



Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 27 novembre 2023
Numéro du rôle 2021/AB/784
Décision dont appel 20/3608/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

La **S.A. « G4S SECURE SOLUTIONS »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0411.519.431 (ci-après « la SA »),
ayant son siège social à 1020 Bruxelles, Buro & Design Center, Heizel Esplanade du Heysel
77,

partie appelante, représentée par Maître Thierry HALLET, avocat à 1000 Bruxelles,

contre

Monsieur K, inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.K »),
domicilié à,

partie intimée, représentée par Maître Pierre GILLAIN, avocat à 6000 Charleroi,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 7.10.2021, R.G. n°20/3608/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 12.11.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ, rendue le 15.12.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SA le 17.7.2023 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.K le 18.8.2023 ;
- le dossier de la SA (14 pièces) ;
- le dossier de M.K (28 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 23.10.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 23.10.2023.

2. Les faits et antécédents

La SA est active dans le domaine de la sécurité au sens large. Elle ressortit à la commission paritaire pour les services de gardiennage (CP 317).

Depuis 2003, M.K travaillait pour une entreprise dans le secteur du gardiennage.

Le 6.1.2014, son entreprise a été reprise par la SA et il a conclu avec cette dernière un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à plein temps avec reprise de son ancienneté au 1.7.2003. Il y est occupé comme « agent de garde ».

Le 12.2.2016, suite à une convocation du 5.2.2016, il a été entendu par la SA suite à la plainte d'un client. Le rapport non signé établi par la SA à cette occasion relate ce qui suit¹ :

« Lors d'un contrôle d'accès, une altercation entre l'agent et 2 clients a éclaté. Avec comme conséquences qu'une plainte écrite a été envoyée à la direction de

¹ Pièce 5 – dossier SA

Kinopolis et que les clients ont également pris contact avec la presse (Nieuwsblad).

HRM explique à l'agent qu'il doit se maîtriser en toutes circonstances et que si la situation lui échappe un collègue ou MoD (Manager on Duty Kinopolis) est toujours présent.

L'agent ne semble pas comprendre et ne se sent pas fautif. Malgré plusieurs explications, son point de vue ne semble pas changer.

Le client souhaite encore donner une chance à l'agent, si un incident similaire devait se reproduire, ce dernier serait exclus de chez Kinopolis et lourdement sanctionné par G4S. L'agent prend acte et fera attention. »

Le 13.8.2019, alors qu'il était reconnu en incapacité de travail depuis le mois d'avril 2019, sa mutualité a mis fin à cette reconnaissance. En désaccord avec la décision de sa mutualité, il a obtenu un rendez-vous chez le Docteur G, médecin du travail du SEPP Mensura, afin d'obtenir un document C4 temporaire pour raisons médicales.

Lors de la consultation du 21.8.2019 chez le Docteur G, un incident est survenu, à la suite duquel ce médecin a porté plainte dès le 22.8.2019 à la police contre M.K².

Dans un courriel du 28.8.2019 adressé à un responsable de la SA, le Docteur G s'est plainte d'avoir été agressée par M.K le 21.8.2019. Elle y relate les faits suivants³ :

« (...) Quand la consultation commence tout se passe normalement, A un moment il a posé son pied sur mon bureaux sous prétexte de me montrer/ comment faisait-il parfois. Je lui ai dit rapidement d'enlever le pieds, je lui dirai quoi faire si je devais l'examiner, Quand je lui explique que sa demande n'était pas raisonnable du point du vue médicale mais que je pouvait proposer d'autres solutions, Il a commencé à monter le ton et a me dire qu'il ne pouvait pas faire ça, c'est alors que je lui ai dit de baisser le ton, alors il à continué à parler de plus en plus fort, je lui ai demandé de sortir, c'est alors qu'il a tapé très fort sur la table de mon bureau et à dire que je lui énervais. Il s'est approché vers moi l'air menaçant il a dit qu'il allait me frapper. Je lui ai répété à maintes reprises de sortir j'ai ouvert la porte donnant sur le couloir et il s'est mis derrière la table de mon bureau, alors j'ai ouvert la porte donnant sur le bureau de l'infirmière qui était plus près de lui afin qu'il parte de ce côté, c'est alors qu'il à pris mon poignet gauche et il l' serré je lui ai dit de ne pas me toucher et à ce moment là j'ai crié au secours et j'ai sorti de mon bureau, ma collègue le Dr K est sortie afin de voir quel était le problème et elle a demandé calmement au monsieur mais il l'a ignorée et à continué à crier sur moi (dans le couloir) qu'il voulait pas sortir et qu'il sortirait quand il voudrait, ensuite il a

² V. lettre du conseil de M.K du 30.4.2020, pièce 27 – dossier M.K

³ Pièce 7 – dossier SA

rentré dans le bureau et a ramassé ses documents, il m'a demandé alors dans un ton plus posé qu'est-ce que j'allait mettre dans le papier et de lui donner le papiers, je lui ai dit que j'allait l'envoyer et je suis rentrée dans le bureau de ma collègue lors qu'il est parti (...) »

M.K conteste cette version du Docteur G et livrera sa propre version dans son audition du 6.2.2020 effectuée par la police⁴ :

« (...) Ce médecin se trouve assis derrière son bureau et me questionne à propos de mon problème médical. Assez rapidement, elle prend un ton assez sec, se moquant de moi. Elle me questionne mais répond à ma place et, de plus, elle ne s'exprime pas bien dans notre langue française. Je demande à être visité mais elle ne bouge pas. Elle a pris en mains mon dossier médical et la feuilleté de manière très distraite sans prendre attention à ce qui était écrit dedans. Je dois dire que j'ai gardé mon calme un bon moment, mais elle m'a insulté "handicapé" et cela m'a fait bondir. Je lui ai avouer tout mon mécontentement. J'étais- un peu énervé mais j'ai gardé un bon profil : je ne l'ai jamais insultée, ni menacée. Je nie l'avoir maintenue au poignet. Je reconnais avoir refusé de sortir à son invitation mais- je me suis rendu compte que cela ne servait à rien et que le ton que je tenais pouvait lui faire peur. Sur ce, j'ai décidé de quitter les lieux mais au préalable, je me suis excuser auprès de cette dame de lui avoir fait peur. Je n'ai pas pu agir autrement, cette dame me tenait des propos peu éloquentes à mon égard et ma réponse a été proportionnelle à son attitude (...) »

Entre-temps, le 2.9.2019, la plainte du Docteur G est remontée au directeur des ressources humaines de la SA. A ce moment, M.K était toujours en incapacité de travail et celle-ci devait perdurer jusqu'à la fin du mois de septembre et des congés devaient suivre au mois d'octobre.

Le 27.9.2019, la SA a convoqué M.K pour une audition devant se tenir le 15.10.2019. La convocation n'a pas d'objet, mais M.K est informé de la possibilité de se faire accompagner par un délégué syndical ou une autre personne de son choix⁵.

Le 15.10.2019, M.K a été entendu par Monsieur B (Senior Operations Coordinator) et Monsieur B (Security & Risk Director Belgium & Netherlands). Le rapport d'audition dressé à cette occasion et non signé indique ce qui suit⁶ :

« L'agent s'est présenté sans sa tenue de travail (en civil) et non accompagné d'un délégué malgré que ce soit stipulé dans sa lettre de convocation. il a

⁴ Pièce 22 – dossier M.K

⁵ Pièce 8 – dossier SA

⁶ Audition du 15.10.2019, pièce 10 – dossier SA

prétendu être un ancien délégué, ne pas avoir besoin de délégué et n'avoir peur de personne.

Les faits d'agression verbale et physique envers un médecin de la société Mensura SEPP lui ont été exposés. Il a reconnu s'être emporté verbalement, mais pas physiquement. La personne aurait attaqué son amour propre et il estime ne pas être handicapé.

Nous avons rappelé ne pas être médecin et ne pas connaître la teneur du dossier médical, ce n'est pas notre rôle.

Le plus surprenant est que l'agent n'estime pas son comportement anormal et en inadéquation avec les valeurs de G4S et du secteur du gardiennage. Il est sensé agir en prévention d'agression et pas en créer lui-même. L'agent ne remet absolument pas son attitude en question, raison pour laquelle son licenciement pour faute grave lui est signifié.

Il fera valoir ses droits en justice et est sûr de gagner, c'est son droit. »

Par une lettre recommandée du 16.10.2019, la SA a confirmé à M.K son licenciement pour faute grave en ces termes⁷ :

« (...) Par la présente, nous vous confirmons notre décision de mettre immédiatement fin au contrat de travail qui nous lie et ce pour faute grave. Cette décision vous a été communiquée oralement par votre Operations Coordinator le 15/10/2019.

Cette rupture est effective à partir du 15/10/2019, et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis

En date du 15 octobre 2019, nous avons en effet acquis la connaissance certaine des faits décrits ci-après.

Le 21/08/2019, vous avez eu une consultation chez le médecin du travail de Mensura. Au cours de cette consultation, le médecin vous explique que votre demande n'est pas raisonnable du point vue médicale mais que d'autres solutions pouvaient être proposés.

N'étant pas d'accord avec l'avis du médecin, vous avez monté le ton en tapant très fort sur son bureau et vous avez menacé le médecin en lui disant que vous alliez le frapper.

Le médecin vous a demandé et répétés à maintes reprises de sortir mais vous vous êtes placé derrière son bureau. Au lieu de sortir, vous avez pris son poignet gauche et vous l'avez serré. Le collègue médecin qui avait entendu les cris de

⁷ Pièce 12 – dossier SA

secours intervient en vous demandant de vous calmer mais vous l'avez ignoré complètement et vous avez continué à crier. C'est seulement après que le médecin vous dit qu'elle allait vous envoyer vos documents que vous partez.

Les faits tels que décrits ci-dessus sont la transcription fidèle de la plainte déposée par le médecin envers G4S !

Afin de vous entendre sur la situation, vous avez été convoqué le 15/10/2019 par l'Operations Coordinator en présence du Security Manager. Au cours de cet entretien, vous avez reconnu vous être emporté verbalement mais pas physiquement. Ce qui est formellement contredit par le médecin et sa collègue !

A notre grand étonnement, vous n'estimez pas que votre comportement soit anormal et inadéquat avec les valeurs de G4S et de votre fonction d'agent de garde. Vous ne remettez absolument pas votre attitude en question, raison pour laquelle nous estimons que celle-ci rends définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle (...) »

M.K a contesté les motifs du licenciement par l'entremise de son avocat, mais les parties n'ont pu se mettre d'accord.

Par une requête du 15.10.2020, M.K a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SA.

Par jugement du 7.10.2021, le tribunal a fait droit à ses demandes.

Par requête du 12.11.2021, la SA a interjeté appel de ce jugement.

3. Les demandes originales et le jugement dont appel

3.1. Les demandes originales :

M.K demandait au tribunal de condamner la SA au paiement de :

- la somme de 18.687,16 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 2.385,71 €, à titre de prime de fin d'année 2019 ;
- les intérêts sur ces sommes à dater de leur exigibilité ;
- les dépens liquidés à la somme de 2.600,00 € + 20,00 € de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) Déclare les demandes de M.K fondées ;

Condamne [la SA] à payer à M.K les sommes suivantes

- 18.687,16 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- 2.385,71 €, à titre de prime de fin d'année 2019;*

Précise que ces sommes sont à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité ;

Condamne [la SA] aux dépens, liquidés par M.K à la somme de 2.600,00 €, et lui délaisse ses propres dépens ;

Le condamne également à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement. (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SA demande à la cour de :

- à titre principal, déclarer la requête d'appel recevable et fondée et par conséquent :
 - o mettre à néant le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré fondées les demandes de M.K ;
 - o déclarer les demandes originaires de M.K non fondées ;
 - o condamner M.K aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure (2.600 € pour la première instance et 3.000 € pour l'appel).

- à titre subsidiaire, si la cour devait s'estimer insuffisamment informée quant aux faits survenus le 21.8.2019, être autorisée à rapporter la preuve par toute voies de droit, en ce compris par témoin, du fait précis, pertinent et admissible suivant, à savoir, les faits survenus le 21.8.2019 à la consultation du Docteur G et plus particulièrement les faits décrits par ce médecin dans son courriel du 28.8.2021 : (suit la reproduction intégrale des termes de ce courriel).

Dire que dans le cadre des enquêtes ordonnées par la cour, le Docteur G et le Docteur K seront entendus en qualité de témoins

- Réserver à statuer pour le surplus dans l'attente de la tenue des enquêtes.

4.2. M.K demande à la cour de :

- dire l'appel recevable, mais non fondé ;
- confirmer le jugement dont appel, sous réserve de la précision suivante à apporter quant aux intérêts dus sur les sommes réclamées et qui consistent en « *des intérêts moratoires au taux légal à dater du 16.10.2019, des intérêts judiciaires au même taux à dater du dépôt de la requête et ce jusqu'à parfait paiement* » (demande additionnelle).

5. Sur la recevabilité

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux le 12.11.2021, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel est partant recevable.

6. Sur le fond

6.1. Quant au motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis

6.1.1. Textes et principes

En vertu de l'article 17, 1° de la loi du 3.7.1978, le travailleur a l'obligation « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* ».

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 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.

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

Pour l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé⁸.

L'article 35 prévoit en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfixes, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait est « connu » de l'auteur du congé lorsque celui-ci a acquis suffisamment de certitude pour prendre une décision en connaissance de cause « à propos de l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave » justifiant le licenciement immédiat, spécialement pour fonder sa propre conviction à l'égard de la partie licenciée et de la justice⁹. En d'autres termes aussi, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »¹⁰.

À cette fin, une enquête peut se révéler utile et le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de l'enquête, mais il ne résulte pas de l'article 35, al.3, de la loi du 3.7.1978, qu'elle doive être entamée sans délai et menée avec célérité¹¹. L'audition préalable du travailleur, sans pour autant préjuger de son résultat, pourrait être légitimement perçue par

⁸ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

⁹ Cass., 3^e ch., 19.3.2001, R.G. n°S.00.0129.N, juportal

¹⁰ Cass., 14.5.2001, *J.T.T.*, 2001, p.390, juportal; Cass., 7.12.1998, *J.T.T.*, 1999, p.149 ; Cass., 14.10.1996, *J.T.T.*, 1996, p. 501 ; Cass., 11.1.1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58 ; Cass., 14.5.1979, *J.T.T.*, 1980, p.78

¹¹ v. en ce sens : Cass., 17.1.2005, *C.D.S.*, 2005, p.207, juportal

l'employeur comme constituant une mesure de nature à pouvoir lui apporter une certitude suffisante quant à l'existence d'un fait constitutif de motif grave justifiant le congé sur le champ.

Si l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent ainsi constituer l'évènement permettant d'acquérir une certitude suffisante de l'existence du fait et de sa gravité, ces mesures ne peuvent toutefois pas être utilisées comme un moyen pour rattraper le temps perdu, dès lors que l'employeur aurait déjà acquis une certitude suffisante des faits avant de recourir à l'une ou l'autre de ces mesures¹². L'enquête et l'audition n'auront par conséquent pour effet de postposer la prise de cours du délai de trois jours prévu à l'article 35, al.3, de la loi du 3.7.1978, que pour autant que ces mesures soient nécessaires pour permettre d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits invoqués au titre de motif grave. « *Le délai pour donner congé ne peut pas être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise* »¹³.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3.7.1978, elle comporte trois éléments :

- une faute ;
- le caractère grave de la faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al.8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée¹⁴. Conformément à l'article 8.5., CCiv., sauf lorsque la loi en dispose autrement, « *la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude* ».

Dès lors que le juge considère que n'est pas rapportée la preuve du fait reproché et qui précède de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, il n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant en

¹² CT Mons, 1re ch., 20.10.2017, R.G. n° 2016/AM/394, www.terralaboris.be

¹³ CT Bruxelles, 4e ch., 2.6.2015, R.G. n°2013-AB-803, www.terralaboris.be

¹⁴ v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *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* ») ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^e ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

effet pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont la réalité n'est pas démontrée¹⁵.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹⁶.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹⁷.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera *in concreto* la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁸. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

Tout cela relève en fin de compte de l'appréciation souveraine du juge du fond, appréciation qui devra porter sur chacun des trois éléments précités : existence d'une faute, degré de gravité et incidence sur la relation de travail. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, 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, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978¹⁹.

¹⁵ v. Cass., 2.12.1996, *Pas.*, 1996, I, p.472

¹⁶ v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

¹⁷ v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

¹⁸ v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, *J.T.T.*, 2005, p.140 ; Cass., 3e ch., 28.4.1997, *Pas.* I, 1997, p. 514, *J.T.T.*, 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737

¹⁹ v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 peut aussi trouver à s'appliquer à des faits de la vie privée, pourvu que ces faits révèlent une faute suffisamment grave que pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle²⁰.

6.1.2. Application - respect du formalisme légal : respect des délais

A cet égard, le premier juge a admis la régularité formel du congé sur la base des motifs suivants :

« (...) En l'espèce, il était normal que [la SA] mène une enquête pour vérifier les informations communiquées par le Docteur G. L'audition de M.K s'imposait.

(...)

Dans ces circonstances, le tribunal estime que l'employeur avait une certitude suffisante des faits après audition du travailleur, soit le 15.10.2019.

Par conséquent, la lettre de licenciement du 16.10.2019 n'est pas tardive. Le congé (et sa motivation) respecte le prescrit légal. »

La cour n'est saisie d'aucun appel incident sur ce point.

6.1.3. Application – l'existence d'une faute grave

6.1.3.1. Le jugement *a quo* arrive à la conclusion que le motif grave ne peut être retenu en l'espèce pour les motifs suivants :

« (...) La SA fonde le motif grave sur l'agression du Docteur G, et donc sur l'absence de regrets et de conscience des faits par M.K.

Ce dernier conteste avoir fait preuve d'agressivité. Il reconnaît tout au plus un énervement.

Le tribunal relève que la seule preuve produite est le courriel du 28.08.2019, par lequel le Docteur G précise que : "(...)"

Cette preuve n'est pas confirmée ou infirmée par d'autres. Aucun témoignage de l'infirmière ou de la collègue du Docteur G n'est produit. Aucune enquête interne

²⁰ V. aussi en ce sens : Cass., 9.3.1987, Pas., I, 1987, p. 815 ; CT Bruxelles, 6^e ch. extr., 30.6.2016, R.G. n°2012/AB/775

ne semble avoir été menée par le SEPP MENSURA²¹. Des poursuites pénales ne semblent pas avoir été initiées. Tout au plus dispose-t-on de l'audition de M.K par un policier, dans laquelle il conteste les faits de violence.

Par ailleurs, cette preuve fait référence à des faits survenus dans un cadre privé, puisque l'intéressé sollicitait un document permettant de compléter son dossier chômage.

Comme l'a rappelé la Cour de cassation, pour que des faits de la vie privée soient retenus à titre de motif grave, il convient d'examiner si ceux-ci rendaient ou non impossible la continuation des relations contractuelles²². La cour du travail de Bruxelles ajoute que ces faits "doivent nécessairement avoir des répercussions telles dans l'entreprise qu'elles ont pour effet de rendre impossible la poursuite de la relation professionnelle"²³.

La SA n'explique pas en quoi l'agression du Docteur G — si elle devait être établie — aurait des répercussions dans l'entreprise. Ce médecin et M.K ne sont pas en contact, et il n'est pas rapporté une atteinte à la réputation de [la SA] suite à l'incident.

Enfin, les avertissements produits concernent soit des faits non comparables avec le motif invoqué (le retard et la tenue), soit non établis (l'incident au Kinopolis).

En ce qui concerne ce dernier cas, le tribunal constate qu'en 2016 il avait été rappelé qu'un agent de [la SA] "doit se maîtriser en toutes circonstances et que si la situation lui échappe, un collègue ou le Manager on Duty est toujours présent". Or, ces principes ne sont bien évidemment pas applicables dans le cadre privé.

En conclusion, le tribunal estime que l'incident du 21.08.2019 n'est pas suffisamment documenté que pour établir sa gravité, et que ses répercussions sur la relation professionnelle ne sont pas établies (...) »

6.1.3.2. La SA maintient en substance que « les faits de violence commis par M.K sur le Dr G et son absence de regrets et de conscience de la gravité de ces faits constituent un motif grave dont la gravité est renforcée par la nature de la fonction exercée (agent de sécurité) et

²¹ Notamment une enquête par un conseiller en prévention pour des faits de violence au travail, envers un des travailleurs de MENSURA

²² Cass., 9.3.1987, *Chron. D. S.*, 1987, p. 210 ; *J.L.M.B.*, 1987, p. 755 ; *J.T.T.*, 1987, p. 128

²³ CT Bruxelles, 30.6.2016, R.G. n°2012/AB/775, inédit

l'existence d'un rappel à l'ordre antérieur pour des faits similaires»²⁴. Elle souligne plus particulièrement que²⁵ :

- M.K ne conteste pas avoir agressé verbalement le Docteur G, mais conteste seulement l'avoir agressé physiquement et, lors de son audition du 15.10.2019, M.K n'a fait état d'aucuns remords, de sorte que les faits de violence, ainsi que l'absence de toute conscience de la gravité des faits, entraînent définitivement l'anéantissement du lien de confiance essentiel à toute relation de travail ;
- M.K a perdu la maîtrise de soi qui est une condition *sine qua non* de l'exercice de la fonction d'agent de gardiennage, vu que l'article 64, 3°, de la loi du 2.10.2017 réglementant la sécurité privée et particulière prévoit que le profil, notamment des agents, est caractérisé par « *une capacité à faire face à un comportement agressif de la part de tiers et à se maîtriser dans de telles situations* » ;
- même s'il est exact que M.K n'était pas dans l'exercice de ses fonctions, dans l'exécution du contrat de travail, lorsqu'il s'est rendu chez Mensura, c'est à tort que le tribunal a considéré que l'agression est survenue dans le "cadre privé", vu que sa démarche s'inscrivait dans la sphère du travail, puisque c'est bien en sa qualité de travailleur de la SA qu'il s'est rendu dans les bureaux de Mensura (lorsqu'il se présente auprès du médecin du travail, il est bien un agent de sécurité de la SA et non pas un citoyen anonyme). La réputation de la SA ne peut être qu'abîmée par le comportement de M.K, Mensura étant en effet en droit de se poser des questions sur la politique d'engagement, de formation, de suivi de ses agents ;
- les faits d'agression sont rapportés par le courriel du Docteur G, par le rapport d'audition du 15.10.2019 et par une attestation de Monsieur B du 15.1.2020 répondant aux formes de l'article 961 CJ, versée en pièce 13 et confirmant les termes du rapport d'audition précité.

6.1.3.3. La cour a égard à la lettre de licenciement du 16.10.2019 dans laquelle deux faits sont invoqués par la SA pour justifier la rupture sur le champ du contrat :

- l'agression verbale et physique envers le Docteur G en date du 21.8.2019 telle que relatée par celle-ci **(a)** ;
- l'absence de remise en question de la part de M.K **(b)**.

a) L'agression verbale et physique

Pour ce fait, la SA dit s'en référer à « *la transcription fidèle de la plainte* » déposée par le Docteur G.

La seule « plainte » produite par la SA correspond au courriel du 28.8.2019 adressé par le Docteur G à un responsable de la SA et reproduit *supra* au point 2.

²⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.11

²⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, pp. 11-17

Il résulte de l'audition de M.K du 6.2.2020 et de ses conclusions qu'il conteste le récit de la plaignante, à l'exception des points suivants :

- le « *ton est monté* », mais « *des deux côtés* »²⁶ ;
- M.K s'est « *emporté verbalement* »²⁷ ;
- à l'invitation du Docteur G, M.K a « *refusé de sortir* »²⁸ ;
- M.K s'est rendu compte que le ton qu'il prenait « *pouvait lui faire peur* »²⁹.

Ces circonstances sur lesquelles la plaignante et M.K convergent confirment le fait d'une violence verbale exercée à l'encontre du Docteur G le 21.8.2019, mais non celui d'une agression physique, laquelle n'est pas établie à suffisance de droit. Dans ce rapport particulier « *agressé-agresseur* », faute d'autres éléments qui conforteraient la version donnée par le Docteur G, rien ne justifie pour la cour de donner plus de crédit à cette version plutôt qu'à celle de M.K, quand bien même ce médecin exerce la fonction de conseiller en prévention-médecin du travail. Les constatations faites à cette occasion par ce médecin sont étrangères à sa mission légale, l'impliquent personnellement et lui ôtent la qualité de tiers.

Aucune violence physique ne peut ainsi être imputée en l'état à M.K. Le rapport d'audition du 15.10.2019 et l'attestation de Monsieur B du 15.1.2020 n'énervent en rien ce constat.

Cela étant, même réduit à l'état de violence verbale dans un cadre privé (visite médicale chez le médecin du travail à un moment où le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie), le fait reproché à M.K est fautif.

Cette faute est intrinsèquement grave en cela qu'il est porté atteinte à l'intégralité morale d'une personne, que cette personne travaille en collaboration étroite avec l'employeur et que le comportement incriminé traduit un manque de maîtrise de soi incompatible avec la fonction d'agent de gardiennage.

b) L'absence de remise en cause

Ce qui a motivé le licenciement pour faute grave, c'est aussi l'absence de remise en cause de M.K lorsque, lors de son audition du 15.10.2019, il a été confronté aux faits d'agression verbale et physique qui lui étaient reprochés. Il est ainsi précisé qu'à cette occasion M.K n'a pas estimé que son comportement ait été anormal et inadéquat avec les valeurs de la société et de sa fonction d'agent de garde.

²⁶ Conclusions de synthèse M.K, p.3

²⁷ Conclusions de synthèse M.K, p.8

²⁸ Audition du 6.2.2020, pièce 22 – dossier M.K

²⁹ Audition du 6.2.2020, pièce 22 – dossier M.K

Il est exact que le rapport d'audition du 15.10.2019 indique que le « *plus surprenant est que l'agent n'estime pas son comportement anormal et en inadéquation avec les valeurs de G4S et du secteur du gardiennage. Il est sensé agir en prévention d'agression et pas en créer lui-même. L'agent ne remet absolument pas son attitude en question (...)* »

Ce rapport n'est cependant pas signé par M.K qui en conteste les termes en soulignant que³⁰ :

- il a admis s'être emporté verbalement dans le cabinet du Docteur G et avoir d'ailleurs immédiatement présenté ses excuses en quittant le cabinet dans la mesure où son comportement verbal avait été susceptible de l'impressionner ;
- il n'a jamais été invité à se remettre en question et aucune question ne lui a été posée sur une éventuelle remise en question et une inadéquation flagrante avec les valeurs de la société ;
- il s'est contenté de répondre aux questions qui lui étaient posées et qui portaient sur le seul déroulement des faits à l'état brut.

L'attestation de Monsieur B du 15.1.2020 ne revêt aucune valeur probante et n'est d'aucune aide³¹. Elle émane d'une personne qui avait le pouvoir de licencier au sein de la SA et qui a notifié oralement à M.K son licenciement à l'issue de l'entretien du 15.10.2019³². Cette personne agit comme organe et incarne la SA. Or, en droit belge, une partie ne peut être entendue comme témoin dans la procédure qui la concerne, seuls des tiers peuvent revêtir cette qualité³³. C'est dans cette logique que l'article 961/1 CJ n'ouvre la possibilité de déposer un témoignage écrit qu'à des « tiers ». L'attestation délivrée par l'intéressé n'est donc pas recevable en application de cette disposition³⁴.

La cour note cependant que, dans son audition à la police du 6.2.2020, après avoir reconnu que le ton employé avait pu faire peur au Docteur G au point qu'il s'était même excusé, M.K déclare aussitôt ceci : « *Je n'ai pas pu agir autrement, cette dame me tenait des propos peu éloquents à mon égard et ma réponse a été proportionnelle à son attitude* ». Dans ses conclusions, M.K minimise encore en évoquant un « *emportement passager (...)* face à une situation injuste », qui « *ne constitue en aucun cas un manquement aux obligations attendues par l'employeur* » pour un agent de gardiennage³⁵.

³⁰ Conclusions de synthèse M.K, pp. 8-9

³¹ Pièce 13 – dossier SA

³² V. audition du 15.10.2019, pièce 10 – dossier SA

³³ V. aussi en ce sens : Dominique MOUGENOT, « Mesures d'instruction en matière civile », *R.P.D.B.*, Bruxelles, Bruylant, 2016, p.47, n°33 ; Jacques PETIT, *Sociaal procesrecht, die Keure*, 2007, p. 488, n°415 ; v. également le nouvel article 8.1, 8°, CCiv., qui définit le témoignage comme étant « *une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants et 961/1 et suivants du Code judiciaire* »

³⁴ V. dans le même sens : CT Bruxelles, 6° ch., 25.7.2023, R.G. n°2021/AB/460 ; CT Bruxelles, 6° ch., 27.3.2023, R.G. n°2021/AB/243

³⁵ Conclusions de synthèse M.K, p.10

Au regard de la gravité du fait soulignée ci-dessus au point a), ces seuls commentaires de M.K accèdent l'absence d'une réelle remise en question, d'autant qu'il n'établit pas lui-même s'être trouvé dans une « *situation injuste* », avoir été « *en grande souffrance* » lorsqu'il s'est présenté à la consultation du 21.8.2019 et avoir été traité « *comme un chien* » par le conseiller en prévention-médecin du travail³⁶.

Amené, lors de l'audition du 15.10.2019, à devoir s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés, il n'était pas nécessaire que M.K soit expressément invité par son employeur à se remettre en question pour qu'il le fasse. Il suffit de constater qu'il s'en est naturellement abstenu et cette circonstance accentue la gravité du fait de violence verbale dont il est accusé.

Dans le contexte privé particulier où l'altercation a eu lieu, la cour juge néanmoins que la gravité de la faute n'était pas telle qu'elle aurait rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle. Alors qu'il n'en avait jamais fait l'objet auparavant³⁷, un avertissement en bonne et due forme aurait constitué un rappel à l'ordre bien utile et aurait pu suffire. De manière plus constructive encore, avant de couper irrémédiablement les ponts, il aurait été parfaitement envisageable d'inviter M.K à suivre une formation sur la communication non violente. De surcroît, à l'instar du premier juge, la cour perçoit difficilement la répercussion concrète que ce fait isolé, tel que circonscrit, intervenu hors de l'exécution du contrat, pouvait avoir sur la bonne suite des prestations. La SA pouvait certes se montrer surprise et même déçue du comportement adopté par M.K, s'interroger sur l'aptitude de l'intéressé à garder son sang-froid en toute circonstance, projeter aussi ses craintes sur la qualité future des prestations de M.K, mais tout cela ne pouvait toutefois pas déboucher sur une rupture totale de confiance rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

6.1.4. Le droit à une indemnité compensatoire de préavis

Dans les circonstances précises de l'espèce rappelées *supra* au point 2, eu égard aux développements qui précèdent, la cour juge donc que c'est à tort que la SA a pris la décision du licenciement pour motif grave.

La demande d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée et le jugement doit être confirmé sur ce point, avec cette seule précision que l'indemnité doit être majorée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 16.10.2019 et des intérêts judiciaires au même taux à dater du dépôt de la requête et jusqu'à parfait paiement.

³⁶ Conclusions de synthèse M.K, p.9

³⁷ Le rapport d'incident du 12.2.2016 est un document purement interne à la SA, établi de manière unilatérale, qui n'a jamais été soumis à M.K, qu'il n'a jamais pu contredire, qu'il n'a *a fortiori* jamais signé et dont il conteste actuellement les termes. Ce rapport n'a pas le caractère d'un avertissement. La cour ne lui accorde aucune valeur probante.

6.1.5. Quant à la demande d'enquête formulée à titre subsidiaire

A titre subsidiaire, la SA demande, « si la Cour devait s'estimer insuffisamment informée quant aux faits survenus le 21 août 2019 », d'être autorisée à en rapporter la preuve par toute voies de droit, en ce compris par témoin. Elle reprend à ce titre l'intégralité du courriel du 28.8.2021 du Docteur G.

La cour ne s'estime pas insuffisamment informée quant aux faits survenus le 21.8.2019.

La demande est rejetée.

6.2. Quant à la prime de fin d'année

6.2.1. Le premier juge a fait droit à cette demande pour les motifs suivants :

« Selon la convention collective de travail du 29 septembre 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les entreprises de gardiennage), une prime de fin d'année est due au prorata des mois prestés, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

M.K a donc droit à une prime de fin d'année.

Il évalue celle-ci à 2.385,71 €. La SA ne conteste pas ce montant.

Par conséquent, la demande de prime de fin d'année est déclarée fondée. »

6.2.2. Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, le jugement doit également être confirmé sur ce point, avec la seule précision que la prime doit être majorée des intérêts moratoires au taux légal à dater du 16.10.2019 et des intérêts judiciaires au même taux à dater du dépôt de la requête et jusqu'à parfait paiement

6.3. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

En l'espèce, c'est la SA qui succombe entièrement et qui doit être condamné aux dépens d'appel de M.K.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En conséquence, déboute la S.A. « G4S SECURE SOLUTIONS » de son appel et confirme le jugement *a quo* en toutes ses dispositions, avec pour seule précision que les sommes dues doivent être majorées des intérêts moratoires au taux légal à dater du 16.10.2019 et des intérêts judiciaires au même taux à dater du dépôt de la requête et jusqu'à parfait paiement ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne la S.A. « G4S SECURE SOLUTIONS » au paiement des dépens d'appel de Monsieur K liquidés à :

- 3.000 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. ANDRE, conseiller,
C. PAULI, conseiller social au titre d'employeur,
J.-B. MAISIN, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de A. LEMMENS, greffier

A. LEMMENS,

J.-B. MAISIN

C. PAULI

C. ANDRE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 27 novembre 2023, où étaient présents :

C. ANDRE, conseiller,

A. LEMMENS, greffier

A. LEMMENS,

C. ANDRE,