



Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/3549/A
Date du prononcé 23 mai 2022
Numéro du rôle 2021/AL/169
En cause de : C. C/ CAPTEL SA

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 J

Arrêt

Contradictoire

Réouverture des débats

*** Contrat de travail – licenciement pour motif grave – contestation des pouvoirs de l’auteur du licenciement (tardive) – respect du délai de 3 j.o. à dater de la connaissance effective, suffisante et certaine des faits (oui) – motif grave établi (usage abusif d’une carte d’essence par une comptable) – loi du 3 juillet 1978 (art. 35)**

EN CAUSE :

Madame C.,

partie appelante en principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « **Madame C.** »,
ayant comparu par Maître Sabrina CARREA, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome 2 ;

CONTRE :

La SA CAPTEL, dont le siège social est établi à 4020 LIEGE, rue Grétry 50, inscrite à la Banque
Carrefour des Entreprises sous le numéro 0462.007.832

partie intimée en principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « **la SA** »,
ayant comparu par Maître Claude SONNET et Maître Aurore PALMISANO, avocats à 4000
LIEGE, Place Verte 13 ;

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la
procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 18 décembre 2020
par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7^e Chambre (R.G. 19/3549/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de
Liège, division Liège, le 19 mars 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le
22 mars 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 avril
2021 ;
- l'ordonnance du 26 mai 2021 basée sur l'article 747 § 2 du Code judiciaire fixant les
plaidoiries à l'audience publique du 20 décembre 2021 ;
- les conclusions principales et les conclusions de synthèse d'appel de la SA remises
respectivement au greffe le 1^{er} juillet 2021 et le 27 octobre 2021 ; ses dossiers de
pièces remis le 27 octobre 2021 et le 15 décembre 2021 ;
- les conclusions d'appel de Madame C. remises au greffe le 24 septembre 2021 ; son
dossier de pièces remis le 16 décembre 2021 ;

- l'avis de remise basé sur l'article 754 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 avril 2022.

2. Les parties ont été entendues à l'audience publique du 25 avril 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré après la clôture des débats.

II. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

3. Madame C. est entrée au service de la SA le 6 octobre 2009 (voir notamment pièce n° 7 de Madame C.).

D'abord occupée en qualité d'aide comptable, Madame C. a ensuite été occupée en qualité de comptable et a notamment été chargée, en cette dernière qualité, de la comptabilité journalière de la société (encodage achats, ventes, financiers, opérations diverses, simulations) et de la participation aux clôtures comptables annuelles et mensuelles (pièce n° 1 du dossier de chacune des parties).

4. A partir du 1^{er} décembre 2012, la SA a mis une voiture de société à la disposition de Madame C., ainsi qu'une carte d'essence.

Cette mise à disposition a fait l'objet d'une convention signée entre les parties le 20 janvier 2014 (pièce n° 2 du dossier de chacune des parties), qui précisait notamment ce qui suit :

- concernant les modalités d'utilisation du véhicule :

« L'utilisateur, son époux/épouse ou la personne avec laquelle il/elle vit ainsi que tout autre employé de la société sont autorisés à conduire le véhicule » (article 2) ;

- concernant la carte d'essence :

« La limite budgétaire est fixée oralement avec l'utilisateur » (article 5).

Il est par ailleurs constant et non contesté comme tel que cette mise à disposition constituait un avantage en nature dans le chef de Madame C., faisant l'objet d'un traitement fiscal forfaitaire préférentiel (cf. également à ce propos l'article 4 de la convention de mise à disposition).

5. A partir du 25 septembre 2017, Madame C. a bénéficié d'une première période de congé parental à concurrence d'1/5^{ème} temps, à la suite de la naissance de son premier enfant (pièces n° 20 de Madame C.).

Elle a entamé une nouvelle période de congé parental selon les mêmes modalités le 10 septembre 2018, à la suite de la naissance de son deuxième enfant ; cette deuxième période de congé parental devait prendre fin le 9 décembre 2019 (*idem*).

6. Le 28 février 2019, Madame C. s'est vu notifier son licenciement pour motif grave par Madame D., une des deux administratrices de la SA, au titre d' « employeur » ; cette notification est intervenue tant verbalement que par lettre recommandée (pièce n° 3 de Madame C. et 11 de la SA).

7. Les motifs invoqués à l'appui de cette rupture ont ensuite été notifiés à Madame C. par lettre recommandée du 4 mars 2019, sous la signature de Madame R., l'autre administratrice de la SA, agissant « pour [Madame D.] » (pièce n° 4 de Madame C. et 12 de la SA).

Ces motifs sont décrits comme suit :

- « 1. *Ce 26 février 2019, à l'occasion d'un contrôle de routine, je me suis étonnée de constater une consommation importante de carburant au moyen de la carte de carburant SHELL mise à votre disposition, en lien avec le véhicule VW POLO que vous utilisez. J'ai ainsi constaté qu'au cours du mois de janvier 2019, vous aviez effectué 5 pleins de diesel, soit une consommation qui m'est apparue importante, étant donné que vous habitez à Liège, à proximité de votre lieu de travail.*
2. *J'ai par ailleurs été interpellée par la quantité de litres de diesel consommés à l'occasion de chaque plein de carburant, cette quantité me paraissant anormale pour un véhicule de type VW POLO. Ainsi, au cours du mois de janvier, j'ai noté des pleins de 47,59 litres, 54,84 litres et 61,93 litres.*
3. *Compte tenu de ces constatations, j'ai réalisé diverses investigations pour constater que :*
 - *Selon la dernière facture des établissements PAISSE du 20/09/2018, votre véhicule présentait à ce moment un kilométrage de 95.730 Km ;*
 - *Le garage, que nous avons interrogé, nous a indiqué par mail ce 28 février, que la consommation moyenne un véhicule de type VW POLO en cycle urbain est de 4,2 L/100 Km et que la capacité du réservoir du véhicule est de 45 litres ;*
 - *Ce jeudi 28 février encore, vous avez précisé par mail à Madame [R.] le kilométrage actuel de votre véhicule, soit 98.845 Km ;*

Sur base de ces informations, j'ai vérifié qu'entre octobre et janvier 2019, votre véhicule a donc parcouru 3.115 Km, alors que votre carte de carburant a été utilisée pour 803,96 litres de diesel. Si je considère (en admettant une consommation plus importante que celle annoncée par le garage), que votre véhicule VW POLO consomme 4,5 L/100 Km (soit 22,22 Km/ 1 L), pour 3.115 Km, vous auriez donc dû utiliser 140,18 litres de carburant, au lieu de 803,96 litres achetés avec votre carte de carburant...

Durant cette même période de 4 mois, entre octobre 2019 et janvier 2019, j'ai par ailleurs constaté, en examinant les relevés de carburant, qu'à de très nombreuses reprises, la carte carburant qui vous est attribuée a été utilisée pour effectuer des pleins de diesel pour des quantités supérieures à la contenance du réservoir de votre véhicule, qui est de 45l.

Je constate donc que depuis de nombreux mois, vous abusez de votre carte carburant, en vous ménageant ainsi des avantages anormaux, au détriment de notre société. L'examen des relevés SHELL liés à votre carte montre des consommations anormales et largement excessives à tout le moins à partir du mois de janvier 2018.

Lorsque je vous ai convoquée pour vous entendre sur ces faits ce jeudi 28 février, vous ne les avez pas contestés, reconnaissant par ailleurs le caractère anormal et inadmissible de cette fraude.

Je précise que je considère comme une circonstance aggravante que vous ayez agi de cette manière, alors que, en votre qualité de comptable de notre société, vous savez que dans l'hypothèse d'un contrôle fiscal ou d'un contrôle ONSS, ces consommations de carburant anormales et injustifiables pourraient justifier une rectification de la part des Administrations. Et enfin, en tant que comptable de notre société, parce que vous aviez accès à des données confidentielles et sensibles, je dois avoir une totale confiance en votre honnêteté et votre rigueur.

Ces faits, qui sont, de mon point de vue, assimilables à un vol, rendent évidemment immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles » (pièce n° 4 de Madame C. et n° 12 de la SA).

8. Par courrier du 19 juillet 2019, le conseil de Madame C. a contesté le licenciement de celle-ci, en faisant essentiellement valoir (1) qu'il ne respectait pas le prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ce, tant en ce qui concerne la réalité du motif grave que le respect des délais prescrits à peine de nullité, (2) qu'il s'agissait d'un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 et (3) que Madame C. avait en outre droit à l'indemnité de protection liée au congé parental.

La SA se vit ainsi mise en demeure de s'acquitter d'indemnités de chacun de ces chefs, de même que de divers autres montants, du chef notamment de chèques-repas dont Madame C. n'aurait plus bénéficié depuis janvier 2014.

9. Cette mise en demeure est restée sans suite, en manière telle que Madame C. a pris l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, par une requête du 18 novembre 2019, en vue d'obtenir la condamnation de la SA à lui payer les montants suivants :

- 21.894,32 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 447,67 € bruts à titre de prime de fin d'année 2019,
- 16.104,60 € à titre d'indemnité de protection,
- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 1,00 € provisionnel à titre de bonus collectif,

de même que les chèques-repas pour les années 2014 à 2019.

Aux termes de sa requête introductive d'instance, Madame C. s'est par ailleurs prévalu du fait que Madame D. ne disposait pas du pouvoir de la licencier pour motif grave.

En cours de procédure, elle a en outre majoré sa demande d'un montant de 41,66 € à titre de prime annuelle 2019 et demandé au tribunal de réserver à statuer sur sa demande du chef d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable s'il devait considérer que l'indemnité de protection n'était pas due.

III. JUGEMENT CONTESTÉ

10. Par le jugement contesté du 18 décembre 2020, les premiers juges ont estimé que la contestation des pouvoirs de Madame D. était tardive et que le délai légal avait été respecté.

Ils ont cependant considéré que les faits invoqués à l'appui du licenciement de Madame C. n'étaient pas constitutifs de motif grave et ce, aux termes de la motivation suivante :

*« Si le tribunal peut comprendre la réaction de l'employeur qui s'est dit qu'elle permettait à d'autres utilisateurs de se servir de la carte d'essence, il faut bien constater que rien n'interdisait explicitement de procéder de la sorte, la limite de carburant dont Madame [C.] pouvait bénéficier en tant qu'avantage en nature n'ayant pas été précisée.
Il eut été judicieux de convoquer Madame [C.] afin de préciser la limite budgétaire liée à la carte de carburant et ses conditions d'utilisation.*

S'il est exact que les conventions doivent s'interpréter de bonne foi, le tribunal estime qu'à défaut de précisions sur la limite budgétaire de la carte de carburant et ses modalités d'utilisation, en ayant égard au fait que l'usage privé de la voiture n'était pas non plus limité, en Belgique ou à l'étranger, le tribunal estime que le motif grave n'est pas établi, à savoir un comportement fautif dont le travailleur avait conscience, susceptible de rendre immédiatement impossible la poursuite des relations de travail ».

Les premiers juges ont en revanche considéré que le licenciement basé sur un motif grave n'avait en l'espèce aucun lien avec le congé parental dont bénéficiait Madame C., et que, compte tenu des circonstances, le caractère manifestement déraisonnable de ce licenciement n'était pas établi.

Les premiers juges ont enfin débouté Madame C. de ses demandes relatives au bonus collectif, aux chèques-repas et aux éco-chèques, qu'ils ont également jugées non fondées, après avoir notamment admis l'existence d'un accord intervenu entre la direction et le personnel concernant les chèques-repas.

11. C'est ainsi que les premiers juges ont déclaré la demande de Madame C. recevable et partiellement fondée, et qu'ils ont condamné la SA à lui payer les sommes suivantes :

- 21.984,32 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 447,67 € bruts à titre de prime de fin d'année 2019,

ainsi que les intérêts au taux légal sur ces montants à partir du 28 février 2019.

Ils ont pour le surplus déclaré l'action de Madame C. non fondée en ce qui concerne les autres demandes et condamné la SA aux dépens, liquidés à 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure + 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

IV. APPELS ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

IV.1. L'appel principal et les demandes de Madame C.

12. Par requête reçue au greffe de la Cour le 19 mars 2021 et explicitée par voie de conclusions, Madame C. reproche au jugement dont appel de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnité de protection, de ne pas avoir réservé à statuer sur sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de n'avoir pas fait droit à sa demande relative aux chèques-repas pour les années 2014 à 2019.

Elle demande en conséquence à la Cour ce qui suit :

- de dire non fondé l'appel incident de la SA (voir ci-après) ;
- de dire son appel recevable et fondé ;
- de ce fait, de réformer le jugement dont appel et :
- de dire que son licenciement est irrégulier au regard de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et condamner la SA au paiement des sommes suivantes :
 - 21.894,32 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - 447,67 € bruts à titre de prime de fin d'année 2019,
 - 41,66 € à titre de prime annuelle 2019 ;
- de condamner la SA à la somme de 16.104,60 € à titre d'indemnité de protection et, subsidiairement, à la somme de 12.224,10 € nets à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- de condamner la SA au paiement du montant des chèques-repas pour les années 2014 à 2019, évalué à la somme de 1,00 € provisionnel et subsidiairement, la condamner au paiement du même montant à titre de dommages et intérêts ;
- de dire pour droit que les intérêts légaux et judiciaires sont dus sur ces montants à partir du 28 février 2019 ;
- de condamner la SA aux entiers dépens de l'instance et de l'appel.

IV.2. L'appel incident et les demandes de la SA

13. Par ses conclusions principales, la SA a relevé appel incident du jugement entrepris, en ce qu'il a dit fondées les demandes de Madame C. du chef d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année 2019.

La SA demande en conséquence pour sa part ce qui suit à la Cour :

- de dire l'appel principal de Madame C. recevable mais non fondé ;
- de dire son appel incident recevable et fondé ;

- de réformer le jugement dont appel et rejeter l'ensemble des prétentions formulées par Madame C. ;
- de condamner Madame C. aux dépens des deux instances et mettre à charge de celle-ci « *les droits de mise au rôle* ».

V. RECEVABILITÉ DES APPELS

V.1. Recevabilité de l'appel principal de Madame C.

14. L'appel principal a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement dont appel a été signifié.

L'appel de Mme C. est donc recevable.

V.2. Recevabilité de l'appel incident de la SA

15. L'appel incident de la SA a été formé dans les premières conclusions qu'elle a déposées après l'appel principal formé à son encontre.

Cet appel est donc également recevable.

VI. DISCUSSION

VI.1. Position et moyens des parties

VI.1.a. Position et moyens de Madame C.

16. Madame C. fait essentiellement valoir les éléments suivants à l'appui de ses demandes et de son appel :

- son licenciement pour motif grave est irrégulier en ce que Madame D. ne disposait pas du pouvoir de la licencier ;
- le délai prévu par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'a pas été respecté dans la mesure où les faits invoqués à l'appui de son licenciement étaient bien connus de la SA depuis plus de trois jours ouvrables et où

- les investigations alléguées par celle-ci ont eu pour seul but de s'en ménager la preuve ;
- les faits invoqués à l'appui de son licenciement ne sont pas constitutifs d'un motif grave ;
 - à défaut de tout motif grave et de tout motif suffisant, la SA doit être condamnée au paiement de l'indemnité de protection prévue par la CCT n° 64 visant à instaurer un droit au congé parental ;
 - son licenciement doit à tout le moins être considéré comme étant un licenciement manifestement déraisonnable ;
 - aucun accord n'est intervenu entre les parties concernant les chèques-repas et elle ne pouvait en toute hypothèse pas y renoncer, en manière telle qu'ils lui restent dus pour les années 2014 à 2019, en nature ou sous la forme de dommages et intérêts équivalents.

VI.1.b. Position et moyens de la SA

17. La SA se prévaut pour sa part des éléments suivants à l'appui de son appel incident et à l'encontre des prétentions de Madame C. :

- les faits invoqués à l'appui du licenciement de Madame C. sont constitutifs d'un motif grave ;
- Madame D. disposait du pouvoir de licencier Madame C. et, en toute hypothèse, la contestation formulée pour la première fois à ce propos par Madame C. en termes de requête introductive d'instance est tardive ;
- le délai légal de trois jours ouvrables a été respecté dans la mesure où ce n'est que le 28 février 2019 qu'elle a eu la certitude absolue des abus commis par Madame C., à la suite des investigations menées depuis le 26 février 2019 ;
- aucune indemnité de protection n'est due dès lors que le licenciement de Madame C. est fondé sur un motif grave ; en toute hypothèse même si le motif grave ne devait pas être retenu, il n'en demeurerait pas moins que les faits en considération desquels Madame C. a été licenciée sont totalement étrangers au congé parental dont elle bénéficiait et qu'ils constituent par ailleurs un motif suffisant ;
- il en va de même de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

- c'est en vertu d'un accord intervenu entre les parties qu'elle a cessé d'accorder des chèques-repas à Madame C. à partir de 2014, comme en atteste le fait que celle-ci ne les a jamais réclamés en cours de contrat, son silence à ce propos « *ne [pouvant] être interprété autrement que comme une renonciation à percevoir les chèques-repas* ».

VI.2. Quant au licenciement pour motif grave et à la demande de Madame C. du chef d'indemnité compensatoire de préavis

VI.2.a. En droit : dispositions et principes applicables

(i) L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

18. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

« 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.

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.

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.

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.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

(ii) L'auteur du congé

19. Comme tout congé, le congé pour motif grave doit être donné par une personne compétente pour ce faire, c'est-à-dire disposant du pouvoir requis à cet effet, soit parce qu'elle est titulaire du droit de donner congé, soit parce qu'elle a reçu mandat de l'exercer.

Lorsque le congé est donné par un employeur constitué en personne morale, celle-ci agit habituellement à l'intervention de son organe de représentation ; au sein des sociétés anonymes, il s'agit généralement du conseil d'administration, la question de savoir si un licenciement pour motif grave peut être notifié par le délégué à la gestion journalière sans avoir été spécialement mandaté à cet effet par le conseil d'administration étant discutée^{1/2}.

20. A défaut d'avoir été donné par une personne disposant du pouvoir requis, le congé est dénué d'effet³ ; il en est de plus en plus souvent déduit que le congé donné par une personne qui ne dispose pas du pouvoir requis à cet effet n'est pas nul mais purement et simplement inexistant⁴.

Il en résulte que « *le contrat de travail n'est pas rompu* », que « *l'incompétence de l'auteur de l'acte n'entraîne dès lors pas l'irrégularité du congé pour motif grave* » et que, « *partant, le destinataire du congé ne peut réclamer à l'auteur incompétent une indemnité compensatoire de préavis* »⁵ ; « *le contrat de travail se poursuit normalement, à charge pour les parties de continuer à exécuter leurs obligations* »⁶.

21. En outre, comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt prononcé le 6 février 2006 :

« *Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat.*

Il n'est toutefois pas obligé de le faire.

¹ A tout le moins avant l'entrée en vigueur, le 1^{er} mai 2019, du nouveau Code des sociétés et des Associations, introduit par la loi du 23 mars 2019 (M.B. 04.04.2019, p. 33239 et suivantes), qui a modifié la définition de la gestion journalière qui avait été précédemment consacrée par la Cour de cassation.

² Voir notamment à ce propos : P. Joassart et B. Van Sluys, « L'auteur du licenciement pour motif grave », *in* Le congé pour motif grave, Anthemis – AJN 2011, p. 117 ; H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, n° 71 et 72.

³ Cass. 6 novembre 1995, S.95.0034.N, www.juportal.be ; Cass. 13 janvier 2003, JTT 2003, p. 268.

⁴ Voir notamment à ce propos : P. Joassart et B. Van Sluys, précités, p. 125 et 126 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 76, et les références citées par ces différents auteurs.

⁵ P. Joassart et B. Van Sluys, précités, p. 126.

⁶ H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 77.

S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci »⁷.

Au vu de cet arrêt, auquel la Cour de céans se rallie pleinement, la contestation du mandat ne doit certes pas (plus) nécessairement être immédiate ; encore faut-il toutefois qu'elle intervienne dans un délai raisonnable, lequel peut, par exemple, correspondre au délai raisonnablement nécessaire au travailleur « *pour vérifier si l'auteur du congé était habilité à mettre fin au contrat de travail, en prenant conseil, le cas échéant, auprès d'un syndicat ou d'un avocat* »⁸.

(iii) La notion de motif grave

22. Les conditions requises pour qu'il y ait motif grave au sens des 1^{er} et 2^{ème} alinéas de l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978 sont les suivantes :

- il faut une faute,
- qui soit grave,
- et qui rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

« On en déduit valablement que le seul fait, pour le travailleur, de commettre une faute, ne suffit pas à lui conférer la qualité d'un "motif grave", permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut encore que cette faute soit à ce point grave qu'il ne peut être raisonnablement attendu de l'employeur qu'il maintienne sa confiance dans le travailleur.

La rupture du lien de confiance constitue ainsi le motif qui permet à l'employeur de rompre le contrat de travail qui le liait au travailleur dans le cadre de l'article 35 précité »⁹.

23. Le motif grave est, pour le surplus, laissé à l'appréciation du juge.

« La cour de cassation en déduit qu'à la condition de ne pas méconnaître la notion légale de motif grave, le juge du fond apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu

⁷ Cass. 6 février 2006, S.05.0030.N, www.juportal.be.

⁸ P. Joassart et B. Van Sluys, précités, p. 134.

⁹ H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, n° 11 et les références citées par ces auteurs ; voir également, à propos de la rupture du lien de confiance qui constitue l'essence même du motif grave : C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, J.T.T. 2016, p. 359.

immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties »¹⁰.

C'est à ce niveau que le juge peut, le cas échéant, exercer un contrôle de proportionnalité entre le licenciement pour motif grave et la faute invoquée¹¹.

24. Dans son appréciation, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances concrètes de la cause¹².

Parmi les circonstances de nature à conférer aux faits commis par un travailleur le caractère d'un motif grave, figure notamment le fait que le travailleur est investi d'un poste de confiance¹³.

25. Les faits constitutifs de fraude, d'abus de confiance et/ou tout autre comportement malhonnête commis par un travailleur sont en outre le plus souvent considérés comme étant en soi constitutifs de motif grave, en ce qu'ils ruinent toute confiance entre l'employeur et le travailleur et ce, *a fortiori* lorsqu'ils sont commis dans le cadre de la relation de travail¹⁴.

L'importance de la fraude importe en revanche généralement peu, de même que l'ancienneté du travailleur, « *une ancienneté importante et un passé professionnel irréprochable* » pouvant même, selon certains, constituer des « *circonstances aggravantes, dans la mesure où elles sont susceptibles d'atténuer l'attention de l'employeur* »¹⁵.

(iv) La prise de cours du délai pour donner congé

26. Le délai de trois jours ouvrables endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à

¹⁰ H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 50 ; voir également : Cass. 6 juin 2016, J.T.T. 2016, p. 351.

¹¹ Voir notamment : H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 51 et suivants ; H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave – Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis 2011, p. 251 et suivantes ; voir aussi : Cass. 6 juin 2016, précité, et note C.W., p. 352, ainsi que C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, précité.

¹² Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium Social – Droit du travail (2020-2021)*, Wolters Kluwer, n° 4467 et suivants ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

¹³ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4468 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

¹⁴ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4590, 4610 et 4611 ; B. Paternostre, *Recueil de jurisprudence – Le motif grave*, Wolters Kluwer 2014, p. 370 et suivantes, et les nombreuses références citées par ces différents auteurs.

¹⁵ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4469 et la référence citée par ces auteurs.

leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance de la partie qui notifie le congé¹⁶.

27. La connaissance requise doit être effective selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation : « *Le délai de 3 jours ouvrables commence à courir non pas à partir du moment où les faits qui fondent le congé pour motif grave auraient pu ou auraient dû être connus, mais bien à partir du moment où l'employeur en a eu effectivement connaissance* »¹⁷.

La connaissance requise doit en outre, selon la jurisprudence tout aussi constante de la Cour de cassation, être suffisante et certaine : « *Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est 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 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 justice* »¹⁸.

28. Il en résulte que « *la simple connaissance du fait fautif ne suffit pas nécessairement* »¹⁹.

C'est ainsi notamment que « *la seule connaissance du fait fautif ne fera pas ipso facto courir le délai légal de trois jours [...] dans l'hypothèse où ce fait fautif ne constitue pas à lui seul un motif grave et que l'employeur ignore les circonstances de nature à lui attribuer toutes les caractéristiques du motif grave* »²⁰.

Le cas échéant, « *il appartiendra à l'employeur, à qui le travailleur opposerait le dépassement du délai de trois jours, de démontrer que le fait reproché, quand bien même lui fut-il connu, ne suffisait pas à en faire un motif grave en l'absence de connaissance des circonstances qui l'entouraient* »²¹.

29. Il est par ailleurs de doctrine et de jurisprudence constantes que le délai de trois jours ne commence pas non plus à courir à partir du moment auquel celui-ci commencerait à nourrir certains soupçons ou certaines présomptions à l'égard du travailleurs²².

¹⁶ Voir notamment à ce propos : Cass. 14 mai 2001, S.990174.F et Cass. 19 mars 2001, S.000129.N, www.juportal.be.

¹⁷ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4499 et les références citées par ces auteurs ; voir également H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 127.

¹⁸ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4500 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 125, et les références citées par ces différents auteurs.

¹⁹ H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 125.

²⁰ H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 125.

²¹ H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 125.

²² Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4477 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 126, et les références citées par ces différents auteurs.

Il en résulte que même si, certes, la connaissance des faits ne s'identifie pas à la possibilité de s'en procurer la preuve, « *avant de procéder au licenciement pour motif grave, il peut être nécessaire que, par mesure de prudence, l'employeur prenne des informations pour se faire une opinion sur les circonstances de l'éventuel motif grave à invoquer* »²³ et procède à des mesures de vérification ou d'instruction préalables, telles que la tenue d'une enquête et/ou l'audition du travailleur²⁴.

(v) Le régime probatoire

30. La preuve du respect du délai de trois jours et du motif grave incombe à la partie qui a notifié le congé et cette preuve doit être apportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5 du Livre 8 du nouveau Code civil.

31. Cela étant :

- « *celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait* » (article 8.6 du Livre 8 du nouveau Code civil)²⁵ ;

- et conformément à l'article 870 du Code judiciaire, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

Il résulte notamment de la combinaison de ces deux derniers principes que « *si la partie qui doit prouver le fait négatif établit la vraisemblance de ce fait [...], c'est alors l'autre partie qui doit détruire cette vraisemblance par la preuve du fait positif contraire* »²⁶.

Ces tempéraments valent également en matière de congé pour motif grave ; c'est ainsi notamment qu'il appartient à la partie qui conteste le respect du délai de trois jours et/ou le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude (ou de vraisemblance en cas de fait négatif) par l'autre partie, d'apporter elle-même la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation (le cas échéant par la preuve du fait positif contrariant le fait négatif)²⁷.

²³ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4477.

²⁴ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4478 et 4479 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 138 et suivants, et les références citées par ces différents auteurs.

²⁵ Voir également à ce propos : P. Van Ommeslaghe, *in* De Page, Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations, Bruylant 2013, n° 1653.

²⁶ P. Van Ommeslaghe, précité, n° 1653.

²⁷ Voir notamment : Cass. 6 mars 2006, J.T.T. 2007, p. 6 ; C.T. Liège, 24 novembre 1999, J.T.T. 2000, p. 212.

32. La preuve requise peut enfin être apportée par toutes voies de droit, en ce compris présomptions, par témoignages et/ou sous la forme d'attestations, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge²⁸.

Il n'y a, à cet égard, pas lieu d'écarter par principe les attestations établies par des travailleurs se trouvant encore dans un lien de subordination avec l'employeur²⁹.

VI.2.b. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

(i) Quant à la contestation du pouvoir de Madame D. de licencier Madame C. pour motif grave

33. Madame C. conteste que Madame D. disposait du pouvoir de la licencier pour motif grave à défaut de tout mandat spécial dont elle aurait été investie à cet effet par le conseil d'administration de la SA.

34. La SA se prévaut quant à elle, outre du fait que la contestation ainsi formulée par Madame C. est manifestement tardive, du fait qu'en sa qualité de déléguée à la gestion journalière, Madame D. disposait de ce pouvoir, outre qu'elle fut mandatée spécialement à cet effet par le conseil d'administration qui s'est réuni informellement à ce propos le 28 février 2019, ainsi qu'en atteste Madame R., l'autre administratrice de la SA (cf. pièce n° 35 de la SA).

35. Indépendamment de la question de savoir si Madame D. disposait effectivement ou non du pouvoir de licencier Madame C. pour motif grave le 28 février 2019, la Cour constate pour sa part ce qui suit :

- d'une part, que ni Madame D. ni la SA n'ont jamais contesté ce pouvoir,
- et d'autre part, que Madame C. n'a contesté ce pouvoir qu'aux termes de la requête introductive d'instance qu'elle a déposée au greffe du tribunal le 18 novembre 2019, soit près de neuf mois après avoir été licenciée et, de surcroît, près de quatre mois après avoir consulté un avocat, dont la mise en demeure adressée le 19 juillet 2019 à la SA ne formulait aucune contestation ni même aucune réserve à ce propos et ce, alors même qu'il s'agissait d'une mise en demeure particulièrement circonstanciée, en fait comme en droit.

²⁸ Voir notamment à ce propos : S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations 2020/10, p. 16 et suivantes ; voir également : Cass. 28 juin 2018, www.cass.be, C.17.0319.N.

²⁹ Voir notamment à ce propos : S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, précités, p. 22.

La Cour considère que de tels délais dépassent largement les limites du raisonnable au sens précité du terme et en déduit que la contestation du pouvoir de Madame D. par Madame C. est effectivement tardive.

36. C'est à tort et en vain que Madame C. se prévaut du fait qu'elle se trouva en incapacité de travail dès la notification de son licenciement.

En effet :

- outre que le seul certificat médical attestant d'une incapacité de travail dans son chef à la suite de son licenciement produit par Madame C. dans le cadre de la présente procédure couvre la période du 28 février au 8 mars 2019 (cf. pièce n° 9 de Madame C.),
- et qu'il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que Madame C. demeura en incapacité de travail jusqu'en novembre 2019,
- force est de constater que quel qu'ait été son état de santé à l'époque, il ne l'empêcha en tout cas pas de consulter un avocat en juillet 2019, précisément en vue de contester son licenciement.

La contestation du pouvoir de Madame D. de procéder au licenciement pour motif grave de Madame C., formulée pour la première fois quatre mois après la consultation d'un avocat par ses soins, est et reste ainsi tardive.

37. Le jugement dont appel sera donc confirmé sur ce premier point.

(ii) Quant au respect du délai de trois jours

38. La SA fait valoir que ce n'est qu'à l'occasion d'un contrôle de routine effectué le 26 février 2019 que Madame D. a été interpellée par l'importance de la consommation de carburant de Madame C. et que ce n'est qu'à l'issue d'investigations qui ont ensuite été menées qu'elle a acquis la certitude absolue des abus commis par Madame C.

39. Madame C. prétend quant à elle non seulement que la SA était parfaitement au courant de sa consommation de carburant depuis plus de trois jours ouvrables avant son licenciement, mais en outre qu' « *il n'était pas nécessaire de procéder à des investigations pour connaître la capacité maximale du réservoir d'une VW Polo ou sa consommation moyenne* », et que ces « *investigations* » n'avaient pour but que de se ménager la preuve matérielle de faits connus de la SA [...] (ou alors de postposer, artificiellement, la prise de cours du délai de trois jours ».

40. La Cour constate pour sa part que le motif grave invoqué par la SA à l'appui du licenciement de Madame C. ne consiste pas, comme tel, en une consommation excessive de carburant, mais en un usage jugé abusif de la carte d'essence mise à la disposition de Madame C. sous la forme d'une utilisation de celle-ci pour alimenter en carburant un ou plusieurs autre(s) véhicule(s) que celui qui était mis à sa disposition (voir également ci-après à ce propos), dont elle affirme n'avoir acquis la certitude qu'après avoir procédé à une comparaison entre le volume des pleins effectués par Madame C. avec ladite carte d'essence, la capacité du réservoir et le taux moyen de consommation du véhicule mis à sa disposition, et les kilomètres effectivement parcourus avec ce même véhicule.

41. Or :

- si, certes, certains de ces éléments étaient³⁰ ou auraient pu³¹ être déjà connus de la SA plus de trois jours ouvrables avant le licenciement de Madame C., et/ou auraient pu, voire dû, être de nature à amener la SA à alimenter à tout le moins certains soupçons à l'égard de Madame C. bien avant son licenciement,

- il n'en demeure cependant pas moins que ce n'est que le 28 février 2019 que la SA put comparer les volumes de carburant achetés par Madame C. avec sa carte d'essence non seulement avec la capacité du réservoir du véhicule mis à sa disposition et son taux moyen de consommation, mais également, voire surtout, avec le kilométrage effectivement parcouru avec ce véhicule à tout le moins depuis son dernier entretien, puisque ce n'est précisément que le 28 février 2019 que :

(1) la SA reçut les informations de la firme VW concernant la capacité précise du réservoir du véhicule Polo mis à la disposition de Madame C., de même que sa consommation moyenne (pièce n° 8 de la SA),

(2) et que Madame C. communiqua elle-même par e-mail à Madame R. (l'autre administratrice de la SA) le dernier kilométrage dudit véhicule et que ce dernier kilométrage put être comparé avec le kilométrage indiqué sur la dernière facture d'entretien du véhicule (cf. pièces n° 7 et 6 de la SA).

³⁰ Il en va notamment ainsi du montant mensuel des dépenses en carburant de Madame C., ne fût-ce que dans la mesure où il paraît constant et non contesté comme tel que Madame D. était tenue informée tous les mois par Madame C. des dépenses en carburant effectuées par chaque membre du personnel de la SA qui disposait d'une carte de carburant

³¹ Il en va notamment ainsi du volume des pleins effectués par Madame C. avec sa carte d'essence, dans la mesure où il paraît également constant et non contesté comme tel par les parties, que bien que les factures d'achat de carburant effectués par Madame C. avec sa carte d'essence, sur lesquelles apparaissaient les détails de chaque plein effectué, lui étaient adressées directement et personnellement, ces factures étaient à tout le moins à la disposition de la SA.

42. La Cour observe par ailleurs qu'il lui paraît à tout le moins vraisemblable que la SA n'avait pas déjà une connaissance effective de ces deux éléments plus de trois jours avant le 28 février 2019, dans la mesure où :

- d'une part, les informations relatives à la capacité du réservoir du véhicule mis à la disposition de Madame C. et/ou à sa consommation moyenne ne figuraient pas sur les documents dont la SA disposait à propos dudit véhicule (cf. pièces n° 10 de la SA),

- et où, d'autre part, Madame C. était, au sein de la SA, la seule utilisatrice du véhicule mis à sa disposition en manière telle que personne d'autre n'en connaissait le kilométrage réel, outre que le kilométrage du véhicule n'était pas renseigné comme tel sur les factures de carburant (cf. également ci-après à ce propos).

La Cour a, à ce dernier égard, pu observer avec les conseils des parties, lors de l'audience de plaidoirie du 25 avril 2022, que les relevés détaillés des pleins de carburant effectués avec la carte d'essence mise à la disposition de Madame C. qui figuraient en annexe des factures mensuelles y afférentes, ne faisaient jamais mention du kilométrage du véhicule (pas plus du reste que de la plaque du véhicule approvisionné) ; seuls y figuraient le numéro de la carte et le nom du « *conducteur* » (cf. les pièces n° 16 de la SA).

43. S'agissant d'éléments qui, dans la thèse-même de la SA (dont le fondement et la pertinence seront examinées ci-après), constituent des éléments de nature à donner aux faits imputés à Madame C. le caractère d'un motif grave, la Cour estime que le délai légal de trois jours ouvrables n'a pas pu courir avant que la SA n'en prenne elle-même effectivement connaissance et ce, avec un degré de certitude suffisant à se forger une conviction quant à la réalité et à la gravité desdits faits.

Le fait que ces éléments soient par ailleurs de nature à constituer la preuve du motif grave invoqué à l'appui du licenciement (ce qui sera examiné ci-après), n'y change rien.

La Cour considère ainsi que la SA rapporte, avec un degré suffisant de certitude, la preuve que ce n'est que le 28 février 2019 qu'elle a acquis une connaissance effective, suffisante et certaine des faits imputés à Madame C. et de toutes les circonstances de nature à leur conférer (le cas échéant) le caractère d'un motif grave, à savoir l'utilisation, par Madame C., de sa carte d'essence pour alimenter en carburant un ou plusieurs autre(s) véhicule(s) que celui qui était mis à sa disposition.

44. Pour le surplus, la Cour constate que Madame C. demeure elle-même en défaut de prouver que la SA aurait eu une telle connaissance des faits qui lui sont ainsi imputés au titre de motif grave plus de trois jours ouvrables avant son licenciement.

Elle demeure ainsi et notamment en défaut de prouver que la SA connaissait effectivement déjà, bien avant son licenciement, non seulement la capacité de réservoir du véhicule mis à sa disposition et sa consommation moyenne, mais également voire surtout l'évolution des kilomètres effectivement parcourus par celui-ci, ne fût-ce que depuis le dernier entretien de celui-ci.

Madame C. demeure également et surtout, de manière plus générale, en défaut de prouver que la SA savait déjà, plus de trois jours ouvrables avant son licenciement, qu'elle utilisait sa carte d'essence pour alimenter en carburant d'autres véhicules que celui qui était mis à sa disposition.

45. Le jugement dont appel sera donc également confirmé sur ce deuxième point.

(iii) Quant au motif grave invoqué

46. La SA fait essentiellement valoir ce qui suit à ce propos :

« Il résulte des éléments dont Mesdames [D. et R.]³² ont pu prendre connaissance entre le 26 et le 28 février 2019 que Madame [C.] faisait une utilisation abusive de la carte de carburant qui était mise à sa disposition et approvisionnait, avec cette carte, un ou plusieurs autre(s) véhicule(s) que celui qui avait été mis à sa disposition par son employeur. [...] Or, [...] la carte de carburant fournie à Madame [C.] – tout comme les cartes fournies aux autres travailleurs – était directement liée à la voiture mise à sa disposition, et avait pour unique vocation d'alimenter ce véhicule et aucun autre. [...]

Madame [C.] abusait [ainsi] d'un avantage en nature qui lui avait été accordé en raison de l'exécution de son contrat de travail et se réservait dès lors un avantage illégitime. Il n'est pas reproché à cette dernière d'avoir dépassé la limite budgétaire qui aurait été fixée – quod non – mais d'avoir utilisé de manière frauduleuse un avantage en nature qui lui était octroyé. [...] C'est la façon dont elle utilisait cette carte carburant pour approvisionner d'autres véhicules que le sien qui lui est reproché ».

La SA fait également valoir que ces faits seraient d'autant plus graves en l'espèce qu'en sa qualité de comptable, Madame C. occupait un poste de confiance et était de surcroît consciente du risque de redressement fiscal ou social que pouvait générer un tel abus dans le chef de la société.

47. Madame C. conteste de son côté que les faits qui lui sont imputés puissent être constitutifs d'un motif grave, en faisant quant à elle essentiellement valoir ce qui suit :

³² Soit, pour rappel, ses deux administratrices.

- « *sa consommation de carburant, et donc l'utilisation de sa carte carburant, a été constante durant son occupation et similaire à celle des autres employés* »,
- elle respectait les limites du budget fixé verbalement entre les parties, à savoir 300,00 € par mois,
- les modalités d'utilisation du véhicule mis à sa disposition autorisaient la conduite de celui-ci par son mari et il arrivait donc que celui-ci utilisait ce véhicule, tandis qu'elle-même utilisait le véhicule de son mari pour se rendre au travail,
- la convention de mise à disposition du véhicule ne stipulait pas que la carte d'essence ne devait servir que pour le véhicule mis à disposition.

Madame C. prétend en outre que « *même à retenir une faute, quod non, dans [son] chef, celle-ci n'était pas grave et de nature à justifier l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle* », dans la mesure où, alors que la SA « *soutient qu'elle aurait eu connaissance des faits allégués dès le 26 février 2019* », cela « *n'a pourtant pas empêché [celle-ci] d'accepter [qu'elle] travaille jusqu'au 28 février 2019 et effectue la clôture comptable. Ce n'est qu'une fois la comptabilité clôturée, qu'elle a été licenciée* ».

Madame C. se prévaut enfin du fait qu'elle présentait une ancienneté de près de 10 ans, qu'elle a toujours donné entière satisfaction, qu'elle était une employée dévouée et que « *le licenciement pour motif grave, ultime sanction, n'est pas proportionné aux faits allégués à titre de motifs graves* ».

48. La Cour constate pour sa part et tout d'abord ce qui suit :

- d'une part, que Madame C. ne conteste pas comme tel avoir utilisé sa carte d'essence pour faire le plein d'autres véhicules que celui qui fut mis à sa disposition (à tout le moins celui de son mari),
- d'autre part, que la réalité de la disproportion invoquée par la SA ne fût-ce que pour la période d'octobre 2018 à janvier 2019, entre le volume de carburant acheté avec la carte d'essence de Madame C. (803,96 litres) et le nombre total de kilomètres effectivement parcourus avec le véhicule mis à sa disposition (3.115 km), n'est pas non plus contestée comme telle par Madame C. et qu'elle est du reste dûment établie par les pièces produites à ce propos par la SA (cf. les pièces n° 6, 7 et 16 de son dossier),
- et enfin, qu'il s'agit d'une disproportion particulièrement importante, puisque selon les indications avancées par la SA et non contestées à nouveau comme telles par Madame C., le véhicule mis à sa disposition consommait moins de 5 litres / 100 km, ce qui représente

tout au plus un volume global de carburant consommé par ce véhicule de 155,75 litres pour les 3.115 kilomètres parcourus entre octobre 2019 et janvier 2019 (3.115 Km x 5 L / 100), soit moins de 20 % du volume total de carburant acheté avec la carte d'essence mise à sa disposition (155,75 L / 803,96 L.

Il en résulte qu'il est ainsi établi, ne fût-ce que par présomption, qu'à tout le moins durant la période d'octobre 2018 à janvier 2019, la carte d'essence de Madame C. a été utilisée à raison de plus de 80 % pour alimenter en carburant un ou plusieurs autre(s) véhicule(s) que celui qui était mis à sa disposition.

Les faits imputés par la SA à Madame C. au titre de motif grave sont donc établis de manière probante dans leur matérialité même.

49. Le Cour considère ensuite ce qui suit :

- que si, certes, la convention de mise à disposition d'une voiture de société conclue entre les parties ne précisait pas que l'usage de la carte d'essence dont il était également question dans cette convention était réservé à l'alimentation en carburant du seul véhicule mis à disposition,
- cet usage exclusif de tout autre allait néanmoins de soi, la carte d'essence constituant évidemment un accessoire du véhicule qui constituait l'objet principal de la convention.

Le fait que le véhicule mis à disposition de Madame C. pouvait être utilisé à des fins privées et par son mari n'y change rien, pas plus du reste que le fait qu'elle soit restée dans les limites du budget mensuel qui aurait été convenu verbalement entre les parties et/ou que sa consommation de carburant soit restée constante durant toute son occupation et similaire à celle de ses collègues.

50. La Cour observe par ailleurs ce qui suit quant au fait que l'usage de la carte d'essence était nécessairement lié au véhicule mis à disposition :

- d'une part, que cet usage correspond à la réglementation fiscale en vigueur en matière d'avantages de toute nature, puisque ce n'est que lorsqu'« *elle constitue un complément à une voiture de société* », que la carte d'essence ne donne lieu à aucune imposition supplémentaire à celle de l'avantage de toute nature résultant du seul véhicule de société³³,

³³ M. Michaud-Nérard, « La rémunération sous sa version plan cafétéria connaît-elle des limites ? », Orientations 2016/8, p. 10 et 11.

- que d'autre part, en sa qualité de comptable, Madame C. ne peut évidemment pas prétendre avoir ignoré cette réglementation, outre qu'il ressort d'une attestation établie par l'ancienne comptable externe de la SA qu'elle la connaissait effectivement³⁴.

- et enfin, que certains membres (actuels et anciens) du personnel de la SA attestent expressément du fait qu'ils n'utilis(ai)ent effectivement la carte d'essence mise à leur disposition par la SA que pour le véhicule de société dont ils dispos(ai)ent, certains allant jusqu'à préciser qu'il s'agissait là d'un usage « *en bon père de famille* » (voir notamment les attestations produites par la SA en pièces n° 26, 29, 30, 36, 37 et 38 de son dossier).

51. C'est à tort et en vain que Madame C. prétend contester certaines des attestations produites à ce propos par la SA, au motif qu'elles ont été établies par des membres de son personnel qui se trouvent toujours dans les liens d'un contrat de travail avec elle.

En effet :

- outre que la teneur de ces attestations est parfaitement concordante sur ce point avec celle des autres attestations établies par d'anciens membres du personnel de la SA,

- et qu'elle est tout aussi conforme à la réglementation fiscale en vigueur en matière d'avantages de toute nature dont question ci-avant,

- aucun élément objectif du dossier n'est de nature à mettre en cause l'impartialité ou la sincérité de toutes ou partie des attestations ainsi produites par la SA à l'appui de sa thèse (voir également ci-après à ce propos).

52. Au vu des éléments qui précèdent, la Cour estime qu'il est établi avec un degré de certitude suffisant à emporter sa conviction que la carte d'essence dont disposait Madame C. ne pouvait effectivement être utilisée que pour le véhicule de société qui fut mis à sa disposition par la SA et que cette carte ne pouvait donc pas, à l'inverse, être utilisée pour alimenter en carburant d'autres véhicules, fût-ce celui de son mari.

53. La Cour constate pour le surplus que Madame C. demeure pour sa part en défaut de prouver le contraire et ce, que ce soit en prouvant – *quod non* – que la carte d'essence dont disposent les membres du personnel de la SA peut être utilisée pour alimenter en carburant d'autres véhicules que ceux qu'elle met à leur disposition, ou en prouvant – *quod non* également – qu'elle aurait elle-même été personnellement autorisée par la SA à utiliser sa carte d'essence de la sorte, ou à tout le moins que cet usage aurait été admis dans son chef

³⁴ Cf. l'attestation établie le 14 mai 2020 par celle-ci, dans les termes suivants : « *Après avoir travaillé presque 10 ans avec Madame [C.], je vous confirme que celle-ci était parfaitement au courant des règles fiscales et comptables concernant les voitures de société. Il était interdit d'utiliser la carte d'essence attribuée pour une voiture extérieure à la société sous peine notamment d'un redressement fiscal* » (pièce n° 21 de la SA).

par la SA (à supposer qu'il ait été connu de celle-ci, ce que Madame C. demeure du reste déjà en défaut d'établir – cf. ci-dessus).

La Cour observe plus particulièrement à cet égard que la seule attestation produite par Madame C. à l'appui de sa thèse se contente en réalité de faire état du fait que « *la carte essence pouvait être utilisée à titre privé (soir, week-end, vacances, ...)* », sans pour autant préciser qu'elle pouvait en outre être utilisée pour alimenter en carburant d'autres véhicules que celui qui était mis à disposition (cf. pièce n° 16 de Madame C.).

54. La Cour estime enfin que l'usage de la carte d'essence dont Madame C. disposait pour alimenter en carburant un ou plusieurs autre(s) véhicule(s) que celui qui fut mis à sa disposition par la SA, *a fortiori* à raison de plus de 80 % en termes de volume de carburant acheté, dépasse en outre et en tout état de cause largement les limites de la bonne foi qui s'impose à tout cocontractant dans l'exécution des conventions en vertu du 3^{ème} alinéa de l'article 1134 du Code civil et qu'il constitue également et comme tel une atteinte manifeste à l'obligation qui incombe à tout travailleur d'exécuter son travail avec probité et conscience en vertu de l'article 17, 1^o de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

55. Il résulte de ce qui précède que la Cour considère que la SA prouve comme de droit que Madame C. a effectivement fait un usage fautif et abusif de la carte d'essence qui était mise à sa disposition.

La Cour considère en outre que cette faute, déjà grave en soi en ce qu'elle confine à l'escroquerie et à l'abus de confiance³⁵, est d'autant plus grave en l'espèce qu'en sa qualité ce comptable, Madame C. occupait non seulement un poste de confiance mais était en outre parfaitement informée et consciente des limites qui s'imposaient à l'usage d'une telle carte, de même que du caractère illégal d'un usage dépassant ces limites et du caractère frauduleux de son défaut de déclaration au fisc.

La Cour considère enfin que c'est à juste titre que la SA a estimé que cette faute était en l'espèce de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, compte tenu de l'anéantissement de la confiance indispensable à la poursuite de cette collaboration.

56. C'est pour le surplus à tort et en vain que Madame C. prétend contester la gravité des faits invoqués à l'appui de son licenciement en reprochant à la SA d'avoir « accepté » qu'elle continue à travailler jusqu'au 28 février 2019 pour procéder à la clôture de certains travaux comptables, alors qu'elle connaissait les faits depuis le 26 février 2019.

³⁵ Il échet à ce propos de garder à l'esprit qu'une carte d'essence constitue en réalité une carte de crédit, dont l'usage par son détenteur doit se faire dans le respect de la finalité en considération de laquelle elle lui a été confiée.

En effet :

- outre que Madame C. demeure en défaut de prouver comme il se doit la réalité matérielle de son affirmation,
- il a été constaté ci-avant que ce n'était que le 28 février 2019 que la SA avait acquis une connaissance effective, suffisante et certaine des faits invoqués à l'appui de son licenciement pour motif grave.

Force est enfin et en tout état de cause de rappeler que la loi elle-même laisse à l'auteur d'un congé pour motif grave un délai de réflexion de trois jours ouvrables à partir de la connaissance des faits, pour lui permettre de prendre décision quant au sort du contrat.

57. De même, c'est à tort et en vain que Madame C. prétend que son licenciement pour motif grave constituerait en l'espèce une sanction disproportionnée dans son chef, en considération de son ancienneté.

Une longue ancienneté ne suffit évidemment pas à empêcher un employeur de licencier un travailleur pour motif grave s'il dispose d'éléments suffisants pour ce faire.

Elle ne peut en outre et en toute hypothèse être prise en considération pour atténuer s'il échet la gravité des faits reprochés à un travailleur, que pour autant qu'elle corresponde à de bons et loyaux services, ce qui n'est assurément pas le cas en l'espèce.

58. Le jugement dont appel sera donc réformé en ce qu'il a considéré que le motif grave invoqué par la SA à l'appui du licenciement de Madame C. n'était pas établi.

(iv) Quant au respect des autres conditions prévues par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

59. La Cour constate que le licenciement pour motif grave de Madame C. ne fait l'objet d'aucune autre contestation de la part de celle-ci et qu'il apparaît en outre et en tout état de cause que les autres conditions prévues par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ont été respectées en l'espèce.

Ainsi en va-t-il notamment des modalités de notification du motif grave, laquelle est intervenue par lettre recommandée dans les trois jours ouvrables suivants la notification du licenciement, conformément aux 4^{ème} et 5^{ème} alinéas de l'article 35, le 3 mars 2019 correspondant à un dimanche.

VI.2.c. En conclusion, quant au licenciement pour motif grave

60. La Cour estime que le licenciement pour motif grave de Madame C. est en tous points conforme aux dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Madame C. sera donc, *in fine*, déboutée de sa demande du chef d'indemnité compensatoire de préavis.

61. Le jugement dont appel sera en conséquence réformé quant à ce.

VI.3. Quant à la prime de fin d'année 2019

62. La CCT conclue le 9 juin 2016 au sein de la CP n° 200 invoquée en l'espèce par Madame C. à l'appui de sa demande de ce chef exclut le paiement d'une prime de fin d'année en faveur des travailleurs qui ont été licenciés pour motif grave avant le paiement de la prime (article 5, 2^{ème} alinéa, 1^{er} tiret de cette CCT).

La Cour ayant validé ci-avant le licenciement pour motif grave de Madame C., celle-ci ne peut donc pas prétendre au paiement d'une prime de fin d'année pour 2019.

63. Le jugement dont appel sera en conséquence également réformé sur ce point.

VI.4. Quant à la prime annuelle

64. La CCT conclue le 9 juillet 2015 au sein de la CP n° 200 invoquée en l'espèce par Madame C. à l'appui de sa demande de ce chef exclut également les travailleurs licenciés pour motif grave du droit au paiement de la prime annuelle (article 2, § 4 de cette CCT).

La Cour ayant validé ci-avant le licenciement pour motif grave de Madame C., celle-ci ne peut donc pas non plus prétendre au paiement d'une prime annuelle.

65. Il ne sera en conséquence pas fait droit à l'appel incident de Madame C. sur ce point.

VI.5. Quant à l'indemnité de protection

66. La CCT n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental invoquée par Madame C. à l'appui de sa demande de ce chef n'interdit pas le licenciement pour motif grave d'un travailleur qui bénéficie d'un congé parental ; au contraire même, puisque cette

forme de licenciement est expressément exclue du système de protection contre le licenciement institué par l'article 15 de cette CCT.

67. La Cour ayant validé ci-avant le licenciement pour motif grave de Madame C., celle-ci ne peut donc pas prétendre au paiement d'une indemnité de protection en lien avec le fait qu'elle bénéficiait d'un congé parental.

Le jugement dont appel sera en conséquence confirmé quant à ce (quoique pour un autre motif).

VI.6. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

68. Le motif grave invoqué par la SA à l'appui du licenciement de Madame C. ayant été validé ci-avant par la Cour, ce licenciement ne saurait être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, s'agissant :

- non seulement d'un licenciement basé sur un motif ayant un lien avec la conduite de Madame C., dont la nature, réalité et la pertinence ont été dûment vérifiées,
- mais en outre d'un licenciement dont il ne saurait sérieusement être soutenu qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

69. En toute hypothèse, force est de constater que Madame C. demeure en défaut d'établir que son licenciement pour motif grave n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, alors même que la charge de la preuve de cet élément lui incombe (et ce, que ce soit par application du 1^{er} tiret de l'article 10 de ladite CCT, selon lequel lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement (ce qui est clairement le cas en l'espèce), « *la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve* », et/ou par application du 3^{ème} tiret du même article, selon lequel, lorsque le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de celui-ci).

70. C'est pour le surplus à tort et en vain à cet égard que Madame C. prétend se prévaloir du fait qu'elle n'aurait pas été entendue avant d'être licenciée.

Le contrôle du caractère éventuellement manifestement déraisonnable d'un licenciement institué par la CCT n° 109 porte en effet exclusivement sur les motifs du licenciement et non

sur les circonstances de celui-ci : « *Seul le « pourquoi » du licenciement compte, pas le « comment »* »³⁶.

Or, la question de savoir si le travailleur a – ou non – été entendu avant d'être licencié (à supposer qu'une telle audition s'impose, ce qui est encore une autre question) relève des circonstances du licenciement et non de ses motifs.

71. C'est également à tort et en vain que Madame C. se prévaut du fait qu'elle n'aurait pas été remplacée par la SA à la suite de son licenciement et en déduit qu'en réalité celle-ci n'avait plus besoin de ses services.

Le fait que Madame C. n'a pas été remplacée à la suite de son licenciement ne saurait évidemment suffire à établir qu'elle n'a pas été licenciée pour avoir abusé de sa carte d'essence, ni même qu'aucun employeur normal et raisonnable ne l'aurait jamais licenciée pour ce motif.

Le fait que son employeur n'aurait le cas échéant par ailleurs ou ensuite plus eu besoin de ses services n'y change rien.

72. Il résulte de ce qui précède que Madame C. ne peut pas, non plus, prétendre au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le jugement dont appel sera en conséquence également confirmé sur ce point.

VI.7. Quant aux chèques-repas

73. Lors de l'audience de plaidoirie du 25 avril 2022, la Cour a observé ce qui suit :

- que bien qu'elle n'a pas conclu sur ce point, la SA se prévalait (toujours) de la prescription de la plus grande partie de ce chef de la demande de Madame C.,
- que la SA fit par ailleurs valoir, pour la première fois semble-t-il (à tout le moins devant la Cour), que cet avantage aurait été remplacé par d'autres en faveur de certains membres de son personnel dont Madame C., notamment sous la forme de défraitements en espèces,
- que les parties ne produisaient pas la convention relative à l'octroi des chèques-repas litigieux,

³⁶ A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, Anthemis 2018 – CUP (volume 182), p.67.

- et que Madame C. ne chiffrait pas le montant de sa demande de ce chef.

74. Force est donc de constater que ce dernier chef de la demande de Madame C., qui fait également l'objet de son appel, n'est pas en état d'être examiné ni *a fortiori* d'être tranché en parfaite connaissance de cause par la Cour.

Il fera donc l'objet d'une réouverture des débats conformément aux articles 774 et 775 du Code judiciaire, chacune des parties étant invitée à préciser plus avant ses moyens et le cas échéant à compléter son dossier sur les différents points visés ci-avant, selon les modalités qui seront précisées plus avant au dispositif du présent arrêt.

75. Dans l'attente de l'issue de cette réouverture des débats, il sera sursis à statuer sur le fondement de l'appel de Madame C. quant à ce dernier chef de sa demande, de même que sur les dépens des deux instances.

VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare les appels – principal et incident – recevables ;

Déclare fondé l'appel incident de la SA et réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné celle-ci à payer à Madame C. un montant brut de 21.984,32 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et un montant brut de 447,67 € à titre de prime de fin d'année ;

Statuant à nouveau sur ces deux chefs de la demande de Madame C., les déclare non fondés et en déboute en conséquence Madame C. ;

Déclare par ailleurs non fondé l'appel principal de Madame C. en ce qui concerne la prime annuelle et déboute en conséquence celle-ci de ce chef de sa demande ;

Déclare également non fondé l'appel principal de Madame C. en ce qui concerne l'indemnité de protection et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et confirme en conséquence le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non fondés ces chefs de la demande de Madame C. ;

Avant de statuer sur le fondement de l'appel de Madame C. en ce qui concerne les chèques repas, ordonne une réouverture des débats et invite chacune des parties à préciser plus avant ses moyens et le cas échéant à compléter son dossier sur les différents points visés ci-avant, sous le point 70. du présent arrêt, selon les modalités suivantes :

- conclusions de **la SA** : à remettre au greffe pour le 27 juin 2022,
- conclusions de **Madame C.** : à remettre au greffe pour le 1^{er} août 2022,
- conclusions additionnelles et de synthèse de **la SA** : à remettre au greffe pour le 22 août 2022,
- conclusions additionnelles et de synthèse de **Madame C.** : à remettre au greffe pour le 12 septembre 2022 ;

Refixe la cause devant la chambre 3-G de la Cour du travail de Liège, division Liège, siégeant salle C.O.C., au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30, à l'audience du 21 octobre 2022 à 15 heures 50, pour 20 minutes de plaidoiries ;

Invite les parties à déposer au greffe leurs dossiers de pièces inventoriés au moins 15 jours avant l'audience précitée ;

Et réserve les dépens des deux instances.

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Agnès THEUNISSEN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Brigitte MESTREZ, Conseillère sociale au titre d'employeur,
Christian BOUGARD, Conseiller social au titre d'employé, qui est dans l'impossibilité de
signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),
Assistés de Nathalie FRANKIN, Greffière,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-J** de la Cour du
travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, **le VINGT-
TROIS MAI DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par :

Agnès THEUNISSEN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de Nathalie FRANKIN, Greffière,

La Greffière,

La Présidente,