Numéro du répertoire
2023 /
Date du prononcé
13 mars 2023
Numéro du rôle
2018/AB/507
Décision dont appel
16/10154/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

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

LA SA SODRAEP, inscrite à la Banque Carrefour des entreprises sous le numéro 0420.191.528, dont le siège est établi à 1070 BRUXELLES, Quai Fernand Demets, 52,

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur M.,

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître

☆

☆ ☆

I. LES FAITS

Monsieur M. a été engagé par SODRAEP à partir du 24 avril 2006 en tant qu'ouvrier spécialisé.

Par lettre recommandée du 21 août 2009, SODRAEP a notifié à monsieur M. sa décision de mettre fin à son contrat de travail immédiatement et sans indemnité pour motif grave.

Les motifs graves retenus par SODRAEP ont été notifiés à monsieur M. par lettre recommandée du 24 août 2009 en ces termes :

« *Le 19 août 2009, notre conducteur de chantier, Monsieur A., nous à contacté pour signaler qu'il refusait d'approuver des factures des sociétés CLABOTS TOOLS et STOCK ATH dans la mesure où elles portaient sur du matériel non destiné à ses chantiers.*

Il soupçonnait une utilisation frauduleuse de nos bons de commandes y afférents. En effet, les bons de commande, faisant référence à son n° de chantier 2750 pour leur imputation, portaient la signature d'un ouvrier qui n'appartenait pas à ses équipes : Monsieur D.

Nous avons donc ouvert immédiatement une enquête interne afin d'obtenir davantage d'éclaircissements en la matière.

Cette enquête a démontré :

- *que des bons de commande ont été volés dans nos bureaux de Forest (carnet de bons de commande portant les n° 83051 à 83100) ;*
- *qu'aucun D. ne fait partie de notre personnel ;*
- *que le n° de carte d'identité repris sur les bons de commande change à chaque fois (lorsqu'il est mentionné).*

Nous avons alors contacté nos fournisseurs susmentionnés pour leur signaler la fraude.

Le 20 août 2009, Madame D., employée chez CLABOTS TOOLS nous a signalé qu'elle pouvait formellement et catégoriquement vous identifier comme étant la personne ayant utilisé certains des bons de commande. L'employée de CLABOTS TOOLS nous a en outre donné des détails précis sur les achats effectués.

Le 21 août 2009 à 8h00, M. L., notre administrateur délégué, vous a convoqué pour vous permettre de vous expliquer. CLABOT TOOLS a par ailleurs autorisé Madame D. à se présenter en nos bureaux.

Lors de la réunion du 21 août 2009, l'employée de CLABOTS a confirmé les informations déjà communiquées : elle vous a formellement identifié comme étant la personne ayant utilisé certains des bons de commande falsifiés.

Or, de tels agissements sont de sature à compromettre grandement les intérêts économique et financiers de notre entreprise mais aussi sa crédibilité vis-à-vis des fournisseurs.

N'ayant pu obtenir de votre part une justification légitime quant à ces faits, nous avons été contraints de mettre un terme à votre contrat de travail, et cela, pour faute grave. En effet, votre comportement a immédiatement et définitivement rompu la confiance indispensable à tout collaboration professionnelle » (sic).

SODRAEP a porté plainte et s'est constituée partie civile entre les mains d'un juge d'instruction le 27 août 2009. La plainte était dirigée contre monsieur M. pour ces faits.

Par ordonnance de la chambre du conseil du tribunal de première instance de Bruxelles du 8 mai 2014, monsieur M. a été renvoyé devant le tribunal correctionnel pour répondre des préventions de vol qualifié et d'abus de confiance entre le 1er janvier et le 24 juillet 2009, pour ce qui concerne la

disparition de bons de commande appartenant à SODRAEP et leur utilisation frauduleuse auprès de la société CLABOTS. Par la même ordonnance, monsieur M. a bénéficié d'un non-lieu pour les préventions de faux et usage de faux.

Par jugement du tribunal de première instance de Bruxelles, chambre correctionnelle, du 17 février 2015, monsieur M. a été acquitté des préventions de vol (des bons de commande) et d'abus de confiance (utilisation frauduleuse des bons de commande volés auprès de la société CLABOTS). Ce jugement n'a pas été frappé d'appel.

Les parties ont indiqué que SODRAEP a finalement payé à monsieur M. une indemnité compensatoire de préavis.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur M. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles

> « *la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la somme brute de 2.322,14 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis et la somme nette de 15.135,39 EUR à titre d'indemnité du chef de licenciement abusif ;*
>
> *Il sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les intérêts compensatoires sur ces sommes à partir du 21.08.2009, date de la rupture du contrat ; et les intérêts judiciaires à dater de la citation, jusqu'à complet paiement ;*
>
> *Il sollicite la condamnation de la partie défenderesse aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;* ».

Par un jugement du 5 février 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

> « *- Déclare la demande recevable et fondée comme suit ;*
>
> ***En conséquence :***
>
> *- Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur la somme brute de 2.322,14 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis et la somme brute de 15.135,39 EUR à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;*
>
> *- Condamne la partie défenderesse au paiement des intérêts compensatoires sur ces sommes partir du 21.08.2009 ainsi qu'aux intérêts judiciaires à dater de la citation jusqu'à complet paiement ;*
>
> *- Condamne la partie défenderesse aux dépens (citation : 119, 27 EUR et indemnité de procédure : 1.320,00 EUR)* ».

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Dans le dispositif de ses dernières conclusions, SODRAEP demande à la cour du travail de :

> « *Déclarer l'appel principal recevable et fondé ;*
>
> *Réformer le jugement dont appel en ce qu'il condamne SODRAEP au paiement de la somme brute de 15.135,39 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'au dépens.*
>
> *Statuant à nouveau, dire pour droit que le licenciement n'est pas abusif.*
>
> *Débouter l'intimé de sa demande originaire.*
>
> *Le condamner aux dépens des deux instances, soit 1.320 € à titre d'indemnité de procédure de première instance et 1.320 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 20 € versée par la concluante à titre de contribution au fonds budgétaire de l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).*
>
> *Statuant sur l'appel incident,*
>
> *Le déclarer non fondé*
>
> *Confirmer le jugement qui reprend une indemnité brute de 15.135,39 € et dire pour droit que celle-ci est soumise au précompte professionnel.*
>
> *Débouter l'intimé de sa demande relative au paiement de la somme de 6,35 € réclamé à titre de frais d'expédition* » (sic).

Dans le corps de ses dernières conclusions, SODRAEP demande également la réformation du jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer une indemnité compensatoire de préavis à monsieur M.

L'appel incident

Monsieur M. interjette appel incident du jugement en ce que :

- l'indemnité pour licenciement abusif doit être une somme nette et non une somme brute
- les dépens de première instance doivent être majorés de 6,35 euros à titre de frais d'expédition.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de SODRAEP a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 31 mai 2018.

L'appel principal 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.

L'appel incident est recevable également.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 1er octobre 2018, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 9 janvier 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La condamnation à payer une indemnité compensatoire de préavis

Le jugement attaqué ne doit pas être réformé.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Il n'est pas contesté que compte tenu du jugement d'acquittement prononcé par le tribunal correctionnel, SODRAEP a renoncé au licenciement pour motif grave et a payé une indemnité compensatoire de préavis à monsieur M.

SODRAEP demande, pour ce motif, la réformation du jugement en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, considérant que cette demande était devenue sans objet à la date du jugement.

SODRAEP ne précise cependant pas à quelle date elle a payé l'indemnité compensatoire de préavis et aucune pièce du dossier ne l'établit. Elle ne prouve donc pas avoir payé cette indemnité avant le prononcé du jugement attaqué.

Il n'y a dès lors pas lieu de réformer le jugement sur ce point. À supposer que l'indemnité compensatoire de préavis ait été payée avant le prononcé du jugement qui condamne à son paiement, le jugement ne peut être interprété comme imposant un double paiement de la même indemnité.

2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

SODRAEP doit payer à monsieur M. 15.135,39 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.
En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail[1], est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'employeur invoque un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est prouvé et s'il est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable. En effet, l'objectif poursuivi par le législateur est d'interdire le licenciement manifestement déraisonnable d'un ouvrier[2].

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur. Il lui incombe également de prouver que le motif de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier n'est pas manifestement déraisonnable.

Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi tel qu'il vient d'être rappelé, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

2.
En l'espèce, le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le procès civil ultérieur (consacré par l'article 4 du titre préliminaire du Code de procédure pénale) impose à la cour du travail de se conformer à la décision du tribunal correctionnel. Monsieur M. a été acquitté des préventions de vol et d'abus de confiance pour ce qui concerne le vol de bons de commande appartenant à SODRAEP et l'utilisation de ces mêmes bons de commande pour se procurer des marchandises auprès de la société CLABOTS au motif que les faits reprochés n'étaient pas suffisamment établis.

Ces mêmes faits ne peuvent être considérés comme établis par la cour du travail. Ils ne peuvent dès lors pas être retenus comme des faits en lien avec la conduite de monsieur M. pour justifier son licenciement eu égard à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

3.
SODRAEP fait valoir qu'au moment du licenciement, qui devait être décidé dans le bref délai imposé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle avait toute raison de croire que monsieur M. avait commis les faits en question. Ceci n'empêche pas que ces faits se soient avérés non établis et ne peuvent dès lors pas fonder le licenciement de monsieur M. eu égard à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

---

[1] Tel qu'il était en vigueur à la date du licenciement.
[2] Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

Surabondamment, SODRAEP ne prouve pas qu'elle a pu croire que monsieur M. avait commis les faits reprochés, car elle se fonde essentiellement sur les déclarations d'une employée de CLABOTS, qui ne sont pas produites.

4.
SODRAEP plaide également qu'elle a pu, sans abus, décider de licencier monsieur M. en raison de son « comportement même non culpeux » qui n'a pas été jugé par le tribunal correctionnel, à savoir le fait de s'être présenté chez CLABOTS en compagnie d'une autre personne en vue d'acheter une veste de marque OXBOW et d'avoir tenté de couper la file avant la caisse.

Un licenciement décidé pour ces seuls faits, dont doit être exclue toute connotation de fraude pour respecter l'autorité de la décision pénale, serait manifestement déraisonnable.

5.
C'est dès lors à juste titre que le jugement attaqué a qualifié le licenciement d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et a condamné SODRAEP à payer à monsieur M. l'indemnité réclamée.

C'est à juste titre, également, que le tribunal a condamné SODRAEP à un montant brut.

L'indemnité pour licenciement abusif due sur la base de l'article 63 de alinéa loi du 3 juillet 1978 n'a pas la nature, que monsieur M. lui prête, de dommages et intérêts octroyés en application du droit de la responsabilité civile.

En effet, l'indemnité est due parce que l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour l'un des motifs de licenciement admis par la loi. Son montant est forfaitaire. L'indemnité pour licenciement abusif ne dépend donc ni dans son principe, ni dans son étendue, de l'existence d'un dommage dans le chef de l'ouvrier[3]. D'un point de vue historique, la limitation du droit de licencier les ouvriers a plutôt pour but de compenser la moindre stabilité d'emploi liée, pour les ouvriers, à la faible durée du préavis auquel ils ont droit, par rapport à celui des employés[4]. L'indemnité contribue donc à réparer la perte de l'emploi, perte qui ne constitue pas en soi un préjudice de nature exclusivement ni même principalement morale.

Le précompte professionnel doit donc être retenu par SODRAEP.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

---

[3] C.trav. Bruxelles, 27 octobre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 155 et 14 novembre 2005, *Chr.D.S.*, 2006, p. 180.
[4] C.A., arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993, *J.T.T.*, p. 389 et C.A., arrêt n° 84/2001 du 21 juin 2001, *J.T.T.*, p. 405 ; C.trav. Bruxelles, 19 janvier 2009, *Chr.D.S.*, 2010, p. 251.

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare les appels recevables, mais non fondés ; en déboute respectivement les parties ;

Condamne SODRAEP à payer à monsieur M. les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :
- **l'indemnité de procédure, liquidée à 1.650 euros**
- **9,35 euros à titre de frais d'expédition (pièce 8 de monsieur M.)**

Laisse à charge de SODRAEP la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, déjà payée.

Ainsi arrêté par :

, présidente de chambre,
, conseillère sociale au titre d'employeur, désignée par une ordonnance du 4.1.2023 (rép. 2023/35)
, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de , greffière

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 mars 2023, où étaient présents :

, présidente de chambre,

, greffière