monsieur B s'est présenté seul au siège de la société et y a été mis en présence de trois personnes : Monsieur C , Sales Manager, Monsieur D , responsable de filiale et une troisième personne, également directeur de filiale (allégation non contestée de Monsieur B , page 4 de ses conclusions de synthèse). Le fait, pour un travailleur non rompu aux négociations, de se trouver confronté, seul, à trois supérieurs hiérarchiques, est de nature à avoir fait impression sur lui.

Dans ces circonstances, la SA Aldi Zemst a obtenu la signature de Monsieur M B sur une convention de transaction rédigée au préalable par la société, d'une teneur identique à celle que Monsieur M B avait précédemment refusée avec l'assistance de ses conseils.

La convention de transaction prévoyait notamment que les parties donnent à leurs conseils respectifs des procurations irrévocables pour faire radier la procédure pendante devant le Tribunal du travail de Bruxelles. Cette clause témoigne de la volonté de la SA Aldi Zemst d'esquiver l'intervention des avocats de Monsieur B

Les avocats de Monsieur M B ont contesté par écrit la validité de la convention de transaction dès qu'ils en ont eu connaissance (lettre du 28 janvier 2011, pièce 17 de Monsieur B ). Les conseils de la SA Aldi Zemst n'ont pas répondu à cette contestation.



L'ensemble de ces circonstances est constitutif d'une pression morale injuste. De surcroît, en ce que la SA Aldi Zemst a manœuvré pour écarter les conseils de Monsieur M B afin d'obtenir la signature de celui-ci sur une transaction qu'il avait précédemment rejetée avec l'assistance de ses avocats, la SA Aldi Zemst s'est comportée de manière particulièrement déloyale. Ce comportement peut être qualifié de dol.

Le consentement de Monsieur M B sur la convention de transaction a donc été obtenu par violence morale et dol. Cette convention n'est dès lors pas valable et doit être écartée.

Par conséquent, l'exception de transaction est rejetée et les demandes de Monsieur M B sont recevables.

## 2.2. Fondement de la demande – Motif grave

### 2.2.1. Les principes relatifs au licenciement pour 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.

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que 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). 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](http://www.cass.be), n° JC06BK1).

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).

Lorsque le motif grave invoqué est le vol, l'employeur doit établir tous les éléments constitutifs du vol, à savoir non seulement la prise de possession d'une chose appartenant à autrui contre le gré du propriétaire, mais également l'intention frauduleuse (Cass., 29 novembre 2010, RG n° S2009.0114.F).

### 2.2.2. Application des principes en l'espèce

#### *2.2.2.1. Le vol*

C'est à juste titre que le Tribunal a écarté ce motif de licenciement, car il n'a pas été indiqué dans la lettre du 20 mars 2009 par laquelle la SA Aldi Zemst a notifié à Monsieur M B les motifs de son licenciement. L'invocation d'un nouveau motif dans les conclusions de la SA Aldi Zemst est largement tardive.

En tout état de cause, le motif grave de vol suppose que l'employeur prouve l'existence d'une intention frauduleuse dans le chef du travailleur. Une telle intention n'est pas établie dans le chef de Monsieur M B

#### *2.2.2.2. Le non-respect des procédures de traitement de l'argent*

La SA Aldi Zemst prouve qu'elle avait établi des procédures de traitement de l'argent, en particulier de versement d'argent liquide dans le coffre, et que Monsieur M B avait reçu une formation à ce sujet.

La procédure prescrite pour le versement d'argent liquide dans le coffre n'a pas été respectée par Monsieur B et Monsieur O lorsqu'ils ont déposé l'argent au coffre le 23 janvier et le 30 janvier 2009. En effet, toute l'opération doit être effectuée conjointement par deux personnes. Or, dans les deux cas, Monsieur O a quitté le bureau avant la fin de l'opération, qui a été terminée par Monsieur M B seul. De surcroît, une troisième personne a été présente lors du comptage de l'argent liquide le 30 janvier, ce qui est interdit.

Il est vrai que l'infraction à la procédure a été commise à l'initiative de Monsieur O qui a quitté le bureau, et non par Monsieur B lui-même. Néanmoins, Monsieur B a commis un manquement professionnel en n'avertissant pas son employeur de l'irrégularité du dépôt de l'argent dans le coffre. S'il est certes peu agréable de dénoncer un collègue ou un supérieur, cette démarche s'imposait en l'occurrence, car il s'agissait d'une manipulation d'argent liquide, opération particulièrement délicate et susceptible de faire naître des difficultés de tous ordres, ce qui se produisit effectivement en l'espèce.

La gravité de la faute commise doit être appréciée à la lumière de l'ensemble des circonstances de la cause. En particulier, il faut tenir compte du fait que le manquement à la procédure a été commis par Monsieur O, qui était chargé de l'écolage de Monsieur B et se trouvait à ce titre dans une position hiérarchiquement supérieure à lui.

Pour cette raison, la Cour estime que le licenciement pour motif grave constitue une sanction disproportionnée à la faute commise. La SA Aldi Zemst avait la latitude, en cours de période d'essai de Monsieur B dans la fonction d'assistant gérant, de mettre fin à cet essai et de le conserver à son service en lui retirant toute responsabilité au niveau de la manipulation d'argent, ou encore de lui notifier un préavis. La faute commise n'était pas de nature, selon la Cour, à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation professionnelle.

#### *2.2.2.3. La différence de coffre le 9 janvier 2009*

Monsieur M B conteste ce fait. La SA Aldi Zemst n'avance aucune preuve à ce sujet. Le fait ne peut donc pas être retenu.

#### *2.2.2.4. Le mensonge*

La SA Aldi Zemst reproche à Monsieur M B les contradictions entre ses déclarations et celles de Monsieur O lorsqu'ils ont été entendus les 18 et 19 mars 2009.

Aucun procès-verbal de cette audition n'étant produit, la Cour est dans l'impossibilité de vérifier l'existence, ou non, d'un mensonge.

Ce fait n'est pas retenu.

### 2.3. Indemnité compensatoire de préavis

Le motif grave n'étant pas reconnu par la Cour, Monsieur M B 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.

Le montant demandé n'étant pas contesté à titre subsidiaire quant à son calcul, il y a lieu de faire droit à la demande et de confirmer le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a condamné la SA Aldi Zemst à payer à Monsieur M B la somme brute de 5.353,71 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, sous déduction des sommes déjà payées à ce titre.

### 3. Quant à la demande de dommages et intérêts

**La S.A. Aldi Zemst ne doit pas payer de dommages et intérêts à Monsieur B**

#### 3.1. Les principes relatifs à l'abus du droit de licencier

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment. Sauf en cas de motif grave, la partie qui rompt le contrat doit respecter un délai de préavis ou payer une indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement pour motif grave irrégulier ou injustifié est en principe sanctionné par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

En vertu des règles générales du droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif. En revanche, l'employeur qui rompt le contrat de travail pour un motif manifestement inexistant ou sans gravité commet un abus de droit.

### 3.2. Application des principes en l'espèce

Comme il a été dit ci-dessus, Monsieur M B a été licencié pour avoir commis une faute professionnelle, consistant en un manquement aux procédures de manipulation de l'argent liquide, à deux reprises.

Pour les raisons déjà expliquées, cette faute n'est pas considérée comme un motif grave justifiant le licenciement sans indemnité ni préavis.

En revanche, la SA Aldi Zemst a pu décider, sans abuser de son droit, qu'il y a avait lieu de mettre fin à la relation de travail en raison de cette faute. Le fait que les juridictions du travail n'aient pas partagé son appréciation au sujet de la gravité de la faute ne rend pas le licenciement abusif, dans la mesure où la faute reprochée n'est ni inexistante, ni manifestement bénigne.

La demande de dommages et intérêts n'est dès lors pas fondée. Le jugement doit être réformé sur ce point.

### 4. Quant à la demande reconventionnelle de remboursement

**Quant à ce sujet, la cause est renvoyée au rôle particulier de la chambre.**

La Cour ne comprend pas les explications données à ce sujet par la SA Aldi Zemst dans ses conclusions et les parties n'ont pas plaidé sur cette question.

La Cour invite les parties à s'entendre sur le décompte, dès lors que les droits de Monsieur M B sont fixés par le présent arrêt. À défaut d'accord, les parties pourront déposer leurs conclusions et pièces à ce sujet et demander une nouvelle fixation pour plaidoiries. Dans ce cas, il incombera à la SA Aldi Zemst de présenter un décompte des montants bruts et nets et des intérêts, accompagné de pièces justifiant du calcul des montants et établissant les

paiements effectués. Il appartiendra à Monsieur M B d'approuver ou de contester ces décomptes, calculs et pièces à l'appui.

### 5. Quant aux dépens

**La SA Aldi Zemst doit payer à Monsieur M B l'indemnité de procédure de première instance de 2.200 euros et, à titre provisionnel, l'indemnité de procédure d'appel de 990 euros.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, la SA Aldi Zemst.

Les dépens comprennent, à ce jour, uniquement l'indemnité de procédure.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire.

Vu le montant de la demande, l'arrêté royal du 26 octobre 2007 prévoit en l'occurrence une indemnité de procédure d'un montant de base de 990 euros par instance. L'indemnité de procédure maximale est de 2.200 euros par instance.

En première instance, la signature en cours de procédure d'une convention de transaction dans les conditions déloyales dans le chef de la SA Aldi Zemst a compliqué la procédure et nécessité de nouvelles conclusions. Pour ce motif, l'indemnité de procédure de première instance sera fixée au montant maximal, soit 2.200 euros.

L'indemnité de procédure d'appel est fixée provisionnellement au montant de base, soit 990 euros, sous réserve d'une éventuelle modification en fonction des aléas de la procédure encore à venir.

Les dépens sont réservés pour le reste, la demande reconventionnelle n'étant pas encore définitivement tranchée.

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare l'appel recevable ;**

**Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis :**

**Déclare l'appel non fondé ; en déboute la SA Aldi Zemst ;**

**Quant à la demande de dommages et intérêts :**

**Déclare l'appel fondé ; réforme le jugement en ce qu'il a condamné la SA Aldi Zemst à payer à Monsieur M. B 3.000 euros à titre de dommages et intérêts ;**

**Statuant à nouveau sur ce point, déclare la demande de dommages et intérêts non fondée et en déboute Monsieur M B ;**

**Quant à la demande reconventionnelle :**

**Surseoit à statuer ;**

**Renvoi la cause au rôle particulier de la chambre afin de permettre aux parties de s'entendre ou de conclure sur ce point ;**

**Quant aux dépens :**

**Confirme (mais pour d'autres motifs) le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a condamné la SA Aldi Zemst à payer à Monsieur M B 2.200 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance ;**

**Condamne la SA Aldi Zemst à payer à Monsieur M B , à titre provisionnel, l'indemnité de procédure d'appel provisoirement fixée à 990 euros ;**

**Réserve les dépens pour le surplus.**

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

Y. GAUTHY,

Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier

  
G. ORTOLANI,

  
Cl. PYNAERT,

  
Y. GAUTHY,

  
F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 juin 2013, où étaient présents :

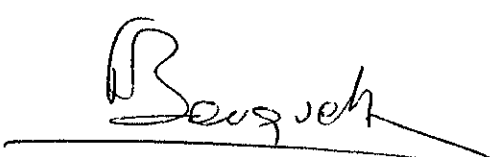
F. BOUQUELLE,

Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier

  
G. ORTOLANI,

  
F. BOUQUELLE,

