



Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>18/427/A</b>
Date du prononcé <b>16 avril 2024</b>
Numéro du rôle <b>2020/AN/38</b>
En cause de :  D R C/ D L L / D L S C A

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

Chambre 6A

# Arrêt

**\*Contrat de travail – rupture – congé pour motif grave – notion – vol – imputabilité – personne sous médication - entérinement expertise-faute grave – licenciement non manifestement déraisonnable- pas d’abus de droit -  
loi 3/7/1978, art. 35, 39, CCT 109, art 8 et 9**

**EN CAUSE :**

**DR**, RRN, domiciliée à ...  
partie appelante, ci-après désignée Madame D.  
présente et assistée de Maître B J-P, avocat

**CONTRE :**

**DLL / DLSCA**, BCE, dont le siège est établi à ...  
partie intimée,  
représenté par Maître D M loco Maître R O, avocat

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

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

- l’arrêt interlocutoire prononcé par la Cour de céans différemment composée le 01 février 2022 ;
- la notification de cet arrêt aux parties par plis judiciaires du 04 février 2022 ;
- l’ordonnance rendue le 25 juillet 2022 sur pied de l’article 974§2 du Code judiciaire, prolongeant le délai pour le dépôt du rapport d’expertise jusqu’au 1<sup>er</sup> février 2023 ;
- la notification de l’ordonnance précitée le 26 juillet 2022 ;
- le rapport définitif de l’expert déposé au greffe de la cour le 17 janvier 2023 ;
- l’état de frais et honoraires de l’expert déposé au greffe de la cour le 27 janvier 2023 et communiqué aux parties le 30 janvier 2023 ;
- l’ordonnance rendue le 04 avril 2023 sur pied de l’article 991§1er du Code judiciaire, taxant l’état de frais et honoraires de l’expert ;

- la notification de l'ordonnance précitée le 07 avril 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 05 septembre 2023 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 12 mars 2024 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courrier et plis judiciaire du 05 septembre 2023 ;
- les conclusions après réouverture des débats pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 03 novembre 2023 ;
- les conclusions après réouverture des débats pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 08 janvier 2024 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 08 février 2024 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 12 mars 2024.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 mars 2024 au cours de laquelle les débats ont été repris *ab initio* sur les points non tranchés, vu l'impossibilité de reconstituer le précédent siège de la Cour. La cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

La demande initiale tendait à contester le motif grave (vol) pour lequel Madame D. a été licenciée.

En instance, elle sollicitait la condamnation de la SCA à lui payer :

- 42.718,84 euros provisionnels d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1 euro provisionnel d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 1 euro provisionnel de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle demandait également le bénéfice de l'exécution provisoire et les dépens.

Par jugement du 24 septembre 2019, le tribunal du travail a dit la demande recevable et non fondée. Il a également condamné Madame D. aux dépens de la SCA, liquidés à 3.000 euros d'indemnité de procédure.

Madame D. a interjeté appel et sollicitait la réformation du jugement et que la cour dise ses demandes originaires fondées, le cas échéant après une mesure d'expertise médicale. Elle demandait également la condamnation de son employeur aux dépens des deux instances.

L'employeur demandait pour sa part la confirmation du jugement, le rejet de toutes les prétentions de Madame D. et la condamnation de Madame D. aux dépens d'appel.

## **II. L'ARRET DE LA COUR DU 1<sup>er</sup> FEVRIER 2022**

Dans son arrêt, la cour a déclaré l'appel recevable et a estimé que les formalités du licenciement pour motif grave avaient été respectées.

Avant dire droit, la cour a désigné le Docteur B en qualité d'expert afin de donner son avis sur les questions suivantes, en tenant compte des certitudes offertes par l'état actuel de la science :

- la situation médicale connue par Madame D. au cours des mois de mars et avril 2017 ;
- les médications qui lui étaient prescrites et qu'elle consommait effectivement à cette époque ;
- les conséquences éventuellement indésirables de ces médications et le fait de savoir si elles étaient susceptibles d'annihiler ou de diminuer, de manière permanente ou occasionnelle, le discernement et le libre arbitre de Madame D. et ainsi de l'amener à commettre, de manière non délibérée ou non consciente, des faits de l'ordre de ceux qui lui sont reprochés par son employeur.

## **III. L'EXPERTISE**

Dans ses conclusions, l'expert indique :

- Au cours des mois de mars et avril 2017, Madame D. souffrait d'une pathologie dorsolombaire opérée par arthrodèse L3 à S1 en 2005 et L4-L5 en 2015. Aucun élément du dossier ne démontre l'existence d'un état psychiatrique ni une décompensation anxiodépressive sévère.
- Les médications prescrites et qu'elle consommait sont reprises dans l'ordonnancier dont l'étude révèle une consommation d'une boîte d'antidépresseurs (Escitalopram) de 98 comprimés en juin 2016, de 56 en février 2017 et le 4 avril 2017 ainsi qu'une boîte de Zaldiar de 60 comprimés le 4 avril 2017, ce qui ne démontre pas une consommation excessive de ces médicaments.
- Les effets secondaires de ces médicaments ont été décrits par le docteur Godefroi, psychiatre.
- Les conséquences éventuellement indésirables de ces médications n'étaient pas susceptibles d'annihiler ou de diminuer le discernement et le libre arbitre.
- Les troubles de la vigilance ou l'absence de discernement n'ont jamais été démontrés aux moments des faits.

#### **IV. POSITION DES PARTIES**

**Madame D.** critique le rapport d'expertise et estime que celui-ci lui est inopposable.

Elle invoque que :

- Le docteur B n'est pas inscrite comme expert en toxicologie, pharmacologie ou psychiatrie et le sapiteur n'est pas inscrit au registre central des experts ;
- la façon dont l'expert a eu des aprioris et la façon dont elle a conduit les travaux ;
- le fait qu'elle a consulté comme sapiteur un psychiatre et non un toxicologue ;
- le rapport du docteur L n'a pas été transmis au sapiteur ;
- l'expert, tout comme le sapiteur, se sont perdu en considération relatives à la culpabilité de Madame D. ;
- l'expert n'a pas répondu aux questions posées par la cour en décrivant les effets indésirables induits par la prise de médicaments et de leur prise simultanée, avec la consommation ou non d'alcool.

Par ailleurs, elle met en doute l'indépendance et l'impartialité de l'expert. Elle sollicite la désignation d'un nouvel expert en toxicologue ou pharmacologue.

**La SCA** invoque de son côté que :

- il n'y a pas lieu d'écarter le rapport de l'expert dès lors qu'il n'y a eu aucune remarque formulée durant l'expertise ;
- il n'était pas nécessaire que l'expert soit spécialisé en toxicologie, pharmacologie, psychiatrie ... et le sapiteur a été choisi de commun accord ;
- les aprioris de l'expert ne sont pas établis ;
- le rapport du docteur L a été transmis au sapiteur, certes en retard, mais après avoir reconnu que c'était un oubli et l'expert a eu la possibilité de se prononcer quant à son contenu ;
- le médecin conseil a eu l'occasion de déposer ses faits directoires ;
- il n'y a pas lieu d'ordonner une nouvelle expertise car Madame D. n'apporte pas d'éléments concrets en contradiction avec les données de son ordonnancier et ne prouve pas sa consommation d'alcool.

#### **V. FONDEMENT**

##### **V.1. Quant à l'écartement du rapport de l'expert.**

Madame D. émet différentes critiques en vue d'obtenir l'écartement du rapport d'expertise.

1.

La cour souligne que les commentaires relatifs à la spécialisation de l'expert sont irrelevants puisque, d'une part, l'expert est repris au registre national d'expert et que, d'autre part, il a la possibilité de faire appel à un sapiteur dont la spécialité est choisie en général de commun accord avec les médecins conseils des parties, ce qui fut le cas en l'espèce.

Quant au sapiteur neuropsychiatre consulté, outre le fait qu'il est spécialisé en médecine d'assurance et d'expertise, il n'est pas nécessaire qu'il soit inscrit au registre national d'expert.

La cour constate que lors de la première séance d'expertise, il a été décidé de demander à Madame D. de déposer son ordonnancier et de solliciter l'avis d'un expert psychiatre. Les parties ont donc estimé qu'un psychiatre serait à même de les éclairer sur les effets secondaires des différents traitements. Un psychiatre doit être habitué à voir des patients ayant consommé les doses de médicament évoquées, que ce soit en prise exclusive ou combinée avec des antidouleurs. Le recours à un expert en toxicologie ou pharmacologie aurait sans doute été utile s'il avait été établi que Madame D. consommait d'importantes quantités d'alcool avec un cocktail de médicaments assez rarement prescrits. En l'espèce, la dose d'alcool était prétendue modérée et les médicaments prescrits à des doses habituelles.

2.

Concernant ses assuétudes, Madame D. a indiqué boire à ce moment à l'occasion mais au moment des faits consommer deux à trois verres par jour. Il est par conséquent étonnant que dans le cadre de ses faits directoires, le docteur L. fasse état d'une consommation d'un litre de vin par jour que l'expert n'aurait pas pris en considération. Une telle consommation n'est pas établie.

3.

Concernant le rapport du Docteur L non communiqué au sapiteur, l'expert s'est expliqué à cet égard (il s'agit d'un oubli). Si ce fait est bien évidemment regrettable, il ne peut en être déduit que l'expert a voulu orienter le dossier et il est tout aussi regrettable de constater que le docteur L a interpellé directement le sapiteur non seulement sur la transmission de son rapport mais également sur la consommation de Zaldiar et d'alcool sans passer par l'intermédiaire de l'expert ou à tout le moins sans transmettre une copie de son courrier aux parties.

Quoi qu'il en soit, le sapiteur a pris connaissance de ce rapport et a confirmé que :

- concernant le Zaldiar, une seule boîte a été délivrée le 4 avril 2017,
- la consommation d'alcool est décrite comme modérée (70g/ semaine).

4.

Le contact entre l'expert et le docteur C est justifié par le retard du médecin conseil de Madame D. et il n'est pas rapporté qu'il y aurait eu d'autres échanges d'informations que les coordonnées du Docteur L.

Par ailleurs, la cour relève que Madame D. avait la possibilité de demander le remplacement de l'expert, selon les formes visées par l'article 979 du Code judiciaire, voire sa récusation, en cas de conflit d'intérêt avéré, d'inimitié ou de manque d'impartialité de l'expert, comme le permettent les articles 966 et suivants du Code judiciaire, ce qu'elle n'a pas fait. C'est plus d'un an après la séance qu'elle invoque une suspicion de partialité à cause de ce contact.

5.

Si la cour constate qu'effectivement, l'expert donne un avis qui va au-delà de sa mission (« *l'expertisée minimise les faits et tend à édulcorer sa responsabilité* »), la cour ne s'attachera qu'aux constatations médicales du dossier qui sont essentiellement apportées par le sapiteur.

Il n'y a dès lors pas lieu d'écarter les conclusions médicales de l'expertise.

## V.2 Quant aux conclusions de l'expert sur le fond

L'expert a fait appel, de commun accord avec les parties, à un sapiteur neuropsychiatre.

Celui-ci éclaire l'expert sur les points suivants :

- si l'on s'en réfère à la délivrance de médicaments aux alentours d'avril 2017, la seule médication psychotrope est l'Escitalopram, avec une consommation tout-à-fait habituelle d'un comprimé par jour. Rien ne permet d'établir que Madame D. consommait du Diazepam ;
- le sapiteur a effectué une évaluation multiphasique de personnalité qui a permis d'écarter une fluctuation de la vigilance de Madame D. alors qu'au moment du test, la médication était beaucoup plus lourde que celle au moment des faits ;
- la notion de troubles cognitifs n'implique pas une abolition du discernement qui puisse expliquer la répétition des faits délictueux ;
- à aucun moment, on ne décrit dans la littérature des troubles comportementaux susceptibles d'entraîner l'altération ou l'annihilation de responsabilité ou de discernement ou susceptibles de constituer une force irrésistible ;
- la consommation d'alcool est décrite comme modérée et ne semble pas contributive à une perte de discernement ;
- par conséquent, les médicaments antidépresseurs pris par Madame D. sont bien tolérés et sont en catégorie II selon les critères de l'Institut belge pour la sécurité routière, à savoir qu'elles sont peu sédatives et exercent excessivement peu d'influence sur les fonctions cognitives et psychomotrices requises par la conduite.

Sur cette base l'expert conclut, après avoir rappelé qu'au moment des faits, Madame D. ne présentait pas un état psychiatrique ni une décompensation anxiodépressive sévère, que les conséquences des médications prises n'étaient pas susceptibles d'annihiler ou de diminuer de manière permanente ou occasionnelle le discernement ou le libre arbitre de Madame D.

### V.3 Critiques des conclusions du rapport

Madame D. émet différentes critiques sur le fond de l'expertise.

1.

Elle reproche à l'expert de ne pas avoir détaillé les effets indésirables induits par la prise de médicaments anti-douleurs, myorelaxants et psychotropes, que ce soit pour chaque médicament ou de leur prise combinée, tout en tenant compte de leur fréquence et de leur intensité. Elle fait référence notamment à un article de doctrine médicale publié dans une revue faisant état d'une liste de 45 références quant aux effets non désirés de molécules psychotropes.

La cour relève que cet article vise à examiner les réactions d'agressivité et non les effets sur le discernement et le libre arbitre. Le médecin conseil ne fait pas référence à des articles de doctrine qui auraient examiné spécifiquement cette dernière problématique.

Madame D. dépose un certificat médical de son médecin traitant qui prétend qu'elle s'est vue prescrire depuis mars-avril 2017 un cocktail de médicaments dont des antidouleurs morphiniques, des benzodiazépines et des régulateurs de l'humeur.

Si l'on se réfère au relevé des médicaments, on ne peut que constater que le Zal diar n'a été prescrit que le 4 avril et ne peut donc justifier les faits qui se sont produits en mars. Si l'on remonte aux délivrances de médicaments depuis décembre 2016 (à noter qu'aucun médicament n'a été délivré de juin 2016 à décembre 2016), il a été délivré comme indiqué par l'expert une boîte d'Escitalopram (56 cp) en février 2017, le 4 avril 2017 du Zal diar ainsi qu'une nouvelle boîte d'Escitalopram. Quant aux comprimés de valium, la dernière prescription remonte au 31 décembre 2015 pour 30 comprimés. Madame D. invoque qu'elle prenait des médicaments dont elle disposait dans sa pharmacie. C'est possible mais ce n'est pas démontré.

2.

Son médecin conseil critique les conclusions du sapiteur parce que ce dernier se base sur deux notions erronées à savoir que :

- Madame ne consommait que les médicaments achetés alors qu'elle en avait une pharmacie pleine ;
- et que sa consommation d'alcool était raisonnable alors qu'elle buvait environ un litre de vin par jour.



Ce faisant, son médecin conseil fonde sa critique sur des suppositions. La cour rappelle qu'en l'espèce, il appartient à l'employeur de prouver la faute grave mais dès lors que la matérialité des faits n'est pas contestée, il appartient à Madame D. d'établir le cas échéant, une cause d'excuse, par exemple par une consommation importante de médicaments ou d'autres que ceux repris à son ordonnancier, éventuellement combinée avec une consommation importante d'alcool, ce qu'elle ne fait pas. L'attestation de son médecin traitant n'est pas suffisamment précise au niveau des dates et il est étonnant de constater que cette dernière ne fasse pas état d'un relevé des médicaments qu'elle aurait prescrit avec la date de délivrance, voire un résumé des consultations de Madame D.

3.

Concernant sa prétendue consommation d'alcool, aucun rapport médical ne fait état d'un problème alcoolique important (seul le rapport du docteur Deltenre du 14 juin 2018 indique une consommation occasionnelle quantifiée à 70 g/ semaine et celui du 30 juillet 2018 qui indique qu'il n'est pas impossible que la consommation d'alcool ait été de temps en temps un peu plus importante, ce qui pour quelqu'un qui ne pèse que 40 kg pourrait devenir une consommation à risque). Selon ses propres dires, au moment des faits, Madame D. ne consommait que 2 ou 3 verres de rosé. Par ailleurs, on est en droit de penser que si sa consommation d'alcool était d'un litre par jour, ses collègues et son employeur s'en serait aperçu.

Que la prise d'antidépresseurs (combinée ou non avec des doses modérées d'alcool) ait pu conduire à des moments de somnolence est possible, voire probable, mais explique difficilement que le discernement ait été influencé à plusieurs reprises et n'explique pas les différents stratagèmes mis en place par Madame (l'achat moyennant 2 tickets, l'utilisation de la caisse la plus éloignée de la personne qui surveille, éparpillement des marchandises....). Par ailleurs, au moment des faits, Madame D. est passée en caisse self-scan. Elle pouvait, si elle ne se sentait pas bien, passer par une caisse traditionnelle avec une employée caissière.

La cour considère que les attestations déposées au dossier de Madame ne sont pas pertinentes puisque soit elles émanent des membres de sa famille, soit elles ne sont pas précises sur les moments des constatations.

Par conséquent, la cour estime que le discernement de Madame D. n'était pas altéré au moment des faits.

#### V.4 Quant à la faute grave

Il est reproché à Madame D. d'avoir à 5 reprises en mars et avril 2017 commis des vols au préjudice de son employeur.

La cour a déjà considéré que le licenciement était régulier en la forme (obligation de précision et de respect des délais de 3 jours).

Les faits sont suffisamment établis par le rapport dressé par l'agent de gardiennage, les images de caméras et par la reconnaissance de la matérialité des faits par Madame D. L'imputabilité n'est plus à mettre en cause de sorte que Madame D. a effectivement commis des vols à plusieurs reprises.

Le vol est généralement considéré comme motif grave parce qu'il rompt définitivement et immédiatement la confiance de l'employeur.

En l'espèce, la gravité de la faute est d'autant plus évidente que :

- les faits se sont produits à plusieurs reprises ;
- Madame D. a manifestement utilisé des stratagèmes pour détourner l'attention de la caissière surveillant les caisses self-scan (l'utilisation de deux tickets, de la caisse la plus discrète, faire semblant de scanner, scanner une bouteille alors qu'il y a un six-pack...);
- Elle est elle-même responsable des caisses auprès de son employeur.

Dès lors que les faits se sont déroulés à plusieurs reprises, le fait que son intégrité et son honnêteté n'ait jamais été prise en défaut depuis près de 30 ans n'est pas décisif tout comme le fait qu'il s'agisse en l'espèce de faits relevant de la vie privée. En effet, ceux-ci peuvent être invoqués lorsqu'ils ont un retentissement sur la vie professionnelle<sup>1</sup>, ce qui est le cas en l'espèce.

Dans ses dernières conclusions, Madame D. ne critique plus la régularité des preuves.

La cour relève néanmoins, avec le tribunal, que c'est bien la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance qui est applicable dès lors que les faits ne se sont pas produits sur son lieu de travail.

Dans les lieux fermés accessibles au public, l'utilisation des caméras est autorisée, à certaines conditions que le tribunal a rappelées, pour autant qu'elles servent à prévenir, constater ou déceler des infractions contre les personnes et les biens, ce qui est le cas en l'espèce.

L'employeur démontre que les conditions suivantes ont été respectées : notification à la commission de la protection de la vie privée au moyen du formulaire *a quo*, affichage du pictogramme signalant la surveillance par caméra et Madame D ne démontre pas que l'enregistrement n'a pas été réalisé à titre de preuve ou que le visionnage n'a pas été fait dans le but de la recherche d'infraction ....

---

<sup>1</sup> CT Liège, 6 septembre 2006; CT liège, 9 septembre 2022, tous deux publiés sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

En outre, si doctrine et jurisprudence ont longtemps tergiversé sur le fait de savoir si la jurisprudence dite Antigone était applicable aux litiges civils, actuellement il n'est plus contestable que cette jurisprudence lue à la lumière des arrêts Antigone et Manon<sup>2</sup> s'applique effectivement à ceux-ci<sup>3</sup>.

Selon cette jurisprudence, les preuves recueillies irrégulièrement sont admises sauf :

- dans l'hypothèse d'une violation d'une règle prescrite à peine de nullité,
- (et/ou) si la preuve ainsi recueillie est de ce fait peu fiable,
- (et/ou) violation principe du procès équitable.

En l'espèce, Madame D. ne démontre pas qu'une de ces 3 conditions est rencontrée.

C'est donc à raison que le tribunal a considéré que Madame D. avait commis une faute grave.

#### V.5. Le licenciement manifestement déraisonnable

##### V.5.1 *La notion de licenciement manifestement déraisonnable*

La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- Un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette seconde condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 novembre 2010<sup>4</sup> sur le licenciement abusif visé par l'ancien

---

<sup>2</sup> Cass., 14 octobre 2003, *NjW*, 2003, 1367 et Cass., 2 mars 2005, *J.T.*, 2005, 211

<sup>3</sup> Cass. 14 juin 2021, *JT*, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>4</sup> Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes.

Le commentaire du texte de la CCT 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. »*

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.<sup>5</sup>

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020<sup>6</sup> :

*« 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*

<sup>5</sup> CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

<sup>6</sup> CT Liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

*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 caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT 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.*

*(...)*

*L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement .Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie ».*

#### V.5.2. La charge de la preuve

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve :

*« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

#### V.5.3. La sanction

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le nombre de semaines de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifient une indemnité élevée.

Quant au cumul de cette indemnité avec une indemnité pour licenciement abusif, la CCT 109 laisse clairement le choix aux travailleur puisque l'article 9 § 3 dispose :

*« L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».*

Le commentaire de l'article ne permet aucun doute puisqu'il indique :

*« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.  
**En lieu et place** de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »*

Par conséquent, si le travailleur veut réclamer en outre une indemnité pour licenciement abusif, il doit apporter la preuve d'une autre cause et un dommage différent.

#### V.5.4. *En l'espèce*

Madame D. considère que son licenciement est manifestement déraisonnable parce qu'un employeur normalement prudent n'aurait pas instrumentalisé un fait isolé commis par une travailleuse souffrante et sous médication et avec autant d'ancienneté.

En l'espèce, le licenciement est justifié par le comportement de Madame D. Le vol commis à plusieurs reprises ébranle à suffisance la confiance que l'employeur doit avoir à l'égard de son salarié.

Par conséquent, avec le tribunal, la cour estime que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

#### V.6. Le licenciement abusif

Madame D. soutient que l'employeur a commis un abus de droit puisqu'il l'a espionnée ; le fait qu'un agent de sécurité ait été envoyé un lundi après-midi d'avril 2017, soit lors des

heures creuses et qu'il ait signalé l'incident alors qu'elle avait régularisé le paiement étant des indices suffisants pour le démontrer.

Pour obtenir des dommages et intérêts pour abus de droit, Madame D. doit établir une faute dans le chef de l'employeur, un dommage et le lien de causalité.

Outre le fait qu'il n'y a rien d'étonnant d'envoyer un agent de sécurité dans un magasin où des vols ont lieu (Madame D. ne démontre pas l'absence d'agent de sécurité à d'autres moments et l'employeur dépose le planning de la surveillance), la cour constate que l'agent a avisé l'employeur dès lors qu'elle bénéficiait d'une réduction pour personnel, ce qui semble tout-à-fait normal et ne révèle pas un acharnement à son encontre.

La prétendue stratégie mise en place par l'employeur n'est pas établie et Madame D. ne démontre pas un abus de droit dans le chef de la SCA.

## **VI. LES DEPENS**

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure, de la contribution au fonds d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne et des frais d'expertise.

**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 l'appel non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions (dépens compris) ;

Condamne Madame D. aux dépens d'appel de la SCA liquidés à la somme de 3000€, étant l'indemnité de procédure de base d'appel et à la somme de 127, 21€ de frais de signification.

Délaisse à Madame D. la contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2ème ligne et les frais et honoraires de l'expert déjà taxés à sa charge, par ordonnance du 4 avril 2023.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président,  
Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du C.J.)  
Jean-Marc GILBERT, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de Christelle DELHAISE, greffier

Christelle DELHAISE,

Jean-Marc GILBERT,

Ariane GODIN

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6-A Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 16 avril 2024, où étaient présents :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président,  
Christelle DELHAISE, greffier,



Christelle DELHAISE,

Ariane GODIN.