



Numéro du répertoire 2019 /
R.G. Trib. Trav. 17/1097/A
Date du prononcé 17 décembre 2019
Numéro du rôle 2019/AN/50
En cause de : D. M.-P. C/ SA CARREFOUR BELGIUM

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6-A

Arrêt

* Contrat de travail – rupture – congé pour motif grave – notion - formes – délai – prise de connaissance des faits ; loi 3/7/1978, art. 35, 39
Contrat de travail – licenciement manifestement déraisonnable – notion - CCT n° 109, art. 8, 9 et 10

EN CAUSE :

Madame M.-P. D., RRN , domiciliée à ,

partie appelante comparissant personnellement assistée de Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

CONTRE :

SA CARREFOUR BELGIUM, BCE 0448.826.918, dont le siège social est établi à 1140 EVERE, Avenue des Olympiades, 20,

partie intimée représentée par Maître Hervé RODRIQUE, loco Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocats à 4000 LIEGE, Boulevard Frère Orban, 25

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 février 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2e Chambre (R.G. 17/1097/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 27 mars 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le jour même invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 21 mai 2019 ;
- l'avis, conforme à l'article 766 du Code judiciaire, adressé à l'Auditorat général près la Cour du travail de Liège le 27 mars 2019 ;
- la proposition de calendrier de la partie intimée reçue au greffe le 04 avril 2019 et l'accord de la partie appelante sur les délais proposés reçu également le 04 avril 2019 ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 03 mai 2019 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 12 novembre 2019, notifiée aux parties le 23 mai 2019 ;

- les conclusions principales de la partie appelante reçues le 19 juin 2019 ;
- les dossiers de pièces des parties intimée et appelante reçus respectivement les 07 octobre 2019 et 07 novembre 2019 ;

Les parties ont comparu et été entendues lors de l'audience publique du 12 novembre 2019 et la cause a été prise en délibéré à la même audience.

I LES ANTECEDENTS

1.

En première instance, madame D., ci-après dénommée madame D., demandait la condamnation de la s.a. Carrefour Belgium, ci-après dénommée l'employeur, à lui payer :

- 22.993,72 euros provisionnels d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 7.517,17 euros provisionnels d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 euros provisionnels de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;
- 88,44 euros provisionnels de rémunération de la journée du 15 juillet 2017.

Elle demandait également les intérêts sur ces sommes, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire.

2.

Par un jugement du 11 février 2019, le tribunal du travail a dit la demande recevable et non fondée. Il a condamné madame D. aux dépens de l'employeur, liquidés à 1.200 euros d'indemnité de procédure, et à 20 euros de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, madame D. sollicite la réformation du jugement et qu'il soit fait intégralement droit à sa demande originaire, hormis pour ce qui concerne la rémunération du 15 juillet 2017. Elle demande également les dépens des deux instances.

Pour sa part, l'employeur demande la confirmation du jugement, hormis pour ce qui concerne le montant des dépens qui devrait être de 2.400 euros, et les dépens d'appel.

II LES FAITS

4.

Le 11 janvier 2003, madame D. est entrée au service de l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée. Le 2 décembre 2004, madame D. et l'employeur ont conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps partiel, prenant cours le 1^{er} janvier 2005 et suivant immédiatement le contrat précédent.

Madame D. était occupée, au moment des faits, comme caissière dans le magasin que l'employeur exploite à Wépion.

5.

Le 15 juillet 2017, madame D. a été entendue par un détective privé salarié de l'employeur, en présence d'un représentant syndical.

6.

Par un courrier recommandé du 17 juillet 2017, l'employeur a notifié à madame D. la rupture de son contrat de travail pour motif grave. Il lui en a également notifié les motifs. Ce courrier était le suivant :

« *Madame D.,*

(...)

Le samedi 15 juillet, nous avons été informés d'une faute grave, constituant un motif de rupture de contrat et nous permettant de mettre fin à votre contrat de travail sans aucun préavis ni indemnité de préavis. Par la présente, nous mettons fin à votre contrat de travail avec effet immédiat dès ce jour.

Vous trouverez ci-après la description du motif grave dont nous avons pris connaissance le 15 juillet et qui justifie un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité de préavis.

Pendant vos prestations de travail au cours du mois de juin, vous avez intentionnellement et de manière frauduleuse scanné votre carte (...) (ci-après nommée CBC) n° (...) (permettant la capitalisation de points bonus pouvant être échangés en bons d'achat de 5 euros), le dernier fait date du 30 juin.

Vous avez déclaré procéder de la sorte : lorsqu'un client se présentait à votre caisse et qu'il ne vous remettait pas sa carte bonus, vous passiez la carte de dépannage et s'il n'avait pas besoin de son ticket, vous le récupériez. Ensuite, vous récupériez le bas du ticket avec le code-barres des points à récupérer et vous ajoutiez lesdits points sur votre propre carte en la scannant à votre caisse via l'application smartphone ou vous donniez à une autre caisse le code-barres auquel vous n'aviez pas droit en même temps que vos propres achats.

A la présentation des extraits litigieux du journal électronique de caisse ainsi que des tableaux récapitulatifs vous reconnaissez les faits. Ces extraits remontent au 6 juin 2017 jusqu'au 30 juin 2017 et portent sur 495 points indus soit 4,95 euros.

Vous déclarez également savoir :

- qu'il est interdit de travailler avec sa carte CBC ;*
- qu'il est interdit de s'approprier frauduleusement des points sans qu'aucun achat ne soit réalisé, ces points correspondant à de l'argent.*

Il est évident que nous ne pouvons pas accepter de tels faits graves, frauduleux et préjudiciables pour (l'employeur). Il est tout aussi évident que vos agissements ont rendu immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle future impossible car nous avons immédiatement et irrévocablement perdu toute confiance en vous.

Nous nous référons également à l'article 33 de notre règlement de travail, dans lequel il est clairement stipulé que le vol est sanctionné par une rupture de contrat immédiate sans indemnité ni délai de préavis.

Votre décompte final et vos documents sociaux vous seront envoyés dans les prochains jours.

(...) »

7.

Madame D. a immédiatement contesté ce licenciement par l'intermédiaire de son avocat.

Un échange de correspondance s'en est suivi entre les parties, chacune restant sur sa position.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de madame D.

8.

Madame D. expose sa version des faits. Elle explique que l'enquête à son sujet a commencé suite à des vérifications concernant sa belle-fille qui avait demandé à bénéficier de timbres de réduction. L'enquête qui la concerne a débuté le 8 juillet 2017.

Madame D. expose également avoir été entendue à l'improviste, alors qu'elle prenait son service le samedi 15 juillet. Elle s'est vu imposer un délégué syndical sans pouvoir le choisir. Celui-ci n'a du reste pas pu assister à toute l'audition, ce dont a profité le détective privé, salarié de l'employeur, qui l'auditionnait. Elle indique être tombée en incapacité de travail

suite à cette audition tumultueuse et au terme de laquelle elle a été contrainte de rembourser 4,95 euros à l'employeur.

9.

A l'appui de sa demande d'indemnité de rupture, madame D. soutient en premier lieu que son licenciement était tardif. La connaissance certaine des faits litigieux n'a pas été acquise le 15 juillet, mais le 10 juillet 2017 au moment où l'employeur était en possession des relevés de caisse litigieux. Son audition a été sans pertinence pour acquérir cette connaissance, notamment parce que sa déclaration a été rédigée préalablement par le préposé de l'employeur. Elle avait donc pour seul but, pour l'employeur, de se ménager artificiellement un nouveau délai de congé. Madame D. fait encore valoir que, s'agissant d'un manquement continu, il aurait dû persister jusque moins de trois jours ouvrable avant le congé, ce qui n'a pas été le cas. Par ailleurs, aucun fait nouveau n'est survenu dans les trois jours précédant le congé. Enfin, l'audition a été tardive.

Madame D. conteste par ailleurs les faits qui lui sont reprochés. Le compte-rendu de son audition, préétabli par le détective de l'employeur, n'est pas probant à cet égard. Le recours à un détective privé est du reste attentatoire à la vie privée. Il n'a en outre pas été conforme à la loi du 19 juillet 1991 qui organise cette profession, faute pour l'employeur de démontrer le mandat donné au détective et la convention écrite préalable à sa mission. La loi relative aux traitements des données n'a pas non plus été respectée par ce détective, faute d'une information préalable de l'utilisation du traitement de données que constituait l'enquête. La prétendue preuve ainsi recueillie l'a été de manière déloyale et tronquée. En outre, la désignation d'un détective privé dans les circonstances de la cause témoigne d'une gestion dépersonnalisée du dossier.

Madame D. estime en outre que les faits, à les supposer établis, ne seraient pas constitutifs d'une faute grave. Elle souligne s'être bornée à accepter des points bonus, en nombre très limités, qui lui étaient laissés par des clients de ses connaissances. Il ne s'agit donc en aucun cas d'une malhonnêteté ou d'un acte d'insubordination. En outre, les 4,95 euros correspondant à ces quelques points ont été remboursés. Le congé pour motif grave était donc disproportionné à la prétendue faute mise à sa charge.

10.

Madame D. considère également que son licenciement est manifestement déraisonnable puisque fondé sur un motif fallacieux sur lequel ne se serait pas appuyé un employeur normalement prudent et diligent. A supposer même ce motif établi, le congé resterait manifestement déraisonnable en raison de l'absence de proportion entre les faits et la décision de la licencier.

Elle estime encore que son congé est constitutif d'un abus de droit puisque adopté en méconnaissance des égards que se doivent les parties au contrat de travail : elle a été entendue à l'improviste, sans pouvoir faire appel au représentant syndical de son choix, sans que ce dernier n'assiste à toute l'audition et enfin sans que le compte rendu, préétabli, ne

reflète la teneur de cette audition. Il en résulte un dommage moral consistant dans le sentiment d'injustice éprouvé à cette occasion.

La position de l'employeur

11.

L'employeur expose également sa version des faits litigieux.

Il explique que l'enquête a démarré au sujet de cartes-timbres de la belle-fille de madame D., des anomalies ayant été mises au jour le 8 juillet 2017. L'enquête à ce sujet s'est déroulée le 14 juillet 2017 et a fait ressortir des anomalies également concernant madame D. Celle-ci a alors été entendue le 15 juillet et a admis une utilisation frauduleuse de sa carte bonus visant à se voir allouer des points auxquels elle n'avait pas droit.

12.

L'employeur considère avoir respecté le délai légal de trois jours pour licencier pour motif grave. Il estime que la connaissance suffisante des faits n'a été acquise que le 15 juillet 2017, par l'audition de madame D. Ce n'est qu'au cours de cette audition que l'employeur a été certain que les faits en cause procédaient de manœuvres frauduleuses de la part de madame D. Par ailleurs, le délai total dans lequel l'enquête a été menée, soit du 8 au 15 juillet, n'est nullement déraisonnable, à plus forte raison en période de vacances.

L'employeur estime en outre que sa décision était justifiée. Les faits, de vol et d'insubordination, sont constitutifs de motif grave compte tenu de la fonction de confiance qui était celle de madame D. au sein d'une vaste entreprise où la surveillance permanente est impossible. L'employeur renvoie à la jurisprudence constante en ce sens. Les faits seraient par ailleurs établis avec certitude, notamment par l'audition de madame D. au terme de laquelle elle a du reste remboursé le montant litigieux. Ces faits ne seraient pas contestés dans leur matérialité. L'employeur renvoie à la jurisprudence qui admet, à certaines conditions, l'utilisation de moyens de preuve quand bien même ils seraient irréguliers, ce qu'il conteste en l'espèce.

13.

Dans la mesure où le motif grave est justifié, il ne peut être question, selon l'employeur, de considérer le congé comme manifestement déraisonnable. La demande en ce sens serait en outre irrecevable dans la mesure où elle se cumule avec une demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Plus subsidiairement encore, l'employeur considère que l'indemnité à accorder devrait être réduite à trois semaines de rémunération.

14.

L'employeur conteste également tout abus du droit de licencier. A supposer même le licenciement pour motif grave non retenu, il ne pourrait en être déduit une faute. Madame D. ne prouverait pas non plus le dommage dont elle demande la réparation et qui devrait être distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

IV LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La recevabilité de l'appel

15.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

16.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel de madame D., spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

17.

L'appel est recevable.

Le congé pour motif grave - l'indemnité compensatoire de préavis

18.

Conformément à l'article 35, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances¹.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable

¹ Voy. Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq.

dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice².

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation, à la condition de ne pas modifier les critères légaux – par exemple en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi par le travailleur³.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif⁴, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours⁵. Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits⁶. Par contre, dès lors que n'est pas apportée, soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁷ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge⁸. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

19.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante⁹. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi 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

² Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

³ Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

⁴ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁵ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 46 et ss.

⁶ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, n° 205 ; Cass., 6 septembre 2004, n° S.04.0008.N, *juridat*.

⁷ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 49-50.

⁸ Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

⁹ Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

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 justice¹⁰.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu¹¹.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹², sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹³ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

20.

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

21.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme¹⁴.

22.

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui¹⁵. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

23.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

¹⁰ Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

¹¹ Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, *juridat*.

¹² Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

¹³ Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;

¹⁴ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

¹⁵ Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

24.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose par contre à l'employeur aucune obligation d'audition préalable du travailleur qu'il a l'intention de licencier pour motif grave.

25.

Selon l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

26.

En l'espèce, la cour du travail relève en premier lieu que, comme dit ci-avant (point 19 du présent arrêt), le point de départ du délai de trois jours fixé par l'article 35, alinéa 3, précité est la connaissance suffisante par celui qui donne le congé des faits reprochés à l'autre partie. Contrairement à ce qu'avance madame D., il n'est nullement requis que les faits perdurent encore trois jours ouvrables au plus avant le congé, même s'il s'agit de faits continus - ce qui n'est du reste pas le cas en l'espèce.

27.

S'agissant du respect de ce délai, l'employeur avance avoir eu la connaissance des faits le 15 juillet 2017, soit l'avant-veille du jour de la notification du congé et des motifs de celui-ci.

Il résulte cependant de la relation des faits qu'il donne dans son courrier du 10 août 2017 à l'avocat de madame D. (voy. la pièce 8 du dossier de l'employeur) que l'enquête a été entamée le 8 juillet suite aux premiers constats opérés au sujet des cartes-timbres de la belle-fille de madame D. et compte tenu notamment au nombre anormalement élevé des cartes présentées.

L'employeur explique que des anomalies en ce qui concerne les points sur la carte-bonus ont ainsi été mises en évidence par les premiers résultats de cette enquête¹⁶ et qu'elles ont été transmises à la personne compétente dès le 10 juillet 2017.

L'audition de madame D. a ensuite été réalisée le 15 juillet 2017.

28.

¹⁶ Le courrier du 10 août 2017 vise la Bonus-carte de madame G., soit la belle-fille de madame D. Il ressort cependant du contexte de ce courrier que c'est bien la carte de madame D. elle-même qui est visée puisqu'il n'a jamais été question de manipulations ou même de vérifications concernant la carte bonus de madame G. mais exclusivement, pour ce qui la concerne, de problèmes de carte-timbres. Du reste, dans l'exposé des faits de ses dernières conclusions (page 2, point 3, premier alinéa), l'employeur vise explicitement le même début d'enquête (« certaines anomalies en ce qui concerne la bonus card ») comme concernant bien madame D.

Force est toutefois de constater que l'employeur n'expose pas quels étaient exactement les constats déjà opérés dès le 10 juillet 2017 et quel complément d'investigation était encore nécessaire à ce stade.

L'employeur n'explique ainsi pas en quoi consistaient ces premiers constats du 10 juillet 2017 et ne dépose aucune pièce à cet égard. Il n'explique notamment pas de quoi a été précisément saisi son détective privé et il paraît à cet égard peu crédible qu'il n'ait pas reçu d'autre information que celles – particulièrement lacunaires - mentionnées dans le « registre de mission » qui forme la pièce 21 du dossier de l'employeur. Celui-ci ne donne pas non plus d'autres éléments sur ce qui s'est déroulé entre le 10 et le 15 juillet 2017, se contentant de faire état de l'impossibilité de procéder à une enquête à ce moment « compte tenu de la période de vacances ». L'employeur fait encore état de « mesures poussées d'analyse des relevés de caisse » sans autres précisions, sans déposer de pièces très concrètes à cet égard et sans expliquer quand ces mesures auraient été accomplies.

Dans ces conditions, il est parfaitement possible que les constats accomplis dès le 10 juillet 2017 aient déjà mis en évidence avec certitude l'usage abusif – consistant à s'attribuer les points résultant d'achats accomplis non par elle-même mais par d'autres clients - de la carte bonus par madame D., sans qu'aucune audition ou aucune autre mesure d'instruction ne soit nécessaire à cet égard.

29.

Partant, puisqu'il est possible que l'employeur ait eu la connaissance suffisante des faits dès le 10 juillet 2017, il ne démontre pas ne l'avoir acquise que dans les trois jours ouvrables précédant le congé - comme le lui imposent les alinéas 4 et 8 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

30.

Le licenciement pour motif grave de madame D. est par conséquent irrégulier et elle a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

31.

En ce qui concerne le montant de l'indemnité de rupture, il n'est pas contesté en tant que tel. L'évaluation qu'en fait madame D. est justifiée, en fait comme en droit, sous l'unique réserve que le montant postulé doit être accordé à titre définitif plutôt que provisionnel. Madame D. ne démontre en effet pas pour quel motif ce montant pourrait devoir être majoré à l'avenir.

32.

L'appel est fondé sur ce point.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

33.

Aux termes de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Conformément à l'article 9 de la même convention collective de travail, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Elle correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Elle n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

S'agissant de la charge de la preuve en cas de contestation, elle est réglée de la manière suivante par l'article 10 de la convention collective de travail n° 109 :

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la même convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

34.

En l'espèce, nonobstant le caractère irrégulier du licenciement pour motif grave, il repose sur des faits qui sont matériellement avérés et reconnus par madame D. (voy. notamment la page 23 de ses dernières conclusions¹⁷), consistant pour celle-ci à s'être attribuée des points-bonus afférents à des achats accomplis par des clients et non par elle-même.

Ces faits sont contraires aux directives du règlement de travail¹⁸ et aux conditions générales d'utilisation de la carte bonus¹⁹.

¹⁷ « madame (D.) a expliqué que des clients réguliers qui passaient souvent à sa caisse souhaitaient lui donner leurs points fidélité ; que madame (D.) a considéré cela comme des dons de clients ; que madame (D.) n'y a jamais vu le moindre caractère problématique ; que la meilleure preuve en est qu'elle n'a jamais essayé de dissimuler l'octroi de ces points ».

¹⁸ Voy. la pièce 15 du dossier de l'employeur, article 34.

35.

Par conséquent, le licenciement de madame D. est intervenu pour des motifs en lien avec sa conduite. Nonobstant les faibles montants en cause, ce licenciement n'est pas tel qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ce licenciement ne présente donc pas un caractère manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 précitée.

36.

Madame D. n'a pas droit à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Son appel est non fondé sur ce point.

La demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

37.

Selon l'article 1382 du Code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

a)

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

En matière d'abus du droit de licencier, il est question d'une faute lorsque le licenciement est donné d'une manière « qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente »²⁰ c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou dans lesquelles le droit de rupture est accordé aux parties, notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélatrice pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives²¹.

b)

¹⁹ Voy. la pièce 16 de l'employeur, articles 4.1 et 5.2.

²⁰ Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39.

²¹ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27.

Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime²². Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

c)

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé²³. La causalité doit être certaine²⁴.

38.

L'article 1134, alinéa 3, du Code civil dispose quant à lui que les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

39.

L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné – ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail²⁵.

La fin de non-recevoir déduite par l'employeur du cumul de demandes pour ces deux fondements ne peut donc être accueillie. Du reste, la cour aperçoit mal en quoi le moyen tiré de l'interdiction de cumul de ces indemnisations aurait un lien avec la recevabilité des demandes les concernant : il ne peut concerner que leur fondement.

40.

En l'espèce, les circonstances de l'audition que madame D. allègue comme constitutives d'un abus du droit de licencier ne sont pas établies ou ne sont pas fautives.

²² Cass., 28 octobre 1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26 septembre 1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2 mai 1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24 mars 1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4 septembre 1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500.

²³ Voy. e.a. Cass., 30 mai 2001, *Pas.*, p. 994 ; Cass., 12 octobre 2005, n° P.05.0262.F, *juridat* ; Cass., 1^{er} avril 2004, *J.T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25 mars 1997, *Pas.*, n° 161 ; Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, n° 661 et concl. Av. gén. Werquin ; Cass., 5 septembre 2003, C.01.0602.F, *juridat*. Voy. Aussi I. Durant, "A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage" in B. Dubuisson et P. Henry (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, vol. 68, p. 15.

²⁴ I. Durant, *op. cit.*, p. 27 et les références citées.

²⁵ H. Deckers et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p. 295 ; A. Fry, « La C.C.T. no 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in J. Clesse et H. Mormont (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, Limal, Anthemis, 2018, coll. Commission université-palais, vol. 182, p. 114 et les références citées.

Rien en effet, et notamment pas les termes utilisés dans la retranscription écrite de l'audition, ne permet de considérer que celle-ci était factice et s'est limitée à faire pression sur elle pour qu'elle signe une déclaration préétablie. Le représentant syndical présent à cette occasion constitue à cet égard, *a priori*, une garantie d'un déroulement non abusif de cette audition. La circonstance que madame D. n'ait pas eu le choix de ce délégué, à la supposer établie, ne remet pas en cause ce postulat. Il en va de même de celle que ce délégué syndical ait dû quitter la salle durant une brève partie de cette audition. Du reste, la relation qu'il en donne dans l'attestation qu'il a rédigée (voy. la pièce 12 du dossier de madame D.) ne permet pas non plus de conclure à un déroulement anormal et fautif de cette audition.

Par ailleurs, le fait qu'il ait été demandé à madame D. de quitter son travail après cette audition n'est pas non plus constitutif d'un abus du droit de licencier, compte tenu de ce que madame D. venait de reconnaître des manquements à ses obligations contractuelles dont elle devait connaître l'existence, la portée et l'importance que l'employeur y attachait.

Enfin, le dommage résultant du choix erroné de recourir à un licenciement pour motif grave est, à supposer ce choix constitutif d'une faute, réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

41.

La demande de dommages et intérêts n'est pas fondée et le jugement doit être confirmé sur ce point.

Les dépens

42.

Les parties succombent respectivement. Par conséquent, les dépens doivent être compensés par application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire.

La cour considère devoir opérer cette compensation en délaissant à l'employeur ses propres dépens et en le condamnant à prendre en charge les dépens de madame D. à hauteur de 1.000 euros d'indemnité de procédure par instance, outre les 20 euros de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont elle a fait l'avance pour chaque instance.

PAR CES MOTIFS,**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Dit l'appel recevable;

2.

Dit l'appel partiellement fondé ;

Condamne la s.a. Carrefour Belgium à payer à madame M.-P. D. la somme de **22.993,72 euros** d'indemnité compensatoire de préavis ; Dit que cette somme sera majorée des intérêts courant, au taux légal, du 17 juillet 2017 jusqu'au complet paiement et qu'elle sera payée sous la déduction des retenues, notamment sociales et fiscales, légalement obligatoires ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté madame M.-P. D. de ses demandes d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier;

3.

Délaisse à la s.a. Carrefour Belgium ses propres dépens des deux instances et la condamne aux dépens de madame M.-P. D., liquidés à **2.040 euros** (soit, pour chaque instance, 1.000 euros d'indemnité de procédure et 20 euros de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Président,
Jean-François DE CLERCK, Conseiller social au titre d'employeur,
Nicolas DINSART, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Monsieur Jean-François DE CLERCK, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Le Greffier,

Le Conseiller social,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **CHAMBRE 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, à 5000 NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **17 décembre 2019**,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.