



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 22/587/A
Date du prononcé 23 octobre 2024
Numéro du rôle 2023/AL/310
En cause de : SA C/ B D

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-C

Arrêt

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

* contrat de travail – employé -licenciement pour motif grave – caisse de vin non scannée – vol -licenciement manifestement déraisonnable Loi 3 juillet 1978, article 35 CCT n° 109

EN CAUSE :**La SA, BCE**

dont le siège est établi à
partie appelante, ci-après dénommée : « la SA C. » ou « l'employeur » ,
ayant comparu par ses conseils Maîtres J. L. et M. B., avocats à 4031 ANGLEUR,

CONTRE :**Monsieur D B, RRN**

domicilié à
partie intimée, ci-après dénommée : « monsieur B. » ou « le travailleur » ,
ayant comparu en personne et assisté par son conseil Maître G. J., avocat à 5354 JALLET,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

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 les parties le 21 avril 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7ème Chambre (R.G. 22/587/A) ;
- la requête de la SA C. formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 3 juillet 2023 et notifiée à monsieur B. par pli judiciaire le 4 juillet 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 septembre 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 29 septembre 2023 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 septembre 2024 ;

- les conclusions et les conclusions de synthèse de monsieur B., remises au greffe de la cour respectivement les 23 novembre 2023 et 22 avril 2024, ainsi que son dossier de pièces déposé au greffe le 5 septembre 2024 ;
- les conclusions principales et les conclusions de synthèse de la SA C., remises au greffe de la cour respectivement les 2 janvier 2024 et 21 mars 2024, ainsi que les dossiers de pièces déposés au greffe respectivement les 6 et 18 septembre 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 septembre 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.

I. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originale

Par requête du 18 février 2022 et sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le tribunal, monsieur B. a demandé la condamnation de son employeur à lui payer:

- la somme de 51.430,26 EUR bruts à titre d'indemnité de préavis ;
- la somme de 14.903,09 EUR imposables à titre de licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 63,50 EUR bruts à titre de jours fériés post-contractuels;
- la somme 1.124,18 EUR bruts à titre d'indemnité pour la prime de fin d'année, *prorata temporis* ;
- la somme de 43,75 EUR nets à titre de *prorata* d'écochèques ou avantage équivalent
- la somme de 2.500 EUR pour non-respect des obligations en matière d'outplacement;
- les entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 4.500 EUR ou, à titre subsidiaire, à une indemnité de base au regard des montants effectivement octroyés.

L'employeur conclut au non fondement de la demande et, à titre subsidiaire, demande la réduction du montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

I.2. Le jugement dont appel

Par un jugement du 21 avril 2023, le tribunal du travail a dit la demande recevable et très largement fondée.

Il a condamné l'employeur à payer à monsieur B. :

- un montant de 51.430,26 EUR bruts à titre d'indemnité de préavis ;

- un montant de 14.903,39 EUR nets à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- un montant de 63,50 EUR bruts à titre de rémunération d'un jour férié post-contractuel.

Il a débouté monsieur B. du surplus de sa demande et a condamné l'employeur aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée à 4.500 EUR ainsi que la somme de 22 EUR représentant la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

I.3. Les demandes des parties en appel

I.3.1°. La demande de l'employeur, partie appelante

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour :

A titre principal,

- de déclarer l'appel recevable et fondé ;
- en conséquence, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il invalide le licenciement pour motif grave intervenu et :
 - le condamne au paiement de 51.430,26 EUR bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - le condamne au paiement de 14.903,39 EUR au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
 - le condamne au paiement de 63,50 EUR au titre de rémunération d'un jour férié « post-contractuel » ;
 - le condamne aux entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de base liquidée à la somme de 4.500 EUR ainsi que la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 22 EUR.
- de déclarer les demandes originaires recevables mais non fondées ;
- de confirmer le jugement *a quo* pour le surplus ;
- de condamner monsieur B. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

A titre très subsidiaire,

- de diminuer l'indemnité compensatoire de préavis à hauteur de 30.773,60 EUR bruts ;
- de considérer que le licenciement de monsieur B. n'est pas manifestement déraisonnable et partant, qu'il n'y a pas lieu de lui octroyer une quelconque indemnité ;
- en conséquence, de réformer le jugement dont appel ;

– de compenser les dépens.

A titre infiniment subsidiaire,

- de réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sollicitée par monsieur B. à trois semaines de rémunération ;
- en conséquence, de réformer le jugement dont appel ;
- de compenser les dépens.

1.3.2°. La demande de monsieur B., partie intimée

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, monsieur B. postule la confirmation du jugement dont appel outre la condamnation de l'employeur aux frais et dépens de l'instance d'appel (4.500 EUR étant l'indemnité de procédure).

Monsieur B. soutient, contrairement à ce qu'a retenu le tribunal, le non-respect du délai légal de trois jours pour donner le congé.

Monsieur B. n'interjette pas appel incident sur les postes rejetés par le jugement dont appel.

II. L'EXPOSÉ DES FAITS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers de pièces et des actes de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

Monsieur B. est engagé par la SA C. en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, prenant cours le 23 octobre 2006, à temps plein, en qualité de candidat chef boucher.

Il devient *manager* de rayon (boucherie) à dater du 1^{er} avril 2008. À partir du 31 décembre 2018, il bénéficie d'un crédit temps - emploi de fin de carrière, à mi-temps, ce qui fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Par courrier recommandé du 12 mars 2021, l'employeur notifie à monsieur B. son licenciement pour faute grave, dans les termes suivants :

« Ce jeudi 11 mars 2021, nous avons été informés d'une faute grave qui constitue un motif grave.

Par la présente nous mettons fin à votre contrat avec effet immédiat dès ce jour sans aucun motif ni indemnité de préavis.

Le motif grave justifiant le présent licenciement vous sera notifié dans le délai prévu par la loi relative au contrat de travail. (...) »

Par courrier recommandé du 16 mars 2021, l'employeur lui notifie les motifs de son licenciement, dont la conclusion est la suivante :

« La personne en charge de surveiller les images de caméra de surveillance dans le local destiné à cet effet a estimé que votre comportement lors de votre passage en caisse n'était pas normal.

Les images de caméra de surveillance confirment ce comportement et montrent que vous n'avez clairement pas scanné correctement le deuxième carton de bouteilles de vin. S'agissant bien ce que vous étiez en train de faire, vous avez d'ailleurs regardé autour de vous au moment où vous auriez dû scanner ce deuxième carton.

Les explications que vous avez faites à monsieur D. lors de votre première audition n'étaient pas convaincantes. Suite au visionnage des images de caméra de surveillance, vos explications ne sont toujours pas convaincantes lors de votre deuxième audition et vous avez de surcroît adapté certaines de vos explications ».

Il est reproché à monsieur B. d'avoir sciemment tenté de voler un montant de 41,94 EUR, correspondant au prix d'une caisse de six bouteilles de vin, en abusant de la confiance de son employeur. *«De tels actes malhonnêtes, à savoir une tentative de fraude et de vol ainsi qu'un abus de confiance de C., sont totalement inadmissibles ».*

Les faits se déroulent chronologiquement comme suit.

Le 8 mars 2021, monsieur B. clôture sa journée de travail et décide de profiter d'une action promotionnelle sur les vins italiens. Après être passé aux caisses « SCO-SCA » c'est-à-dire les caisses automatiques où les clients scannent (et paient) eux-mêmes leurs achats, monsieur B. est arrêté par un agent de gardiennage. Dans son caddie, se trouvent deux cartons de six bouteilles de vin, alors que la souche ne renseigne qu'un carton scanné et payé (41,94 EUR/carton).

Ces faits sont filmés par des caméras de surveillance. L'opération de monsieur B. se déroule par ailleurs en présence d'une employée du magasin, madame O., affectée à ce secteur de *self-scan*.

Monsieur B. est entendu le jour même sur les faits par monsieur D., membre du service fraude de l'employeur.

Lors de cette première audition, monsieur B. déclare notamment :

«(...) Je suis entré dans la zone avec mon caddie et ai pris un scanner afin de pointer mes achats. J'ai d'abord scanné le code-barres du premier carton et ai constaté que le prix de € 41,94 s'est bien affiché. A cet instant précis, je me suis retourné vers la caissière qui se trouvait près de moi, à quelques mètres précisément, et je lui ai dit : « 80 euros pour aller pisser ... ». Elle ne m'a rien répondu, j'ai alors poursuivi la procédure pour payer. J'ai donc réitéré la même manœuvre en scannant encore le même carton. Je précise que j'ai entendu le BIP sonore. A présent, je suis sûr que c'est un autre BIP que j'ai entendu, vu que ma caisse n'a pas été scannée. Pour continuer, j'ai entendu le BIP et à la question de savoir si tous les articles ont été scannés, j'ai répondu « OUI » à l'écran. La machine m'a aussi demandé si

j'avais seize ans, j'ai encore répondu « OUI ». J'ai aussi dit à ce moment à la caissière « ais-je bien seize ans ? », elle était un peu plus loin.

Au moment de choisir le mode paiement, j'ai poussé sur « Carte bancaire ». J'ai effectué l'opération sur le clavier, c'est-à-dire que j'ai composé mon code mais à aucun moment je n'ai regardé combien je devais payer. La transaction terminée, j'ai pris le ticket que j'ai plié en deux de manière à avoir le scan de sortie sur le dessous pour ouvrir le portique. Je me suis alors dirigé vers les portes de sortie où j'ai été interpellé par un inspecteur du magasin qui m'a demandé pour voir mon ticket de caisse. Tout en lui tendant le ticket que je tenais en main, je lui ai dit « deux cartons de PRIMITIVO ». Il a pris le ticket, l'a regardé avec moi et c'est là que je me suis rendu compte qu'un seul carton avait été scanné. Je l'ai donc suivi au bureau des interpellations où je lui ai dit que je faisais partie du personnel Carrefour. Il vous a donc contacté.

Vous me demandez pour quelle raison je n'ai pas contrôlé le prix à payer, à cela, je peux vous répondre que j'ai agi instinctivement, j'étais certain de mon coup. En scannant le carton, j'ai vu que le prix correspondait bien à la publicité, en effet, souvent il faut scanner par bouteilles, de plus, en scannant le second carton, j'ai bien entendu le BIP et pour moi, l'opération s'était normalement déroulée.

Par la suite, j'ai suivi ce que l'écran me proposait et, malheureusement, je n'ai pas regardé le montant à payer.

Vous me dites que dans le cas présent, je devais payer €83,88 pour les deux cartons, et que je n'ai payé que €41,94, soit la moitié de mes achats.

Je sais que c'est difficile à croire mais c'est la vérité. Je pensais bel et bien avoir correctement scanné les deux cartons mais il n'en est rien. (...) »

Monsieur B. n'a plus presté après ces faits mais les journées de travail ont été rémunérées par l'employeur.

Madame O. est, quant à elle, entendue par la direction le 11 mars 2021, et déclare notamment : *« (...) J'ai eu l'attention attirée par son comportement car j'avais vraiment l'impression qu'il regardait où je me trouvais. De plus, j'ai trouvé étrange qu'il me parle alors que ce n'est jamais le cas, hormis un bonjour. En effet, alors que je passais derrière lui et qu'il était occupé à effectuer les transactions au niveau d'une caisse, il s'est retourné vers moi et m'a dit: « 80 euros pour aller aux toilettes, c'est cher ». Je n'ai rien répondu, peut-être ai-je dit simplement « oui », je ne sais plus, c'était bizarre. Comme il me disait ça et que j'ai vu que le montant indiqué à l'écran n'était pas de €80,00 mais de €41,00 et quelques centimes, j'ai eu les sens en éveil et je me suis dit qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas. Je n'ai pas vu s'il pointait encore autre chose mais une fois après son départ, j'ai voulu en avoir le coeur net et j'ai sorti un ticket de manière à savoir ce qu'il avait réellement payé. C'est ainsi que j'ai constaté qu'il avait payé 41,00 et quelques centimes pour les deux cartons de vins. J'ai bien vu qu'il avait payé un seul carton, comme indiqué à l'écran ».*

Monsieur B. est auditionné une seconde fois sur les faits, le 11 mars 2021.

Cette audition s'est déroulée en deux phases. Tout d'abord, monsieur B. est réinterrogé par monsieur D. qui souhaite vérifier la véracité de ses dires après avoir effectué un test des opérations qui se suivent lors du scan (une discussion intervient sur la réalité de l'apparition d'un pop-up demandant au client s'il a bien seize ans) et en le confrontant à l'analyse de l'opérateur chargé des caméras de surveillance : monsieur B. a fait mine de scanner une seconde fois et a contrôlé son ticket avant de sortir de la zone de scan. Monsieur B. autorise monsieur D. et la directrice, madame P. à visionner les enregistrements et demande à faire un test en leur présence pour vérifier la présence ou non de ce pop-up.

Il précise : « (...) *je maintiens mes dires, à savoir que j'ai bien scanné, selon moi, le code barre. Si ça n'a pas fonctionné, c'est que je m'y suis mal pris, pourtant, je pensais bel et bien avoir correctement scanné. Je n'ai pas regardé si la lumière de la « douchette » s'allumait en vert mais, comme je l'ai déjà dit, j'ai entendu un BIP. Probablement ce BIP revenait d'ailleurs. Vous me dites aussi, selon les dires de l'opérateur, que j'ai contrôlé mon ticket avant de sortir de la zone, c'est faux, je l'ai peut-être regardé, sans contrôler, pour le plier en deux afin de pouvoir en présenter le code-barre pour sortir de la zone.(...) »*

Ensuite, dans la seconde partie de son audition, monsieur B. a déclaré ceci : « (...) *En présence de Mme P., ma Directrice, nous avons effectué le test à la caisse SCO SCA à savoir que j'ai scanné ma carte Carrefour Bonus Card comme je l'ai fait lundi, puis ai scanné le carton de vin « 7 Muri Primitivo ». Comme je vous l'ai dit, le système a bien demandé si j'avais 16 ans. Je ne vous ai pas menti. Vous me dites avoir regardé les images enregistrées en compagnie de Mme P. A ce sujet, vous me dites me voir arriver à la caisse SCO SCA à 12.36 heures. Par la suite, vous me voyez scanner ma carte CBC, prendre ensuite une « douchette » puis scanner le carton de vin. Je regarde ensuite longuement l'écran pour enfin scanner une seconde fois le même carton. D'emblée, je vous dis que si j'ai regardé longuement l'écran, c'est que je faisais mon calcul pour voir si la promotion était bien appliquée, en effet, parfois il faut scanner à la bouteille. Je scanne ensuite le second carton, un éclair rouge est visible sur le blanc du carton de vin mais le témoin vert de la douchette ne s'allume pas. A cela, comme je l'ai toujours dit, j'ai entendu un BIP et pour moi j'avais bien scanné.*

Si comme vous me le dites, l'éclair était rouge, c'est bien la preuve que j'ai actionné la gâchette de la « douchette », je n'ai donc pas fait semblant. A présent, nous visionnons ces images, ensemble.

Tout ce qui vient d'être dit correspond bien à ce que je viens de voir. Au moment du paiement, il est vrai que je regarde l'écran. Cependant, comme je l'ai dit, je n'ai pas vu le prix à payer, j'ai agi machinalement. Je dois dire que je n'avais pas mes lunettes et qu'il m'était difficile de voir ce qui était indiqué. C'est vrai que je marque un temps d'arrêt avant de procéder au paiement mais je réitère que je n'ai pas vu la somme à payer. Si j'avais été en possession de ma carte « My Carrefour », là, je crois sincèrement que j'aurais fait attention au prix à payer. Vous me faites remarquer que dans le cas que j'énonce, j'aurais été sans lunettes. C'est vrai mais le système demande au moyen d'un grand POP UP le nombre de points à retirer. J'aurais immédiatement vu que le nombre de points à retirer ne correspondrait pas et j'en aurais déduit qu'il y avait un problème, à savoir un carton pas scanné. J'aurais rectifié le tir en scannant correctement le carton. Pour reprendre la suite des

images, l'opération terminée, je prends le ticket de caisse et c'est bien vrai que je le regarde à mi-hauteur. Vous me demandez encore si à cet instant précis je regarde le prix, pour répondre à votre question, je dirais simplement que j'ai regardé machinalement, je n'avais pas mes lunettes et ne savais pas voir les petits caractères. J'ai peut-être voulu voir le prix, c'est possible, mais je n'ai rien vu ? Je ne sais plus. J'ai ensuite plié le ticket de caisse, ai présenté le code-barre au portique et suis sorti de la zone SCO SCA. La suite, vous la connaissez.(...)».

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité de l'appel

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

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2.1°. La preuve et les règles relatives à la charge de la preuve

La loi du 13 avril 2019 portant création d'un Code civil et y insérant ce livre VIII - «La preuve» ne comporte pas de dispositions transitoires. En conséquence et en résumé, en application du droit commun, elle s'applique aux actes passés après son entrée en vigueur (le 1^{er} novembre 2020), tandis que les règles relatives au procès s'appliquent immédiatement aux procédures en cours¹.

L'article 8.5 repris dans la section 5 relative au degré de preuve définit la règle générale relative à l'intensité de la preuve² étant celle d'une preuve certaine entendue comme suit : « *Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude* ».

L'article 8.6 admet la preuve par vraisemblance : celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif³ peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.

La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine.

¹ Pour appréhender toutes les nuances qui s'imposent sur cette question, voy. George, F., « *Le nouveau droit de la preuve. Quand le huitième wagon devient locomotive !* », J.T., 2019/32, n° 6786, p. 637-657, spécifiquement n° 91 à 94 ; F. George, « *La réforme du droit de la preuve : droit transitoire* » in *La réforme du droit de la preuve*, D. Mougenot dir, CUP, Vol.193, Anthémis, 2019, pp. 255 et s. ; Cass. 13 novembre 2023, S.23.0011.F/1.

² George, F., « *Le nouveau droit de la preuve. Quand le huitième wagon devient locomotive !* », J.T., 2019/32, n° 6786, p. 637-657, plus spécifiquement point C, n° 19 à 21.

³ N. VERHEYDEN, *Droit de la preuve*, Larcier, 1991, pp. 52 à 54.

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

La cour rappelle que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue pour autant que ces faits soient contestés¹¹.

L'article 8.3 du Code civil le précise expressément : *« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, les faits ou actes juridiques doivent être prouvés lorsqu'ils sont allégués et contestés.(...) ».*

III.2.2°. Le congé : notion, forme et effets juridiques

➤ *En droit*

L'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que le contrat peut prendre fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

Le congé correspond à cette volonté exprimée par l'une des parties de mettre fin au contrat et la Cour de cassation¹² a défini le congé comme l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin.

Le congé est donc la manifestation de la volonté de rupture adressée à l'autre partie concernée, c'est un acte réceptice.

Le congé n'est donc valablement formé que par sa notification à son destinataire¹³: une annonce, une intention de rompre exprimée à un tiers ne suffit pas, il doit s'agir d'une volonté ferme et sérieuse qui s'extériorise à destination de l'autre partie.

¹¹ H. Mormont, *La charge de la preuve dans le contentieux judiciaire de la sécurité sociale*, R.D.S., 2013/2, pp. 348 et s. qui rappelle que le principe s'applique aux matières qui ne sont pas d'ordre public et qui renvoie à Cass., 18 avril 2008, *Pas.*, 2008, I, p. 936 : *« Seuls les faits contestés doivent être prouvés »* et Cass., 10 mai 2001, *Pas.*, 2001, I, p. 807 ; S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, *« La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières »*, Orientations, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement pp. 8 à 10.

¹² Cass., 14 janvier 1981, *Pas.*, 81,43 ; Cass., 11 mai 19881, *Pas.*, 1981, p. 1040 et *JTT*, 1981, p 356.

¹³ C. trav. Mons, 18 février 2008, JLMB, 2008, p. 1836.

Le congé est un acte juridique dont la validité n'est soumise à aucune forme, son expression peut être écrite ou orale voire tacite ; il peut, par exemple, résulter de l'envoi des documents sociaux sans qu'un élément circonstanciel permette de traduire cet envoi autrement que par la volonté de rompre.

Le congé est un acte juridique unilatéral qui ne doit pas être accepté et son destinataire peut se prévaloir de ses effets dès sa manifestation à son égard.

C'est un acte définitif qui ne peut être révoqué, émis sous condition ni rétroagir¹⁴.

➤ *En fait*

Monsieur B. soutient que l'employeur a pris la décision de rompre le contrat de travail le 8 mars 2021 à l'issue de la première audition, rupture qui s'est matérialisée par la reprise des clés et de tout le matériel de la société lui ordonnant de ne plus se présenter sur le lieu de travail.

Monsieur B. n'a effectivement pas presté après les faits.

Pour soutenir sa thèse, monsieur B. se base sur une attestation de monsieur H., employé et délégué syndical cadre, qui déclare à cet égard : « (...) *A ma connaissance son badge et les clés du magasin destinés à l'ouverture et à la fermeture du magasin lui ont été repris le lundi 8 mars 2021 par la direction locale dès la sortie de l'audition avec le service spécial. Il ne les a donc pas rendus le mercredi 17 mars 2021* ». Monsieur H. précise avoir assisté monsieur B. lors de la libération de son vestiaire le 17 mars et ne pas avoir constaté la remise du badge et des clés. Il donne son « sentiment » sur cette affaire et atteste de ce qu'il en est « à sa connaissance ». (pièce III.7 du dossier de pièces de monsieur B.).

L'employeur, quant à lui, souligne que c'est dans le courrier recommandé du 12 mars 2021, qu'il a été demandé à monsieur B., pour la première fois, de rapporter les documents et le matériel mis à sa disposition (pièce 8 du dossier de pièces de l'employeur). Monsieur B. n'est venu remettre son matériel qu'à la suite de son licenciement, et il est également venu rechercher ses affaires personnelles dans son casier à la même occasion. Ces faits se sont déroulés en présence de son représentant syndical. De plus, monsieur B. a bien été payé pour les journées des 8 mars et 11 mars 2021 (pièce 13 de son dossier). Lorsqu'une personne est auditionnée, il lui est ensuite demandé de rentrer chez elle et il lui est indiqué qu'elle sera recontactée lorsqu'une décision aura été prise par la direction.

La cour considère, au départ de l'ensemble de ces éléments factuels, que monsieur B. ne démontre pas que l'employeur a exprimé, en date du 8 mars 2021, une volonté de mettre

¹⁴ V. Vannes, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, Bxl, 1996, pp. 626-630 ; CLESSE, C.-E., Sangrones-Jacquemotte, G., *La rupture du contrat de travail: droit, motivation et restriction*, pp. 17-51.

fin au contrat de travail. Ni explicitement, ce qui n'est pas soutenu, ni implicitement par la remise des clés et de l'ensemble du matériel mis à sa disposition.

Le fait est contesté par l'employeur et n'est pas objectivé. Monsieur H. n'a pas été témoin du fait qui est soutenu par monsieur B. L'audition de monsieur B. a été menée par monsieur D. qui n'est pas compétent pour prendre une décision de licencier, hors la présence de l'employeur et n'acte pas la remise de quoique ce soit.

Les éléments circonstanciels invoqués, en ce y compris la chronologie des faits, permettent tout au plus de considérer, sans se prononcer sur la régularité de la pratique invoquée par l'employeur, une suspension du contrat, une dispense de prestations durant l'enquête qui démarre mais pas une volonté de rompre à ce stade.

III.2.3°. Le motif grave et l'indemnité de rupture

III.2.3°.a) Respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail

➤ *En droit*

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail prévoit que le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. 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 signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

Le délai commence à courir à partir de la connaissance du fait. Il s'agit du moment où l'auteur du congé a une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. Il se distingue du moment où l'auteur du congé dispose des moyens de preuve des faits reprochés.¹⁵

En cas de contestation, il appartient à l'employeur d'établir le moment de la prise de connaissance de ceux-ci en apportant des éléments de preuve suffisamment probants à

¹⁵ V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », BXL, Bruylant, 1996, pages 655 et suivantes.

charge pour le destinataire du congé d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure ; en cas de doute, il sera considéré que l'employeur n'apporte pas la preuve requise¹⁶.

En fonction des circonstances de la cause, il peut être nécessaire de procéder à une enquête et notamment d'entendre le travailleur préalablement à la prise de décision de licencier. Ces mesures doivent être nécessaires pour permettre d'acquérir la certitude suffisante des faits. Le délai de trois jours pendra cours, dans ce cas, à la fin de l'enquête¹⁷.

La cour estime donc, en droit, qu'une audition préalable au licenciement est légitime lorsque l'employeur envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à son attitude et/ou à son aptitude et qui constituent potentiellement, comme en l'espèce, de graves manquements.

Le but de cette audition qui peut faire courir le délai légal de trois jours est d'obtenir une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

L'employeur ne peut toutefois se contenter de l'alléguer mais doit, en présence d'une contestation circonstanciée, apporter des éléments de preuve suffisamment probants dont par exemple, une convocation dont l'objet démontrerait que l'employeur souhaitait entendre le travailleur en ses explications et moyens de défense sur des faits susceptibles d'être qualifiés de motif grave et de justifier un licenciement à ce titre, un procès-verbal contradictoire, des attestations de témoins, etc.

➤ *En fait*

Dès lors que la cour ne retient pas l'existence d'un congé à la date du 8 mars 2021, c'est bien par courrier du 12 mars 2021 que le contrat est rompu.

Les faits invoqués se produisent le lundi 8 mars 2021, la notification du licenciement intervient le 12 mars 2021 après une deuxième audition intervenue le 11 mars 2021 et celle des motifs graves intervient le 16 mars 2021.

Le délai commence à courir lorsque l'auteur du congé a une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à monsieur B. et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. En l'espèce, c'est le 11 mars 2021 que l'employeur acquiert cette certitude après avoir entendu monsieur B. en ses explications, confronté aux enregistrements des caméras de surveillance et disposant du témoignage de madame O. Le

¹⁶ M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011., pages 71 et 73.

¹⁷ C. trav. Bruxelles, 19 février 2020, RG n° 2017/AB/317.

contenu de l'audition du 11 mars 2021 démontre qu'il s'agissait bien dans le chef de l'employeur, d'obtenir une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

III.2.3°. b) Fondement du motif grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail prévoit que 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.

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une 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 adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances¹⁸.

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué¹⁹.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.²⁰

¹⁸ C. trav. Liège, division Namur, 25.04.2017, 2016/AN/84 qui cite Cass., 25.11.2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p. 33 ; DECKERS H., « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8, p. 8 ; DECKERS, H., Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale, Chron. D.S. 2021, liv. 10, 477-479.

¹⁹ Cass. 12.02.2018, JTT, 2018, p. 265.

²⁰ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V. VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Ainsi, " la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement", le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.²¹

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)²² – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ». ²³

Le juge ne peut, par contre, apprécier la gravité de la faute rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail (le critère légal étant la perte de confiance) en se référant à la disproportion entre la faute et la perte de l'emploi.²⁴

➤ *En l'espèce*

Deux questions doivent être analysées : le fait reproché est-il constitutif de motif grave d'une part et d'autre part, est-il établi ?

pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pp. 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pp. 1542 et suivantes.

²¹ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, p. 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 27 et suivantes.

²² Cass. 06.06.2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, S. Gilson et F. Lambinet, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », B.J.S., 2017, n° 577.

²³H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 pp. 2 à 7.

²⁴ Deckers, H., « Le licenciement pour motif grave - Chronique de jurisprudence (2012-2016) - Définition et formalisme », *Or.*, 2018/5, pp. 11-21.

La cour considère que le vol tel qu'il est reproché à monsieur B. constitue bien un motif grave.

Le vol constitue un motif grave puisqu'il ébranle la confiance de l'employeur qui doit présider aux relations entre parties²⁵, peu importe le caractère isolé des faits eu égard à la nature même de ces faits et leur place dans l'appréciation de la probité d'un travailleur.

Il en va d'autant plus ainsi eu égard à la nature de l'entreprise concernée en l'espèce à savoir, un magasin de grande distribution où l'acte peut facilement être commis et où le contrôle permanent est impossible. Le travailleur sait qu'aucune tolérance n'est admise par l'employeur.

Le préjudice subi par l'employeur et les conséquences pour le travailleur sont sans incidence sur la notion de motif grave.

In concreto, aucune circonstance de la cause n'est de nature à atténuer la portée du fait incriminé en ce qu'il rompt la confiance entre les parties. Ainsi, la prise en compte de l'ancienneté sans reproche de monsieur B. ou de sa fonction à responsabilité (*manager*) ne fait, au contraire, qu'augmenter la confiance que l'employeur peut avoir envers son travailleur et la nécessité d'exemplarité dans son chef.

Il ne s'agit pas d'apprécier le comportement d'un client mais d'un travailleur. La comparaison soutenue par monsieur B. est donc inopportune dans l'examen de la gravité de la faute. Pas plus qu'il ne s'agit de parier sur la fiabilité du système de *self scanning*, de son hyper ou hyposensibilité, qui a été délibérément choisi par monsieur B.

La cour considère également que le fait de vol reproché à monsieur B. est établi.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du vol autrement dit, de circonstances inférant aux faits une interprétation non équivoque de vol et au travailleur, de rapporter la preuve de l'absence de toute intention de commettre cet acte.

La cour se rallie à la jurisprudence qui précise que: « *l'intention frauduleuse n'est rien d'autre que le dessein de se comporter en propriétaire du bien soustrait, sans volonté de le restituer* ». C'est au travailleur « *qu'il incombe, en matière de vol, de démontrer les circonstances dont [elle] se prévaut pour écarter l'intention frauduleuse qui s'infère notamment des actes non contestés qu'[elle] a accompli* »²⁶.

La matérialité des faits n'est pas contestée par monsieur B. qui sort de la zone SCO SCA avec deux caisses de vin dont une n'est pas payée et se comporte en propriétaire de ce bien.

²⁵ P. Deloos et R. Manette, "Le congé pour motif grave", in Chroniques de droit à l'usage du Palais, T.2, Le contrat de travail, 1986, Commission Université-Palais, Story-Scientia, p.138 et la jurisprudence citée ;

²⁶ C. trav. Liège, 24 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 212.

Monsieur B. admet lui-même qu'une autre interprétation de son comportement est difficile à croire.

La preuve qui incombe à l'employeur est en l'espèce rapportée avec l'intensité de certitude requise par le Code civil c'est-à-dire avec un degré raisonnable de certitude.

Il appartient donc à monsieur B. de rapporter la preuve de l'absence de toute intention de commettre cet acte. A l'évidence, il ne peut suffire en présence d'un tel comportement d'affirmer sa bonne intention ou l'absence de mauvaise intention et d'invoquer un oubli, une erreur, une distraction sans la moindre objectivation certaine de circonstances positives (rapportée avec un degré raisonnable de certitude) ou sans la moindre objectivation plus que plausible de circonstances négatives.

La cour considère, en l'espèce, que tel n'est pas le cas. Il persiste à tout le moins un doute et c'est monsieur B. qui assume le risque du défaut de cette preuve dont il a la charge.

Monsieur B. reconnaît, dans son audition, qu'il sait qu'il doit payer tous les articles qu'il achète et dans le cas où il choisit de faire des achats via SCO SCA, qu'il doit en respecter les modalités, à savoir scanner l'entièreté des marchandises, ce qui n'a pas été le cas. Il reconnaît ne pas avoir mis tout en œuvre pour s'assurer que tous les articles étaient bien scannés.

Plusieurs étapes permettaient à monsieur B. qui est parfaitement conscient de ses obligations, de s'assurer de les avoir remplies : vérifier le détail de ce qu'il scanne *a fortiori* lorsque le voyant vert ne s'allume pas, vérifier le montant à payer, vérifier le montant payé et encore vérifier le ticket avant de sortir de la zone. Il ne suffit donc pas de mettre en avant qu'il a bien scanné une deuxième fois l'article qu'il va emporter. La tentative réalisée, en présence d'une surveillance physique et par caméra, ne démontre rien au regard de la succession des étapes qui suivent.

Monsieur B. adapte ses explications au fur et à mesure de l'enquête et soutient globalement n'avoir rien vu sauf le prix de la caisse de vin qu'il connaissait bien puisqu'il souhaitait spécifiquement profiter d'une promotion. Il sait donc parfaitement qu'il doit payer 83.88 EUR et non 41.94 EUR.

Le déficit visuel ne convainc pas la cour puisque monsieur B. peut parfaitement vérifier la première étape de ses achats : le prix du carton de vin conforme à la promotion. Les autres étapes se déroulent dans les mêmes circonstances quant au champ de vision.

Cet élément factuel n'est, en outre, invoqué qu'au stade de la deuxième partie de la deuxième audition. Monsieur B. soutient encore que s'il avait utilisé sa carte de réduction, il se serait rendu compte de l'erreur alors qu'il s'agit d'une carte magnétique qui mentionne un nombre de points lorsqu'elle est lue pas le scanner comme toutes les autres manipulations de ce procédé automatisé.

La distraction ne convainc pas non plus la cour dès lors que l'enregistrement vidéo démontre que monsieur B. a passé toutes ces étapes, qu'il a eu la possibilité répétée de s'assurer du respect des obligations auxquelles il s'est engagé en sa qualité de travailleur : il regarde l'écran sur lequel apparaît le résultat de son opération consistant à scanner les articles qu'il achète, il répond aux pop-up, il paie, il regarde sans équivoque possible son ticket de caisse avant de le plier à hauteur du code-barre permettant d'actionner la porte de sortie. Ce ticket de caisse mentionne clairement qu'il ne concerne qu'un seul article.

En outre, madame O. atteste d'un comportement suspect qui est confirmé par l'enregistrement vidéo. Monsieur B. s'inquiète de la présence de cette collègue et lui confirme expressément qu'il fait des achats pour 80 EUR sans lui demander de l'aide alors qu'il soutient qu'il ne voit pas correctement les opérations qu'il réalise.

Monsieur B. affirme donc mais n'objective nullement la thèse de la distraction qu'il défend pour se départir d'une situation de vol qui peut lui être imputée au départ de son comportement volontaire.

Le motif grave est donc validé et le jugement dont appel est réformé.

III.2.3°. c) Indemnité de rupture

Aucune indemnité de rupture n'est due dès lors que le motif grave est validé.

Le jugement est réformé et monsieur B. est débouté de sa demande.

III.2.4°- Le licenciement manifestement déraisonnable

➤ En droit

Les motifs manifestement déraisonnables

La convention collective de travail n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.²⁷

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la convention collective de travail et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

La convention collective de travail ne définit pas les notions d'aptitude au travail, de conduite du travailleur et de nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

²⁷ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62 ; W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Compendium Social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. 2019-2020, 2019, liv. CSDT-YI19001, 2751-2764 (14 p.).

Ces notions sont inspirées de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, mais ne sont pas identiques²⁸.

Le motif doit être légitime²⁹, valable, raisonnable³⁰, dans les limites de contrôle marginal du juge qui doit constater que le licenciement, fondé sur des motifs légaux, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

➤ *En l'espèce*

En l'espèce, chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

Dès lors que la cour retient la régularité du licenciement pour motif grave, il est acquis que le licenciement de monsieur B. se base sur un motif en lien avec sa conduite et il ne peut être soutenu qu'un employeur normal et raisonnable placé dans ces circonstances n'aurait jamais décidé de le licencier.

Monsieur B. invoque un contexte social en toile de fond (lié aux travailleurs en crédit – temps) sans rapporter la preuve d'un lien causal entre ce contexte très général et son licenciement.

Le jugement est également réformé sur ce chef de demande et monsieur B. est débouté de sa demande.

III.2.5°- La somme de 63,50 EUR bruts à titre de jours fériés post-contractuels

Aucune rémunération n'est due à ce titre dès lors que le motif grave est validé.

Le jugement est réformé et monsieur B. est débouté de sa demande

IV. LES DEPENS

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, monsieur B.

Ils sont liquidés par l'employeur à la somme de 4500 EUR.

²⁸ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 62 à 64.

²⁹ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20 octobre 2014, RG 2013/AM/332

³⁰ M. JOURDAN, Motif grave et licenciement abusif in *Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. Gilson, Anthémis, Limal, 2011, pp. 423 et svtes.

Monsieur B. a demandé à titre subsidiaire de limiter cette condamnation compte tenu de sa capacité financière au regard de celle de l'employeur.

L'article 1022 du Code judiciaire prévoit qu'à la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte:

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

En l'espèce, monsieur B. atteste d'une capacité financière limitée (travail intérimaire après son licenciement et ensuite retraite) qui permet de retenir les montants minima soit 1.500 EUR par instance à titre d'indemnité de procédure.

Monsieur B. ne justifie par contre pas d'une situation déraisonnable ou abusive qui permettrait de s'éloigner de l'application de cette règle de droit.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 22 EUR pour la première instance, déjà avancée par monsieur B. et à la somme de 24 EUR pour la procédure d'appel, avancée par l'employeur (loi du 19 mars 2017).

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,

Dit l'appel recevable et fondé,

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les demandes faisant l'objet de l'appel et en ce qu'il a statué sur les dépens,

Dit ces demandes non fondées,

Déboute monsieur B. de ses prétentions,

Condamne monsieur B. aux frais et dépens des deux instances :

- 1.500 EUR à titre d'indemnité de procédure due à l'employeur pour la première instance,
- 1.500 EUR à titre d'indemnité de procédure due à l'employeur pour la procédure d'appel,
- 22 EUR à titre de contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne pour la première instance déjà avancée par lui,
- 24 EUR à titre de contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne pour la procédure d'appel, à rembourser à l'employeur.



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. D., présidente de chambre,
B. M., conseillère sociale au titre d'employeur
E. D., conseiller social au titre d'employé
Assistés de N. F., greffière,

La greffière,

Les conseillers sociaux,

La présidente,

et **prononcé**, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-C** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **23 octobre 2024**, par :

M. D., présidente de chambre,
Assistée de N. F., greffière,

La greffière,

La présidente.