

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION ARLON**

**Jugement prononcé à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre du 11 octobre 2019**

R.G. n° 18/202/A

Rép. n° A.J. n° 19/

Exp. du

à

JTT n°

coût :

En cause de :

**Madame G.**

Partie demanderesse représentée par Me DE BIE, avocat ;

Contre :

**GOBREL SA**, BCE n°0446.782.889, dont le siège social est sis Porte des Bâtisseurs, 20 à 7730 ESTAIMPUIS ;

Partie défenderesse représentée par Me GUILLAUME loco Me DE MEYER et Me LETERME, avocats ;

\*\*\*\*\*

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du code judiciaire;

Vu la requête introductive d'instance du 29.10.2018 ;

Vu le paiement au greffe de la somme de 20 € au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Vu les conclusions principales et les conclusions de synthèse des parties, déposées dans les délais prévus dans notre ordonnance du 26.12.2018 sur pied de l'article 747 du code judiciaire ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 13.09.2019.

\*\*\*\*\*

**1. Les faits**

1.1 Madame G. a été engagée par la défenderesse en qualité de vendeuse dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à dater du 03.11.2014, contrat renouvelé et devenu ensuite à durée indéterminée pour y exercer la fonction de « adjoint au gérant ».

1.2 Le 12.03.2015, l'employeur adresse à Madame G. un avertissement parce qu'elle ne propose pas de façon systématique aux clients la carte privilège du magasin.

1.3 Le 31.10.2017, l'employeur licencie Madame G. pour motif grave en précisant dans la lettre de rupture que les faits reprochés sont connus depuis le 27.10.2017.

Le 03.11.2017, les motifs lui sont notifiés par pli recommandé en ces termes :

*« Nous vous reprochons d'avoir subtiliser 300,00 € euros d'espèces de la caisse du magasin.  
Lors du contrôle du Portefeuille Client effectué le 27/10/2017 par M. Bruno BORTOLAI, district*

*manager, nous avons été au regret de constater qu'il y avait une incohérence flagrante dans la commande du client M. B.*

*En effet, M. B. a effectué une commande en livraison en date du 03/07/2017 pour un total de 564 euros T.T.C et a versé un acompte de 264 euros le jour même. Il restait donc un solde de 300 euros à recouvrer.*

*M. BORTOLAI a donc contacté ledit client et a découvert, à son grand étonnement, qu'il avait été livré par la société RECORD en date du 27/07/2017.*

*La société RECORD reçoit les instructions de livraison si, et seulement si, le vendeur valide la commande c'est-à-dire lorsqu'il récupère le solde manquant. Toute commande acquittée, emportée et livrée doit être encodée le jour même dans le système informatique.*

*Or vous avez encodé et validé cet ordre de livraison en date du 25/07/2017 pour une livraison prévue le 27/07/2017 et vous n'avez pas encodé la vente dans le système informatique comme le stipule la procédure. A ce jour, la commande est considérée comme « à livrer » et le bon n'est toujours pas facturé.*

*De plus, M. B. a attesté officiellement vous avoir remis en main propre la somme de 300 euros en espèces. Or nous constatons que cette somme n'a pas été remise en banque, ni encaissée.*

*M. BORTOLAI a également constaté que vous avez sciemment modifié sur le contrat de vente qu'il fallait « reculer à fin octobre d'encaissement des 300 euros ce qui indique, à n'en pas douter, la manipulation du système informatique et la subtilisation de la somme.*

**Davantage, nous vous rappelons que vous occupiez la fonction de Gérante du 01/07/2017 au 30/09/2017 et que vous releviez du personnel de confiance.**

*Nous ne pouvons tolérer de votre part le vol d'argent et la manipulation informatique.*

*Vous n'avez aucune excuse car vous disposiez de tous les moyens nécessaires afin de remettre l'argent des caisses et dans coffre du magasin à la banque.*

*Votre comportement est inacceptable et entraîne la rupture irrémédiable de confiance.*

*Compte tenu de la gravité de votre faute, le maintien de votre contrat de travail est impossible et les conséquences sont les suivantes : Licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de rupture.*

*Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité.*

*Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux. (...)*»

## **2. Objet**

La demande vise à contester l'existence du motif grave pour lequel Madame G. a été licenciée pour faute grave et à obtenir condamnation de l'employeur au paiement des sommes suivantes :

- une indemnité de préavis équivalente à 7.590,91 € bruts ;
  - une indemnité pour licenciement déraisonnable de 17 semaines, soit 10.753,786 € ;
- ces sommes étant à augmenter des intérêts compensatoires au taux de 5 % et judiciaires et des dépens.

## **3 .Recevabilité**

La demande principale est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 704 §1 du code judiciaire.

#### **4. Position des parties**

**4.1 Madame G.** invoque le fait que l'employeur n'établit pas avoir notifié le congé dans les 3 jours de la connaissance des faits et qu'en outre, il ne prouve pas la réalité de la faute invoquée. Dès lors qu'elle a été licenciée pour faute grave alors que le motif n'est pas établi, Madame G. estime que son licenciement est manifestement déraisonnable. Elle considère qu'elle peut prétendre à 17 semaines d'indemnités puisque l'employeur la qualifie de voleuse, ce qui est particulièrement infâmant.

**4.2 L'employeur** précise qu'il a eu connaissance des faits lors du contrôle du 27.10.2017 et estime que la faute est rapportée dès lors que Madame G. a violé les instructions de vente consciemment pour voler ou détenir une somme de 300 €. Par conséquent, le licenciement ne pourrait être qualifié de déraisonnable.

#### **5. Discussion**

##### **A) Licenciement pour faute grave et indemnité de rupture**

- *En droit*

5.A.1. L'article 35 de la loi du 03.7.1978 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 dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.*

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

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

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

*La 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".<sup>1</sup>***

---

<sup>1</sup> Mis en gras par le tribunal

5.A.2. Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté les formalités prévues par cet article, notamment celles concernant la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

5.A.3. Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune formalité particulière<sup>2</sup>.

5.A.4. La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.

- *En l'espèce*

5.A.5. Le congé a été notifié le 31.10.2017 et la notification des motifs est intervenue par lettre recommandée le 3.11.2017, soit dans le délai de 3 jours du licenciement.

5.A.6. Concernant les faits, l'employeur prétend qu'il en a eu connaissance lors du contrôle du 27.10.2017.

Bien que le problème du délai entre la connaissance des faits et le congé ait été soulevé par Madame G., l'employeur se limite à invoquer qu'il a eu connaissance des faits lors du contrôle du 27.10.2017 sans apporter le moindre élément à ce sujet.

Dans ces conditions, le tribunal n'est pas en mesure de constater que ce délai de 3 jours a été respecté et l'indemnité de rupture est due.

5.A.7. Son montant n'est pas contesté et semble correctement calculé.

#### B) Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

- *Licenciement manifestement déraisonnable : notion et preuve*

5.B.1. L'article 8 de la CCT 109 dispose : « *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* ».

5.B.2. 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.

Dans son rapport au Roi, la CCT expose : « *De plus, 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. L'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot " manifestement " à*

---

<sup>2</sup> Cass. 11.05.191, pas, 81, p 1040.

*la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. »*

La 2<sup>ème</sup> condition doit être entendue au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation dans son arrêt du 22.11.2010<sup>3</sup> sur le licenciement abusif visé par l'ancien article 63 de la loi du 3.07.1978 en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, ces motifs doivent pour autant être légitimes.

Le tribunal sera donc amené à examiner *in concreto* « la légalité du motif invoqué, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est le seul juge de des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT »<sup>4</sup>.

5.B.3. Quant à la preuve de ces motifs, l'article 10 de la CCT précise : « 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. »

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que la défenderesse a communiqué les motifs, il n'appartiendrait plus à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par la demanderesse, la défenderesse a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. C'est en ce sens qu'il faut comprendre que « 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 ».

En effet, le tribunal partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier<sup>5</sup>. Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

5.B.4. La première démarche est donc celle de vérifier l'existence des motifs invoqués.

---

<sup>3</sup> S090092N, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>4</sup> CT Liège, div. Neufchâteau, 28.02.2018, RG 2016 /AU/73

<sup>5</sup> Voy. L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions », *chr. dr. soc.*, 2014, liv 3, p.140.

S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Anthémis, Limal, 2015, p.124.

- *En l'espèce*

5.B.5. En l'espèce, l'employeur invoque une « violation intentionnelle (et prouvée) des instructions de vente bien connus pour un vol / une détention non autorisée d'une somme de 300 € et la manipulation du système informatique<sup>6</sup>.

Il se réfère essentiellement aux pièces 6 à 10 de son dossier de pièces, notamment les annotations et ratures sur le contrat de vente permettant de faire croire que la livraison avait été postposée au mois d'octobre et que le solde était encore dû.

5.B.6. L'employeur se base sur le fait que le solde de 300€ a été payé, notamment par référence à l'audition du client (monsieur B.) à la police. Or, celui-ci précise que c'est sa mère qui est venue payer le solde en liquide. Aucun reçu n'est produit et la mère n'a pas été entendue. Dans sa déclaration, Monsieur Alexandre précise que lors d'un premier appel téléphonique le client a indiqué que c'était sa mère qui était venue payer le solde et lors d'un second appel, qu'il ne trouvait pas de trace du paiement.

Par ailleurs, selon Madame G., elle travaillait rarement le mercredi (jour où elle aurait reçu l'acompte) et il est, en outre, possible qu'elle ne travaillait pas seule. Cet élément n'a pas été contredit par l'employeur.

Le tribunal relève que la plainte pénale a été classée sans suite pour charges insuffisantes.

A défaut d'autres éléments, le tribunal estime donc qu'il n'y a aucune preuve du paiement des 300 €.

5.B.7. Partant le raisonnement de l'employeur est biaisé. Si Madame G. n'a pas reçu le paiement, il est normal qu'elle le l'ait pas encodé.

Quant aux annotations, Madame G. précise qu'elle ne s'en souvient plus d'autant qu'il s'agissait d'une période d'affluence puisque c'étaient les soldes et qu'elle avait déjà dénoncé la surcharge de travail. Elle indique qu'il y a peut-être eu une inversion de fiches de clients. En soi cette erreur ne peut constituer une faute grave.

5.B.8. Par conséquent l'employeur ne démontre pas que le licenciement est intervenu pour un motif lié à la conduite de Madame G et l'indemnité visée par la CCT 109 est due.

- *Le montant de l'indemnité*

5.B.9. La convention collective fait état d'une indemnité variant entre 3 et 17 semaines.

Le commentaire de l'article 9 précise que : « *Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

5.B.10. Madame G. justifie l'importance de l'indemnité qu'elle réclame par référence à un autre cas de jurisprudence similaire.

---

<sup>6</sup> Voir page 7 de ses conclusions

A partir du moment où l'employeur licencie un travailleur en invoquant le vol ou le détournement d'argent, le caractère manifestement déraisonnable et infâmant justifie l'indemnité maximale.

5.B.11. L'indemnité s'élève donc à 10.753,78 € dont le montant n'est pas en soi contesté.

- Intérêts

5.B.12. Quant à l'octroi des intérêts sur cette dernière sommes, le tribunal considère que la dette n'est due qu'à dater du moment où le travailleur prétend que son licenciement est manifestement déraisonnable de sorte qu'à défaut d'une mise en demeure du demandeur, seuls les intérêts judiciaires sont dus.

5.B.13. En principe, les intérêts réclamés sont en réalité des intérêts moratoires dès lors qu'ils portent sur le paiement d'une somme et non sur la réparation d'un dommage auquel cas, ils constitueraient des intérêts compensatoires.

Madame G. réclame des intérêts compensatoires devant réparer le préjudice résultant du retard de l'indemnisation. Elle fait référence au taux proposé actuellement pour des crédits sans garantie qui oscillent entre 18 et 7 %. Par conséquent, elle estime que la fixation du taux à 5 % est tout à fait raisonnable.

L'article 1153 du code civil dispose :

*« Dans les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans les intérêts légaux, sauf les exceptions établies par la loi.*

*Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte. Ils sont dus à partir du jour de la sommation de payer, excepté dans le cas où la loi les fait courir de plein droit.*

*S'il y a dol du débiteur, les dommages et intérêts peuvent dépasser les intérêts légaux.  
(...) ».*

Le taux d'intérêt est de 2 %, soit celui prévu par la loi du 05.05.1865 qui dispose en son article 2 § 1er :

*« § 1er. Chaque année calendrier, le taux de l'intérêt légal en matière civile et en matière commerciale est fixé comme suit : la moyenne du taux d'intérêt EURIBOR à 1 an pendant le mois de décembre de l'année précédente est arrondie vers le haut au quart de pourcent; le taux d'intérêt ainsi obtenu est augmenté de 2 pour cent.*

*L'administration générale de la Trésorerie du Service public fédéral Finances publie, dans le courant du mois de janvier, le taux de l'intérêt légal applicable pendant l'année calendrier en cours, au Moniteur belge. »*

En l'espèce, le dol n'est pas établi dès lors que le non paiement est dû au mode de licenciement.

En outre, eu égard au fait que Madame G. a bénéficié d'allocations de chômage à titre provisionnel, elle n'établit pas de préjudice distinct de l'octroi des intérêts légaux.

**Par ces motifs**

Le tribunal, statuant contradictoirement et en premier ressort.

Dit les demandes recevables et fondées.

Condamne la défenderesse à payer à Madame G. les sommes de :

- **7.590,91 €** bruts d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 01.11.2017,
- **10.753,78 €** à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du 01.11.2017.

Condamne la partie défenderesse aux dépens de Madame G liquidés à la somme de :

- Indemnité de procédure de base : **1.320 €**
- remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) versée au greffe : **20 €**.

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

Ainsi Jugé et signé avant la prononciation par la **3<sup>ème</sup> chambre** du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, composée de :

A. GODIN, juge président la chambre

C. TASSIGNY, juge social employeur

J-F. GEORGES, juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de N. HAUFERLIN, Greffier délégué

**Le Greffier délégué**  
**N. HAUFERLIN**

**Les Juges sociaux**  
**C. TASSIGNY – J-F. GEORGES**

**Le Juge**  
**A. GODIN**

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la **3<sup>ème</sup>** chambre du Tribunal du travail de Liège - Division Arlon, du **11 OCTOBRE 2019** au Palais de justice – Bâtiment A, place Schalbert 1 à 6700 Arlon par A. GODIN, Juge assistée de N. HAUFERLIN, Greffier délégué, qui signent ci-dessous.

**Le Greffier délégué**  
**N. HAUFERLIN**

**Le Juge**  
**A. GODIN**