

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU 21 MARS 2012

4ème Chambre

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

En cause de:

B.

Partie appelante, représentée par Maître Ousmane DAMBEL,
avocat à Bruxelles,

Contre :

**L'association sans but lucratif « AIDE ET CONVIVIALITE AU
FOYER SCHAEERBEEKOIS »**, dont le siège social est établi à
1030 Bruxelles, avenue Gillisquet, 147,

Partie intimée, représentée par Maître Daniel MOMMENS, avocat à
Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, et notamment :

- la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 23 novembre 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 21 octobre 2010 par la 3^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- l'ordonnance du 5 janvier 2011 ayant, conformément à l'article 747, §1, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause,
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe respectivement le 30 juin 2011, 1^{er} juillet 2011 et 31 octobre 2011,
- les conclusions de la partie intimée, déposées au greffe le 16 février 2011,
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé au greffe le 30 juin 2011,
- le dossier de pièces de la partie intimée, déposé au greffe le 16 février 2011.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 4 janvier 2012.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

1.

Monsieur I B est entré au service de l'ASBL AIDE ET CONVIVIALITE AU FOYER SCHAERBEEKOIS (ci-après : l'ASBL) le 1^{er} août 2005 dans le cadre d'un contrat de travail pour employé à durée indéterminée.

Il exerçait la fonction d'« agent de convivialité » ; à ce titre, il était chargé d'assurer une surveillance légère des logements sociaux du FOYER SCHAERBEEKOIS et de venir en aide aux locataires sociaux en cas de

difficultés rencontrées par eux collectivement ou individuellement. Ce travail s'effectuait en équipe.

2.

Par lettre recommandée du 9 juillet 2008, le Directeur de l'ASBL a notifié à Monsieur B la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Le 11 juillet 2008, l'ASBL a notifié à Monsieur B par lettre recommandée, les motifs graves invoqués à l'appui de ce licenciement dans les termes suivants :

« Le mardi 8 juillet à 16h00, vous avez démarré votre travail d'agent de convivialité.

A 16h12', la coordinatrice, Madame B. vous a demandé sur un ton normal d'arrêter votre communication privée afin de démarrer la tournée avec vos 3 collègues. Plus ou moins 5 minutes plus tard, la coordinatrice s'est vue obligée de réitérer sa demande car les autres agents attendaient et que vous étiez toujours au téléphone en communication privée.

Vous avez répondu à la coordinatrice : « vous pouvez parler, le fait de téléphoner ne m'empêchera pas d'entendre ce que vous aurez à dire ».

La coordinatrice réitère sa demande de couper votre téléphone pour la 3^e fois, sur un ton normal.

A ce moment, vous vous êtes mis en colère à l'égard de la coordinatrice et vous vous êtes précipité vers elle en hurlant et en bousculant au passage les chaises.

Arrivé à quelques centimètres de la coordinatrice, vous étiez en colère et vous avez hurlé sur la coordinatrice : « vous n'avez pas à me parler ainsi, vous n'avez pas d'ordre à me donner car je ne suis pas votre esclave ».

Ensuite la coordinatrice qui avait gardé son sang froid a essayé de vous ramener à la raison en vous rappelant que vous étiez sur votre lieu de travail, que vous vous adressiez à votre coordinatrice et que votre ton devait changer.

A ce moment, vous avez réitéré tout aussi violemment les mêmes propos, à savoir : « vous n'avez pas à me parler ainsi, vous n'avez pas d'ordre à me donner car je ne suis pas votre esclave ».

Les 3 collègues présents sont restés bouche bée devant cette violence inhabituelle (Monsieur K, Monsieur F et Monsieur C).

La coordinatrice a eu très peur que l'agressiez physiquement mais cela n'a pas été le cas.

Une demi-heure après, vous avez interrompu la tournée avec les 2 collègues pour rentrer au local des agents de convivialité.

Vous avez interrompu la réunion entre la coordinatrice et le coordinateur adjoint, Monsieur K qui était d'ailleurs présent lors de votre colère et vous vous êtes adressé directement au coordinateur adjoint en lui disant : « de ne pas se mêler de cette histoire, c'est un conseil d'ami ».

*Le lendemain, vous êtes arrivé à votre travail quelques minutes avant 16h00, heure de démarrage du travail.
Vous avez été chez votre coordinatrice en lui demandant : « qu'est-ce que je dois faire pour avoir mon préavis ».*

*A ce moment, Monsieur B. ne savait pas encore qu'il était licencié pour faute grave.
Monsieur B n'a présenté aucune excuse, ni de regret pour ce qui s'était passé la veille.*

Nous considérons que vous vous êtes rendu coupable d'insubordination grave, de comportement inacceptable vis-à-vis de votre responsable, Madame B, coordinatrice, rendant immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle impossible ».

I.2. Les demandes originaires.

Par deux citations signifiées le 26 décembre 2008, Monsieur B a assigné l'ASBL AIDE ET CONVIVIALITE AU FOYER SHAERBEEKOIS devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Par ses conclusions prises en première instance, il postulait :

- à titre principal, sa réintégration dans l'emploi dont il avait été licencié par l'ASBL ;
- à titre subsidiaire, que l'ASBL soit condamnée à lui payer les sommes suivantes :
 - 4.600,35 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - 5.500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel résultant des conséquences de son licenciement sans préavis,
 - 1.600 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi,

ces sommes à majorer des intérêts judiciaires et des dépens, en ce compris 1.200 € d'indemnité de procédure.

Monsieur B. demandait également le bénéfice de l'exécution provisoire, sans caution ni cantonnement.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 21 octobre 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire,

- a joint les dossiers portant les numéros de RG 229/09 et 230/09,
- a déclaré la demande non fondée et a débouté Monsieur B. de son action,

- a condamné Monsieur B aux frais et dépens de l'instance, fixés dans le chef de l'ASBL à la somme de 625 € à titre d'indemnité de procédure.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

Monsieur B a interjeté appel.

Au dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel, il demande à la Cour du travail de :

« - Déclarer l'appel recevable et fondé ;

- Prononcer la réformation en toutes ses dispositions du jugement du 21 octobre 2010 ;

- Condamner l'intimée au paiement de 4.600,35 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter d'intérêts judiciaires depuis l'introduction de l'instance ;

- Condamner l'intimée au paiement de 5.500 € de dommages intérêts pour préjudice matériel, et de 1.600 de dommages intérêts pour préjudice moral ; à augmenter d'intérêts judiciaires ;

- Ordonner la réintégration du concluant dans son poste d'agent de convivialité à l'ASBL Foyers Schaerbeekois ;

- Condamner la défenderesse au paiement d'indemnité de procédure fixé à 1.200 € et aux entiers dépens ;

- Ordonner l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir nonobstant tout pourvoi, sans caution ni cantonnement. ».

II.2.

Par ses conclusions d'appel du 16 février 2011, la partie intimée demande à la Cour du travail de dire l'appel recevable mais non fondé, de confirmer le jugement *a quo* en toutes ses dispositions et de condamner l'appelant aux frais et dépens de deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel taxée à 1.200 €.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Quant à la régularité du congé pour motif grave.

III.1.1.

L'appelant estime que le Tribunal du travail a décidé à tort que son licenciement pour motif grave était régulier.

Selon lui, en décidant ainsi, le Tribunal du travail a fait une interprétation erronée de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il soutient que l'employeur aurait dû l'auditionner préalablement à sa prise de décision de le licencier.

Il invoque une jurisprudence qui considère qu'en s'abstenant d'entendre le travailleur contractuel avant de le licencier, l'employeur commet une faute.

Il relève que l'incident du 8 juillet 2008, à la base de son licenciement, n'a fait l'objet d'aucun rapport de la part de la coordinatrice et n'a été consigné dans aucun document officiel.

Dans ce contexte, le directeur aurait dû, selon lui, l'entendre avant de décider de lui notifier son congé sur le champ.

Il reproche au jugement dont appel d'avoir ignoré cet argument.

III.1.2.

Le grief formulé par l'appelant à l'encontre du jugement du 21 octobre 2010 est non fondé, dès lors que ce jugement précise (feuillet 5, point 2) :

« Si, dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave d'un travailleur, une audition préalable de ce travailleur par l'employeur, quel que soit son résultat, est souvent judicieuse, en ce que notamment, suivant les circonstances de la cause, cette audition peut constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer la certitude suffisante à sa propre conviction de la réalité et de la gravité du motif du licenciement, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ne l'impose nullement » (souligné par la Cour du travail).

Cette décision des premiers juges est correcte et peut être approuvée. En effet, le prescrit légal n'érige pas l'audition préalable du travailleur en une condition de validité du congé sans préavis ni indemnité et la jurisprudence, au contraire de ce que soutient l'appelant, décide que l'employeur ne commet pas de faute en licenciant un travailleur pour motif grave sans l'avoir entendu au préalable dès lors que les faits sont certains (Cour trav. Bruxelles, 8 septembre 2004, inéd., R.G. n° 43.759).

Ce n'est que lorsque la connaissance certaine des faits n'est pas acquise, que l'employeur peut attendre l'issue d'un interrogatoire du travailleur avant de notifier le congé (Cour trav. Mons, 5 décembre 1989, *J.T.T.*, 1990 ; Cass., 5 novembre 1990, *Chr.D.S.*, 1991, p. 243 et *J.T.T.*, 1991, p. 155). Dans ce cas, le délai de trois jours ouvrables ne commence à courir qu'après cet interrogatoire,

quel que soit le résultat de celui-ci (Cour trav. Bruxelles, 4 mai 1994, *Bull. F.E.B.*, 1995, p. 86).

La jurisprudence citée par l'appelant (affaire Rudy Aernoudt) n'est pas pertinente : il s'agit d'une décision de la Cour d'appel de Bruxelles, rendue dans un litige différent de celui qui nous occupe puisque, dans ce cas, la décision de licenciement émanait d'une administration.

III.1.3.

Il est vrai qu'il n'y a, en l'espèce, ni rapport écrit de la coordinatrice, ni procès-verbal d'audition de l'appelant, concernant l'altercation survenue le 8 juillet 2008.

L'employeur a néanmoins pu valablement considérer qu'il avait acquis une connaissance certaine et suffisante des faits, dans la mesure où il disposait d'un rapport verbal de la coordinatrice, Madame B, appuyé par les attestations écrites des trois collègues de travail de l'appelant témoins directs de l'incident, à savoir : Monsieur C et Monsieur F (agents de convivialité) et Monsieur K (coordinateur adjoint), établies le 10 juillet 2008.

Le congé apparaît donc régulier en la forme.

III.2. Quant à la réalité et à la gravité des faits invoqués.

III.2.1.

L'appelant tente de mettre en doute la réalité des faits qui lui sont reprochés en soutenant dans ses conclusions que :

1. l'ASBL entretiendrait volontairement une confusion entre l'heure de la prise de service et l'heure de la première tournée des agents dans le but de démontrer que la communication privée de Monsieur B a perturbé le fonctionnement du service, alors qu'il n'est pas établi que la première ronde débutait à 16 heures ni que les autres agents attendaient la fin de cette communication pour débiter la tournée ;
2. l'ASBL lui reproche à tort d'avoir eu une communication téléphonique privée « de quatre minutes », alors qu'il ressort d'un memorandum du 24 mars 2006 (pièce 6 du dossier de l'appelant) que l'ASBL a elle-même mis à la disposition des agents deux GSM et qu'elle les a autorisés à recevoir, le cas échéant, un appel urgent et exceptionnel.

III.2.2.

Il résulte des attestations établies le 10 juillet 2008 par les témoins de l'incident du 8 juillet 2008, que tous trois ont précisé :

« En effet, le travail avait commencé et la coordinatrice a demandé à plusieurs reprises, sur un ton normal, à Monsieur B de stopper sa communication privée » (souligné par la Cour).

De même, dans les nouveaux témoignages de deux agents de convivialité rédigés deux ans après les faits (le 1^{er} août 2010) et censés rétablir la vérité en faveur de Monsieur B.

- Monsieur F écrit :

« a 16H00 début du service Mme B a demander à votre client de rompre la communication car elle avait des directives à nous donner après 10 minutes elle a redemander sur un ton plus sec a votre client d'éteindre son GSM. Celui-ci lui a rétorquer qu'il pouvait très bien entendre ses directives tout en continuant sa conversation qui avait l'air importante Mme B a insister c'est alors que votre client s'est lever a repousser sa chaise avec son pied et est aller d'un pas décidé vers Mme B pour lui signifier qu'il ne couperait pas son gsm car c'était important qu'il sortait pour nous attendre et que nous lui expliquerions les directives demandée (sic) » (souligné par la Cour) ;

- Monsieur C écrit :

« ... le 09 juillet 2008, il se fait quant début de journée de travail monsieur Bangoura a reçu un coup de téléphone de sa femme enceinte ... (sic) » (souligné par la Cour).

Il apparaît donc établi à suffisance de droit que la journée de travail avait bien commencé, que la coordinatrice avait des directives à donner à l'équipe et que, bien qu'elle ait demandé à plusieurs reprises à Monsieur B de mettre un terme à sa communication téléphonique privée, celui-ci n'a pas obtempéré et est resté au téléphone durant bien plus de dix minutes.

Il est également établi que Monsieur B s'est dirigé « d'un pas décidé » vers Madame B, en repoussant sa chaise, pour lui signifier qu'il ne couperait pas son GSM.

III.2.3.

L'appelant conteste en vain la gravité des motifs.

En effet, les faits décrits et avérés sont constitutifs d'insubordination et en outre, ils révèlent un comportement pouvant apparaître comme menaçant à l'égard de la responsable, Madame B.

Un tel comportement ne peut être toléré. Il est gravement fautif et de nature à rendre la poursuite de la collaboration immédiatement et définitivement impossible.

La Cour du travail partage entièrement l'opinion du Tribunal du travail selon laquelle :

« Outre le refus de se soumettre aux injonctions de la coordinatrice, les attestations démontrent aussi que, lorsqu'enfin, il a clos sa conversation téléphonique, Monsieur B a réagi de façon absolument outrancière, selon le descriptif du 11 juillet 2008.

Monsieur I B ne conteste d'ailleurs pas certains propos qui lui sont attribués dans cette lettre (voir le passage avec « je ne suis pas votre esclave »).

Même s'il n'est pas établi que Monsieur I B a eu l'intention de « menacer » la coordinatrice, le déroulement des faits pouvait certainement générer une peur d'un débordement plus important encore.

Il n'existe aucune circonstance singulière qui permet en l'espèce de justifier le comportement de Monsieur I B décrit dans la lettre du 11 juillet 2008. ».

III.2.4.

Les autres griefs élevés par l'appelant à l'encontre du jugement dont appel, et notamment le principe de proportionnalité de la sanction par rapport à la gravité de la faute, sont impuissants à modifier l'appréciation de la Cour du travail.

III.2.5.

En conclusion, le jugement dont appel peut être confirmé en ce qu'il décide que l'ASBL a mis régulièrement et légitimement fin au contrat de travail de Monsieur B. pour motif grave, en sorte que celui-ci ne peut prétendre, ni à une indemnité compensatoire de préavis, ni à des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral qu'il allègue.

Quant à la demande de réintégration, c'est à bon droit que le jugement dont appel l'a déclarée non fondée en rappelant que le congé est un acte définitif et irrévocable.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel et le déclare non fondé.

En conséquence, confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, y compris quant aux dépens.

Condamne Monsieur I B aux dépens d'appel, liquidés en faveur de l'ASBL AIDE ET CONVIVIALITE AU FOYER SCHAERBEEKOIS à la somme de 687,50 €, étant le montant de base de l'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

M^{me} L. CAPPELLINI
M. D. DETHISE
M^{me} M. SEUTIN
Assistés de
M^{me} Ch. EVERARD

Président de chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

Greffier



M. SEUTIN



D. DETHISE



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles le 21 mars 2012



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI