

numéro de répertoire
2021/5387
date du jugement
20/04/2021
numéro de rôle
R.G. : 18/ 3383/ A

expédition					
délivrée à	délivrée à	délivrée à			
le €	le €	le €			
•					

	ne pas présenter à
	l'inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Neuvième chambre

présenté le		
ne pas enregistrer		

<u>Tribunal du Travail de Liège - Division Liège</u> <u>Jugement de la Neuvième chambre du 20/04/2021</u>

En cause :				
	Monsieur Olivier D	,	۵	

<u>Partie demanderesse</u> ayant comme conseil Maître Stéphane ROBIDA et Maître Barbara BENEDETTI, avocats à 4100 BONCELLES, Route du Condroz, 61-63, et ayant comparu par Maître Lucie REYNKENS loco Maître Stéphane ROBIDA et Maître Barbara BENEDETTI

Contre:

LA SA GOBREL, (BCE: 0446.782.889), dont le siège social est établi Porte des Bâtisseurs, 20 à 7730 ESTAIMPUIS

<u>Partie défenderesse</u>, ayant comme conseil Maître Olivier WOUTERS, avocat à 1160 Bruxelles, Boulevard du Souverain 280, et ayant comparu par Maître Corentin HENRY, loco Maître Olivier WOUTERS

A. PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

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

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 2 novembre 2018;
- l'ordonnance du 2 avril 2019 actant un calendrier amiable (article 747 § 1 CJ);
- l'ordonnance du 17 avril 2020 (article 2, §2, alinéa 5 AR n°2 9/04/2020) ;
- les conclusions de la partie demanderesse (conclusions principales reçues le 03/09/2019; additionnelles reçues les 14/01/2020 et 15/01/2021 et après audience reçues le 5/02/2021) ainsi que son dossier de pièces;
- les conclusions de la partie défenderesse (conclusions principales reçues le 17/06/2019, additionnelles et de synthèse reçues le 12/11/2019, de synthèse reçues le 9/03/2020 et le 15/03/2021) ainsi que son dossier de pièces.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 16 mars 2021 ;

B. OBJET DES DEMANDES

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

B.1. Demandes de Monsieur D

Monsieur D postule la condamnation de la S.A. GOBREL :

- à lui verser la somme de 33.696,45 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 8 mois et 15 semaines de rémunération à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1^{er} juin 2018 jusqu'à complet paiement sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables ;
- à lui verser 951,26 € brut correspondant à la prime de fin d'année 2018, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1^{er} juin 2018 jusqu'à complet paiement ;
- à lui verser 1 € provisionnel à titre d'heures supplémentaires non payées ;
- aux dépens liquidés dans son chef à l'indemnité de procédure de 2.400 € et au droit de greffe de 20 €.

Il sollicite également l'exécution provisoire du jugement.

B.2. Thèse de la S.A. GOBREL

La S.A. GOBREL demande au Tribunal:

A titre principal:

- qu'il déclare l'ensemble des demandes de Monsieur D non fondées ; il doit en être débouté intégralement ;
- qu'il condamne Monsieur Di aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400 €;

A titre subsidiaire:

- qu'il dise pour droit que la rémunération annuelle brute de référence de Monsieur
 D s'élève à 35.259,09 €;
- qu'il réduise dès lors l'indemnité compensatoire de préavis postulée à un montant de 33.676,76 € brut;
- qu'il compense les dépens ;
- qu'il exclue l'exécution provisoire du jugement ;

A titre infiniment subsidiaire:

 qu'il autorise la S.A. GOBREL à consigner à la Caisse des Dépôts et Consignation, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles elle serait, le cas échéant, condamnée.

C. LES FAITS

Le contrat de travail d'employé signé par Monsieur D et la S.A. GOBREL le 30 octobre 2006 prend court le 2 novembre 2006 pour une durée indéterminée.

La S.A. GOBREL exploite une chaîne de magasins de literie dénommée « Le Roi du Matelas ».

Monsieur D : exerce au départ la fonction d'adjoint-gérant au sein du magasin de Boncelles, de gérant au sein du magasin de Zaventem à partir du 1^{er} mars 2008, de manager du secteur géographique de Bruxelles au 7 juillet 2008 et de gérant du magasin de Liège le 1^{er} avril 2009. Au moment du licenciement, les parties s'accordent à dire qu'il

exerce la fonction de gérant au magasin de Boncelles.

Monsieur D F explique qu'il a été en incapacité de travail en raison d'un burn out de novembre 2016 à novembre 2017; période pendant laquelle Monsieur Michaël aurait assuré la gérance de ce magasin.

Le 31 mai 2018, une cliente, Madame Si vient au magasin de Boncelles échanger des pieds de lit achetés la veille.

Le vendeur présent, Monsieur B(), ne trouve pas la vente dans le système informatique. Madame S explique :

« J'ai payé la somme de 30,00€ avec un billet de 50,00€, l'employé m'a rendu 1 billet de 10,00€ et 2 de 5,00€, je n'ai pas reçu ni ticket ni facture bien que la personne m'ait demandé mes renseignements pour les introduire dans l'ordinateur. »

La consultation du coffre effectuée en date du 31 mai 2018 fait état d'un montant en espèces de 500 €.

Le 1^{er} juin 2018, Monsieur B I s'entretient avec Monsieur D A l'issue de cet entretien, il est licencié pour faute grave. Un écrit lui annonçant son licenciement pour motif grave lui est remis par Monsieur B I. Monsieur D en accuse réception.

Le même jour, Monsieur D demande que le contenu du coffre soit recompté. Il y apparaît un montant de 550 €.

Le 5 juin 2018, la S.A. GOBREL envoie un courrier recommandé à Monsieur D . Le motif grave y est mentionné : l'absence d'enregistrement de la vente et l'absence d'encaissement des 30 € sont considérés comme étant constitutifs de vol dans son chef. Ils correspondent à une faute dont la gravité rend impossible le maintien de son contrat de travail.

Par courrier recommandé du 2 juillet 2018, le syndicat de Monsieur D (SETCA) conteste le licenciement pour motif grave. Il estime que la S.A. GOBREL ne dispose d'aucune preuve d'un vol. Il fait état d'une différence entre le décompte sur lequel la S.A. GOBREL se fonde pour établir le vol et le décompte, constaté par Monsieur D (et son manager, dont le montant serait supérieur. Il réclame également le paiement d'heures supplémentaires.

La S.A. GOBREL répond à ce courrier en date du 9 juillet 2018.

Le 2 novembre 2018, le demandeur introduit le présent recours.

D. RECEVABILITE

La demande de Monsieur D est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. DISCUSSION

1. Licenciement pour motif grave

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 dispose :

« 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 dommagesintérêts 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 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 prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

a. Respect des délais

En droit

Cet article prévoit un double délai.

En application du troisième alinéa de cet article 35, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Ce délai commence le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus¹ par la personne ou l'organe compétent pour donner le congé².

C'est à l'employeur à démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans ce délai (article 35 dernier alinéa). Une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient

¹ C.Trav. Bruxelles, 17 janvier 1978, J.T.T., 1978, p. 178.

² Cass. 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, p. 618.

R.G.: 18/3383/ A Page 6 sur 15

que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir3.

Le congé pour motif grave est un acte juridique unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir qu'elle met fin au contrat. Le congé pour motif grave peut par conséquent être donné verbalement⁴.

Le motif grave doit également être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. Si la notification se fait par lettre recommandée, cela signifie qu'elle doit être envoyée dans ce délai (et non pas reçue dans ce délai)⁵.

Par ailleurs, les conditions de légalité formelle du congé pour motif grave, notamment le respect des délais, doivent être analysées par le juge avant de vérifier l'existence même du motif grave ⁶.

En l'espèce

Afin de savoir si les délais légaux ont été respectés, il convient de savoir quels faits sont reprochés à Monsieur D f comme étant constitutifs de motif grave.

Les faits de vol qui lui sont reprochés auraient été commis le 30 mai 2018 mais ont été portés à la connaissance de l'employeur le 31 mai 2018. Il s'agit du point de départ du premier délai de trois jours.

Le 1^{er} juin 2018, le congé a été donné à Monsieur D qui a signé « *pour réception* » un écrit daté du même jour.

Le congé a dès lors bien été donné dans les trois jours après que l'employeur ait eu connaissance des faits.

Le 1^{er} juin étant un vendredi, le dimanche n'étant pas un jour ouvrable, les motifs ont bien été transmis, par recommandé, le troisième jour ouvrable qui a suivi, soit le mardi 5 juin 2018.

Le double délai prévu par l'article 35 a donc bien été respecté.

b. Motif grave

En droit

Pour qu'il soit mis fin au contrat de travail en raison d'un motif grave, sans préavis ni indemnité, les trois conditions cumulatives mentionnées à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, sont les suivantes :

une faute doit avoir été commise;

³ Et ce, en application de l'article 870 du Code judiciaire, comme l'a précisé la Cour de Cassation (Cass., 4 déc. 1989, J.T.T. 1990, p. 92, disponible sur www.juportal.be).

⁴ C. trav. Gand (sect. Bruges), 28 novembre 2011, R.W., 2013-14, 141.

⁵ VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail, Wolters Kluwer, 2020-2021, p. 2562.

⁶ A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER, et S. LACOMBE, « Section 2 - Le motif grave » *In* Le droit de la rupture du contrat de travail, 1^{àre} éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 512.

- cette faute doit être suffisamment grave ;
- cette faute grave doit rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Comme de nombreuses juridictions du travail, la doctrine estime que le congé pour motif grave est un mode de rupture très particulier qui doit rester exceptionnel et précise qu' « avant d'infliger une sanction aussi importante que celle du licenciement pour motif grave, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ni réaction excessive »⁷.

En effet, il « entraîne des conséquences importantes au niveau de la situation professionnelle, sociale et financière du travailleur : le travailleur se trouve, du jour au lendemain, sans travail et sans revenus. Il peut, en outre, être sanctionné par l'Office National de l'Emploi et du Travail de la suspension du droit aux allocations de chômage pendant une période de 4 à 26 semaines.

Il convient dès lors de réserver ce mode de rupture au comportement qui répond au degré de gravité requis par l'article 35 précité »⁸.

La notion de faute n'est pas limitée aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé⁹.

Il faut que cette faute soit intrinsèquement grave¹⁰. Ce caractère intrinsèquement grave s'apprécie indépendamment de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle. Le fait que la collaboration professionnelle soit devenue impossible suite à l'animosité qui existe entre les parties n'est par exemple pas suffisant¹¹.

La jurisprudence¹², relayée par la doctrine, estime que le principe de proportionnalité peut être utilisé en ce qu'il exprime la limite du comportement raisonnable et légitime. Le juge se fonde ainsi sur ce principe de proportionnalité lorsqu'il apprécie une faute en tenant compte de toutes les circonstances de la cause. La gravité de la faute est évaluée au regard de ce principe mais ne peut cependant pas avoir lieu à propos de l'appréciation de la sanction qui pénalise la faute grave reconnue¹³, comme l'a décidé la Cour de Cassation dans son arrêt du 6 juin 2016¹⁴.

⁷ Voy. notamment C. trav. Bruxelles, 23 juin 1998, *Chron. D.S.*, 1999, 483; Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 1979, *R.D.S.*, 1980, 197; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail, Wolters Kluwer, 2020-2021, pp. 2526.

⁸ V. Vannes, « Titre II - La rupture du contrat pour motif grave » *in* Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 4^{ème} Ed., Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 893 et 904.

⁹ Cass., 26 juin 2006, J.T.T., 2006, 404.

¹⁰ A. MORTIER, H. DECKERS, Le licenciement pour motif grave, 2^{ème} Ed., Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2014, p. 18.

¹¹ Voy. Trib. trav. Mons, 12 octobre 1990, J.L.M.B., 1991, 739 ; Trib. trav. Anvers, 15 mai 1984, R.D.S., 1984, 589 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail, op. cit., p. 2526.

¹² En ce sens, voyez C. trav. Bruxelles, 7 octobre 2010, R.G. n° 2010/AB/725; voy. aussi C. trav. Liège, 18 avril 2017, R.G. n° 2017/AL/134, disponible sur le site www.terralaboris.be.

¹³ A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER et S. LACOMBE, « Section 2 - Le motif grave » in Le droit de la rupture du contrat de travail, 1^{ère} Ed., Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 521-522.

¹⁴ Dans son arrêt du 6 juin 2016 (Cass., R.G. n° S.15.0067.F, disponible sur www.juridat.be), elle a ainsi décidé : « En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 ».

R.G.: 18/3383/ A Page 8 sur 15

En outre, l'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec le travailleur¹⁵.

Enfin, conformément au premier alinéa de l'article 35, le juge apprécie le motif grave. Il vérifie les faits et en apprécie la qualification qui leur en est donnée. Il est admis que le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur¹⁶.

Il appartient à la partie qui invoque un motif grave d'apporter la preuve certaine des faits qui en sont constitutifs, le doute devant profiter à la partie contre laquelle il est invoqué¹⁷.

En général, un vol est considéré comme constitutif d'une faute grave qui rend impossible la poursuite de la relation de travail pour rupture du lien de confiance¹⁸. Il faut pour cela apporter la preuve du fait qu'il a été commis (sa matérialité) ainsi que le caractère imputable de celui-ci au travailleur licencié.

En l'espèce

En premier lieu, il faut vérifier la matérialité des faits dénoncés par l'employeur comme étant constitutifs d'une faute grave. Il y a donc lieu d'examiner si la somme payée par la cliente le 30 mai 2018, pour des pieds de lit, se trouvait bien en magasin ou si elle a été volée.

Les parties ne contestent pas que :

- Il a reçu de Madame SI un billet de 50 € et a rendu un billet de 10 € et deux billets de 5 € qui ne provenaient pas de la caisse ;
- Il n'a pas encodé la vente dans le système informatique ;
- La consultation du coffre en date du 31 mai 2018 fait état d'un montant de 500 €;
- Suite au recomptage demandé par Monsieur D le 1^{er} juin 2018, la consultation du coffre révèle un montant de 550 €;
- Le dépôt d'un billet de 50 € dans le coffre n'apparaît pas dans les fichiers informatisés.

En ce qui concerne la caisse :

Les décomptes de la caisse du 30 mai 2018 font apparaître :

- un montant en espèces de 90,25 € à 9 h 59 (heure d'ouverture du magasin) ;
- un montant en espèces de 133,45 € à 18 h 22 (heure de fermeture du magasin) ;
- Il n'y a qu'un billet supplémentaire de 50 €.

La partie demanderesse explique que le montant en espèces introduit en caisse ce jour-là

¹⁵ Cass., 19 décembre 1988, Pas., 1989, p. 438.

¹⁶ J. CLESSE, Congé et contrat de travail, Liège, éd. Collection scientifique de la faculté de droit de Liège, 1992, p. 159.

¹⁷ C. trav. Bruxelles, 16mars 1989, R.D.S., 1989, p. 238; C. trav. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B., 1992, p.18.

¹⁸ La jurisprudence est importante sur la question. En sens contraire, certaines juridictions ont toutefois déjà considéré que le motif grave ne devait pas être admis alors même que le travailleur était reconnu coupable de vol (voy. notamment (Trib. trav. Charleroi, 1er octobre 1979, Bull. F.E.B., 1980, 3381; Trib. trav. Nivelles, 24 juin 1988, Chron. D.S., 1989, 22; Trib. trav. Nivelles, 7 mai 1999, R.D.S., 1991, 344).

R.G.: 18/3383/ A Page 9 sur 15

correspond à la somme de 43,20 € qui s'explique comme suit :

Remise d'un billet de 50 € d'un Monsieur S pour acompte d'un matelas
 « MADERE 140x200 » (attesté dans le journal des ventes en pièce 3);

 Décaissement de 6,80 € pour achat de rubans adhésifs et du liquide vaisselle considérés comme « petit budget » (attesté par le ticket de caisse et repris dans le journal des ventes en pièce 3).

Les mouvements relatifs à la vente des pieds de lit, d'un montant de 30 €, à Madame Si n'apparaissent donc pas dans la caisse. Les 50 € qu'elle a remis n'y ont pas déposés. Les 20 € qui lui ont été rendus, ne proviennent pas de la caisse non plus.

En ce qui concerne le coffre :

La défenderesse dépose un « Etat de synthèse définitif » du 24 février 2020 (pièce 15) pour montrer à titre d'exemple que les retraits de caisses vers le coffre y sont mentionnés.

Le Tribunal a sollicité le dépôt des « *Etats de synthèse définitif* » encodés entre le 30 mai et le 1^{er} juin 2018. La défenderesse ne dépose que celui du 31 mai 2018 qui ne fait pas mention d'un retrait de caisse du même type.

Le dépôt d'un billet de 50 € dans le coffre n'est dès lors mentionné nulle part.

Monsieur D explique que la vente n'a pas été encodée en raison d'une erreur d'encodage : il aurait effectué les différentes étapes de la vente sauf la dernière. Il ne l'aurait donc pas enregistrée.

Monsieur D a bien demandé les coordonnées personnelles de la cliente. Madame S le confirme dans sa déclaration. Le Tribunal ne perçoit pas la raison pour laquelle il l'aurait fait s'il ne souhaitait pas faire apparaître cette vente dans le fichier informatique. Cet élément accrédite la thèse de l'erreur finale d'encodage.

Cette explication ne peut pas être exclue et l'employeur ne prouve pas que Monsieur D a intentionnellement caché cette vente.

Le demandeur explique encore avoir mis les 50 € dans le coffre car la caisse ne peut contenir trop de « gros billets ».

Il n'apparaît pas qu'un encodage particulier devait être effectué ou qu'une procédure devait être suivie pour ce type de dépôt. Le document « *Caisse et Coffre* » de la partie défenderesse (pièce 13) précise uniquement :

« Vous trouverez ci-dessous les règles générales et les obligations quant à la gestion de vos caisses et de vos coffres en magasin. Merci donc de respecter les conditions suivantes

(...)

- Les espèces doivent OBLIGATOIREMENT être rangée dans les caisses ou le coffre (pas

d'enveloppe qui traîne dans le magasin).

- Les caisses et le coffre doivent être accessibles à tout le personnel du magasin.
 (...)
- Le coffre peut être alimenté uniquement par des retraits de caisse, que vous devez réaliser régulièrement. »

Monsieur D explique avoir directement placé les 50 € reçus dans le coffre. Cette explication n'est pas dénuée de fondement étant donné qu'on demande d'alimenter régulièrement le coffre.

Les retraits ne doivent provenir que des retraits de caisse. Monsieur D ☐ explique avoir rendu les 20 € dus à la cliente de sa poche et non de la caisse. Aucun mouvement n'ayant été effectué depuis la caisse, cette explication peut être cohérente également.

Selon Monsieur D il y a eu une erreur de comptage du coffre le 31 mai 2018 qui ne comptait que 500 €. Les 50 € qu'il avait déposés dans le coffre le 30 mai 2018 ont été correctement comptabilisés lors du recomptage du 1^{er} juin ; le coffre contenait alors 550 €.

La S.A. GOBREL n'accorde pas de crédit aux explications de Monsieur D notamment parce qu'il ne les aurait pas fournies directement.

Il ressort du déroulement des faits que Monsieur D ne s'est pas entretenu avec un membre de son syndicat lors de son entretien du 1^{er} juin 2018 (il aurait essayé de les joindre sans succès). Il n'a dès lors donné aucune explication complémentaire ce jour-là mais son syndicat a écrit à la défenderesse en date du 2 juillet 2018 pour dénoncer les faits, notamment en précisant :

« De plus, vous indiquez avoir vérifié le fonds de caisse afin de corroborer les faits. Il apparaît, premièrement, que le fonds de caisse est déposé dans un coffre qui doit, d'après les procédures prévues chez vous, être accessible à l'ensemble du personnel. Concernant ce décompte, il apparaît, deuxièmement, que le montant du décompte sur lequel vous vous basez pour constater un vol diffère de celui constaté par Monsieur D le lendemain comme en attestent les documents en notre possession. A savoir, i apparaît que le compte constaté par Monsieur D et son manager est supérieur à ce qui a été constaté précédemment ».

Il a donc rapidement fait état de cette erreur de comptage.

Il explique encore avoir rendu de sa poche, les 20 € dus à Madame Si pour pouvoir garder la monnaie dans son fond de caisse pour la fin de sa journée. A l'audience, il explique qu'il comptait se faire rembourser par la suite. Il expose qu'en 12 ans de carrière, il a déjà procédé de cette manière à plusieurs reprises.

Le Tribunal estime que Monsieur D

[↑] étant gérant du magasin, il n'est pas exclu qu'il procède de la sorte. La S.A. GOBREL confirme d'ailleurs que le retrait des 20 € n'apparait pas en mouvement de caisse.

Il est effectivement regrettable qu'une explication claire et précise n'ait été intégrée qu'en

R.G.: 18/3383/ A Page 11 sur 15

termes de conclusions additionnelles. Toutefois, cette explication pouvait se déduire dès les premières conclusions et même dès le courrier envoyé par le syndicat le 2 juillet 2019 étant donné qu'il y était systématiquement fait mention d'une différence de 50 € dans le coffre entre le 30 mai 2019 et le 1^{er} juin 2019 alors même que la S.A. GOBREL estime depuis le départ que Monsieur D a volé le billet de 50 € remis par la cliente (après lui avoir rendu 20 € de sa poche).

Quoi qu'il en soit, le seul élément qui pourrait accréditer la thèse du vol serait la disparition du billet de 50 € donné par Madame S 3. Or, la S.A. GOBREL ne prouve pas cette disparition.

En effet, 50 € supplémentaires ont été comptabilisés dans le coffre et la S.A. GOBREL ne peut prouver l'origine de cette somme.

Elle considère qu'il existe deux explications possibles :

- Soit une erreur de comptage le 31 mai 2019 ;
- Soit Monsieur D aurait replacé cette somme avant le recomptage du 1er juin.

Cette dernière explication paraît peu crédible. En effet, la situation était connue depuis le 31 mai 2018, jour au cours duquel Monsieur Détait absent. Un entretien était prévu dans la matinée du 1^{er} juin avec Monsieur Diétait entretien à la fin duquel il a été licencié pour motif grave.

Il est très peu probable qu'on lui ait laissé libre accès au coffre entre sa venue et ledit entretien alors que celui-ci portait justement sur des suspicions de vol.

Quoi qu'il en soit, la défenderesse ne prouve pas que Monsieur D r a replacé les 50 € dans le coffre le 1^{er} juin.

La S.A. GOBREL ne démontre pas non plus que le billet de 50 € remis par Madame S a été volé et encore moins qu'il aurait été volé par Monsieur D

D'ailleurs, la S.A. GOBREL n'a déposé aucune plainte pour vol auprès des services de police.

La matérialité du vol n'est nullement établie et son imputabilité à Monsieur D l'est moins encore.

L'employeur ne rapporte donc pas la preuve certaine du vol qu'il reproche à Monsieur Di

Le seul reproche qui pourrait être fait de manière certaine à Monsieur Diest l'erreur d'encodage de la vente en question. Contrairement à ce que prétend la défenderesse, l'intention frauduleuse de cette erreur d'encodage n'est pas non plus prouvée.

En effet, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le caractère grave de la faute ne peut être apprécié dans l'absolu, mais il convient d'apprécier le fait en luimême, entouré de toutes les circonstances qui peuvent, ou non, lui conférer la nature

R.G.: 18/3383/ A Page 12 sur 15

d'un motif grave Le juge apprécie ainsi la gravité du fait invoqué comme motif grave en tenant compte du fait reproché au travailleur « accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave de rupture du contrat »¹⁹.

Ces circonstances sont notamment le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement. C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave : une faute légère ne permet pas en principe la rupture immédiate ; par contre une faute inacceptable l'autorise²⁰.

Le comportement irréprochable d'un travailleur pendant de nombreuses années permet généralement de considérer que le comportement fautif est un accident de parcours qui permet le maintien de la confiance mutuelle²¹.

Cette erreur d'encodage constitue un fait totalement isolé. L'employeur n'a fait état d'aucun autre grief adressé à l'encontre du demandeur en 12 ans de service.

Cette erreur apparaît bien comme une faute légère qui ne saurait être à l'origine d'un licenciement pour motif grave. Elle n'a pas le caractère grave imposé par la législation et ne rend pas la relation de travail définitivement et immédiatement impossible.

Les faits constitutifs du motif grave n'étant pas prouvés, il ne pouvait être invoqué. Le licenciement est dès lors irrégulier.

2. Indemnité compensatoire de préavis.

En application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et vu l'ancienneté de Monsieur D , les parties s'accordent à dire (à titre subsidiaire pour la partie défenderesse) qu'il a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 8 mois et 15 semaines.

La partie défenderesse tient compte des éco-chèques et du pécule de vacances sur rémunération variable. Il faut effectivement les prendre en compte dans le calcul.

A l'audience, les parties ont d'ailleurs exposé que leur seul désaccord à l'égard de l'indemnité due (éventuellement à titre subsidiaire) portait sur la prise en compte de la prime exceptionnelle d'un montant de 390,30 €. C'est effectivement ce qui ressort des montants et calculs qui figurent dans les dernières conclusions additionnelles et de synthèse des parties.

Cette « prime exceptionnelle » apparaît uniquement sur la feuille de paie du mois de février 2018.

Pour appuyer sa demande de prise en compte, le demandeur n'apporte aucun élément complémentaire permettant de démontrer que cette prime constitue de la rémunération variable au sens de l'article 39 précité. A l'audience de plaidoirie, il s'en est référé à

¹⁹ Voy. notamment Cass. 28 novembre 1977, J.T.T., 1978, p. 113 et Cass. 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140.

²⁰ V. Vannes, « Titre II - La rupture du contrat pour motif grave » in Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 4ème Ed., Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 912-913.

²¹ Voy. en ce sens C. trav. Liège, 12 janvier 2015, R.G. 2013/AL/592, disponible sur le site www.terralaboris.be.

l'appréciation Tribunal.

Sur base des éléments qui lui sont soumis, le Tribunal ne peut que constater qu'il s'agit d'un montant exceptionnel non-récurrent. Par ailleurs, il n'est pas précisé qu'il aurait été remis en contrepartie d'un travail effectué en exécution du contrat de travail. Il n'y a donc pas lieu d'en tenir compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute²².

L'indemnité de préavis d'une durée de 8 mois et 15 semaines due par la S.A. GOBREL est dès lors évaluée à 33.676,76 € brut.

3. Prime de fin d'année.

Monsieur D réclame un montant de 951,24 € brut à titre de prime de fin d'année pour l'année 2018.

La convention collective de travail sectorielle du 30 juin 2005 applicable au sein de la S.A. GOBREL l'exclut en cas de licenciement pour motif grave.

Le licenciement pour motif grave étant irrégulier, Monsieur D peut en bénéficier, les autres conditions prévues étant effectivement rencontrées.

4. Heures supplémentaires.

Monsieur Di réclame 1 € provisionnel pour heures supplémentaires prestées les cinq années ayant précédé son licenciement.

A l'article 4 de son contrat de travail intitulé durée du travail, il est mentionné :

« La durée des prestations à effectuer est fixée selon les convenances de l'employé et la nécessité du service ; le salarié prendra place au cours des heures d'ouverture du magasin, soit entre 9h30 et 12h00 et de 13h00 à 19h00 ».

Les fiches de salaire mentionnent une rémunération correspondant à une durée hebdomadaire de 35 heures. C'est effectivement ce qui est prévu en fonction de la commission paritaire dont dépend la défenderesse (la CP 311).

Il appartient au demandeur de démontrer qu'il aurait effectué des heures supplémentaires pour lesquelles il pourrait réclamer une rémunération²³.

Monsieur D ne se base que sur l'article 4 du contrat de travail précité pour fonder ses explications. Or, cet article prévoit les périodes au cours desquelles le travailleur pouvait prester ses heures de travail et non la durée effectivement prestées.

²² Voy. notamment en ce sens l'arrêt de la Cour de cassation du 6 mai 2019 (R.G. n°S.17.0085.F, *Chron. dr. soc.*, 2020, liv. 2, p. 52). Elle y précise que la règle de calcul prévue à l'article 39 § 1er alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 « *n'a pas pour effet que tout avantage ou rémunération variable payé dans les douze mois antérieurs au congé constitue une rémunération ou un avantage en cours au moment du congé ». Voy également Cass., 24 octobre 2005, <i>J.T.T.*, 2006, p. 183 et C. trav. Brux., 24 avril 2012, R.G. n°, disponible sur le site www.terralaboris.be.
²³ Et ce, en application des articles 8.4, Livre VIII, du code civil et 870 du code judiciaire.

R.G.: 18/3383/ A Page 14 sur 15

Par ailleurs, il n'a jamais contesté ses fiches de salaire ou effectué une quelconque réclamation au sujet d'heures supplémentaires qu'il aurait prestées alors même que certaines heures supplémentaires ont été comptabilisées certains mois.

Il n'apporte donc pas la preuve que ces heures supplémentaires ont été effectuées. La demande ne peut dès lors être déclarée fondée à cet égard.

5. Dépens.

La demande de Monsieur D étant en grande partie fondée, les frais de justice sont mis à charge de la S.A. GOBREL (article 1017 du Code judiciaire).

Elle doit donc lui payer:

- 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne;
- 2.400 EUR d'indemnité de procédure.

6. Exécution provisoire et possibilité de cantonnement

La S.A. GOBREL demande au Tribunal qu'il exclue l'exécution provisoire du jugement et, à défaut, qu'il l'autorise à consigner à la caisse des dépôts et consignations les éventuelles sommes auxquelles elle serait condamnée.

Les jugements définitifs sont exécutoires par provision sauf si le juge décide le contraire dans une décision spécialement motivée (article 1397 du Code judiciaire).

L'exécution provisoire a lieu aux risques et périls de la partie qui y recourt (article 1398 alinéa 1 du Code judiciaire).

Le débiteur peut recourir au cantonnement si celui-ci n'a pas été exclu par le Juge (article 1398 alinéa 2 du Code judiciaire).

La S.A. GOBREL estime que le Juge doit exclure l'exécution provisoire en raison des inconvénients supportés par chacune des parties si des retenues fiscales ou sociales effectuées par les administrations compétentes doivent être remboursées en cas de réformation du jugement.

Ce type d'argument vise toutes les condamnations de cet ordre et n'est pas spécifique à la cause.

Or, le législateur n'a pas exclu ce type de condamnation du principe de l'exécution provisoire. Il n'y a donc pas lieu de s'écarter des principes lié à l'exécution provisoire telle que prévue à l'article 1397 du code judiciaire.

L'exécution provisoire ne s'oppose toutefois pas au cantonnement. Rien ne justifie que celui-ci soit exclu dans cette affaire.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, après en avoir délibéré ;

STATUANT publiquement et contradictoirement ;

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure qui suit :

Condamne la S.A. GOBREL à payer à Monsieur D

- 33.676,76 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 951,24 EUR brut à titre de prime de fin d'année ;

Condamne la S.A. GOBREL au paiement des intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater du 1^{er} juin 2018 jusqu'à complet paiement sous déduction des retenues sociales et/ou fiscales applicables ;

Condamne la S.A. GOBREL aux dépens, qui s'élèvent en faveur de Monsieur D.

- 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- 2.400 EUR d'indemnité de procédure.

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision ;

Dit que la faculté de cantonner est maintenue.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

JACQUEMIN VALERIE,

Juge, présidant la chambre,

LETTE LOUIS,

Juge social employeur,

FAFCHAMPS RENE,

Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **16/02/2021 par JACQUEMIN VALERIE**, Juge, présidant la chambre, assistée de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, **Greffier**,

Japan

Mr Dette

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,