



Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2015 / 2915
Date du prononcé 17 novembre 2015
Numéro du rôle 2013/AB/1175

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000317392-0001-0012-01-01-1



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

LA S.A. QUICK RESTAURANTS, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, Avenue Louise, 65 boîte 11 et inscrite à la BCE sous le n° 0412.121.524;

Appelante,
représentée par Maître Florence Sine loco Maître Gaëlle Willems, avocat à Bruxelles et Maître Inger Verhelst, avocat à Berchem (Anvers).

contre

Monsieur Fabrice L.

Intimé,
comparaît en personne et assisté par Th. Vandendooren, déléguée syndicale, porteuse de procuration.

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par la S.A. QUICK RESTAURANTS contre le jugement prononcé le 23 septembre 2013 par la deuxième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 12 décembre 2013 ;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions d'appel de Monsieur Fabrice L. , reçues au greffe de la Cour le 14 mars 2014;

Vu les conclusions d'appel de la S.A. QUICK RESTAURANTS reçues au greffe de la Cour le 16 juin 2014;

PAGE 01-00000317392-0002-0012-01-01-4



Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20 octobre 2015.

I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur L est entré au service de la S.A. QUICK RESTAURANTS le 4 avril 2002 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel pour exercer la fonction de caissier.

Le 31 août 2007, Monsieur L a signé un contrat de travail à durée indéterminée avec la S.A. QUICK RESTAURANTS, aux termes duquel il est devenu assistant du gérant du restaurant Quick du Westland de Bruxelles.

Le 7 avril 2010, la S.A. QUICK RESTAURANTS a notifié à Monsieur L la rupture de son contrat de travail pour motif grave, par courrier libellé comme suit :

« Monsieur,

Aujourd'hui, nous avons été mis au courant des faits qui ont eu lieu le 5 avril 2010 et que nous considérons comme étant une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre vous-même et notre société.

Par conséquent, nous vous signifions par la présente votre licenciement sans préavis ni indemnité pour motif grave. Ci-après vous trouverez la description de la faute grave qui nous a été communiquée ce jour et qui justifie votre licenciement.

Depuis le 4 avril 2002, vous travaillez en tant qu'assistant manager chez Quick restaurants s.a., boulevard Sylvain Dupuis 321 à 1070 Bruxelles. En date du 5 avril 2010 à 19h50, vous avez donné accès au restaurant Quick et au bureau à mademoiselle Rhouda B, collaboratrice du même restaurant, malgré le fait que son contrat était suspendu pour cause de maladie jusqu'au 7 avril 2010.

PAGE 01-00000317392-0003-0012-01-01-4



Vous avez fermé la porte du bureau et à 19h59 vous deux avez mangé du couscous qu'elle avait apporté dans deux sacs. Pendant toute la soirée, vous êtes resté dans le bureau avec elle, la porte fermée, sans gérer le restaurant et sans vous occuper de vos collaborateurs.

A 23h vous avez laissé mademoiselle Rhouda B seule dans le bureau où elle a rangé de l'argent dans des enveloppes.

Nous avons trois témoins et un enregistrement vidéo concernant cette infraction sur le règlement de travail et les procédures Quick.

Ces faits, commis par vous, rendent définitivement impossible toute collaboration et confiance.

Nous vous confirmons par conséquent le licenciement pour motif grave et clôturons votre dossier en date du 7 avril 2010.

(...) ».

Mademoiselle B dont il est fait mention dans le courrier précité a également été licenciée pour motif grave le même jour.

Un échange de courriers est intervenu entre le syndicat de Monsieur L qui contestait le licenciement de celui-ci et la S.A. QUICK RESTAURANTS.

Aucun accord n'ayant pu intervenir, Monsieur L a introduit par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles un recours contre cette décision, invitant la Cour à condamner la S.A. QUICK RESTAURANTS à lui payer les sommes suivantes :

- 16.211,61€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 552,57€ à titre de prime de fin d'année 2011,
- 555 € à titre de prime de crise.

majorée des intérêts et des dépens.

La S.A. QUICK RESTAURANTS a pour sa part formé une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de Monsieur L à lui rembourser la rémunération payée pour trois heures de travail non prestées, soit la somme de 55,23€.

Le Tribunal a fait droit aux demandes de Monsieur L considérant que les fautes qu'il a commises ne peuvent être considérées comme motifs graves au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Le Tribunal a notamment considéré que :

« Quant aux faits eux-mêmes, pris dans leur globalité, le tribunal relève qu'ils ne sont pas contestés : monsieur L a travaillé le 5 avril 2010 en fin de journée ; vers 20



heures il a fait pénétrer sa compagne, également salariée de Quick mais en incapacité de travail avec sortie autorisée, par l'arrière du restaurant dans le bureau du gérant, dont il assurait les fonctions ; monsieur L. et sa compagne sont restés la plupart du temps dans ce bureau jusqu'à 23 heures, soit l'heure de fermeture du restaurant, et ils y ont consommé un plat apporté par la compagne de monsieur L.

Certains détails divergent entre les thèses des parties, sans qu'ils ne présentent toujours une grande pertinence. Ainsi, le fait de savoir si le plat apporté par la compagne de monsieur L. était du couscous ou des pâtes est totalement indifférent du point de vue de l'appréciation d'un éventuel motif grave.

21.

Un certain nombre de reproches adressés par Quick à monsieur L. sont incontestables.

Il en va ainsi du fait d'avoir laissé pénétrer dans le restaurant une personne en maladie ou des denrées d'origine extérieure. Ces deux faits sont, comme le souligne Quick, en contradiction avec différentes règles (règlement de travail ou manuel énonçant les méthodes de travail) qui s'imposaient à monsieur L. et qu'il ne pouvait ignorer.

Cependant, pour l'appréciation de la gravité de ce fait, le tribunal relève qu'il n'est guère démontré comment ces faits auraient sérieusement pu avoir une influence sur la sécurité alimentaire du restaurant. D'une part, parce que madame B. si elle était en incapacité de travail suite à une opération des dents de sagesse, n'était sans doute pas contagieuse ou porteuse d'un quelconque risque de contamination. A tout le moins, Quick ne le démontre pas. D'autre part, le fait de faire passer, nécessairement rapidement, un sac contenant des pâtes ou du couscous de l'extérieur vers le bureau du gérant, et non dans les cuisines, paraît difficilement susceptible d'une quelconque contamination, à tout le moins pas davantage que le simple fait pour un employé de pénétrer dans les cuisines pour y prendre son service.

De même, le fait pour monsieur L. d'avoir passé la plus large part de sa soirée de travail avec sa compagne dans le bureau du gérant constitue, indépendamment même du fait de savoir s'il y a travaillé ou si sa compagne a eu accès à des documents confidentiels ou à des valeurs, une incontestable maladresse. Ce seul fait était en effet de nature à inspirer chez les collaborateurs du restaurant le sentiment que leur responsable se déchargeait en totalité de ses tâches sur eux, plutôt que de faire preuve d'un comportement exemplaire dans l'assiduité au travail. Ce fait est donc à lui seul également fautif.

Le fait d'avoir laissé madame B. un certain temps seule dans le bureau du gérant alors que ce bureau contenait des valeurs et des documents confidentiels,



susceptibles de l'intéresser puisqu'elle était également salariée de Quick, constitue également une légèreté évidente dans le chef de monsieur L. et un manquement à ses obligations de probité et de confidentialité.

22.

A l'inverse, un certain nombre de reproches complémentaires ne sont pas démontrés.

Il n'est ainsi pas prouvé que monsieur L. aurait au sens propre abandonné son poste, c'est-à-dire se serait abstenu de tout travail ou de tout accomplissement de ses tâches, pendant les trois heures en cause.

Il n'est pas contesté que monsieur L. avait la possibilité de surveiller le personnel et la bonne marche du restaurant, ce qui fait partie de ses attributions, depuis le bureau du gérant où il se trouvait. Il avait également la possibilité d'y accomplir certaines des tâches administratives qui étaient les siennes. Il n'est pas non plus contesté que monsieur L. est venu donner un coup de main à la caisse en fin de soirée, puis participer au rangement de la salle et à la fermeture du restaurant. Les parties sont contraires en fait à ce sujet, mais Quick ne démontre pas que l'affluence dans le restaurant le jour des faits aurait requis une présence plus importante de monsieur L.

En bref, s'il a manqué à son devoir d'exemplarité et certainement fait preuve de nonchalance ou de négligence le soir des faits, il ne peut être tenu pour acquis que monsieur L. n'a pas travaillé.

Par ailleurs, même s'il est manifeste qu'elle en aurait eu la possibilité - et que le seul fait de la lui avoir offerte était déjà fautif comme dit ci-avant, il n'est pas démontré avec certitude que madame B. a manipulé de l'argent ou a eu effectivement accès à des documents confidentiels. Les extraits d'images vidéo déposées par Quick ne permettent de se forger aucune certitude à cet égard.

23.

Au regard de l'ensemble des éléments qui précèdent, pris conjointement, il y a lieu de relever que le comportement de monsieur L. a incontestablement été maladroit et léger. Il était par conséquent fautif.

Cette faute a à l'évidence pu générer une déception ou une insatisfaction dans le chef de Quick, susceptibles de justifier une décision de licencier moyennant un préavis.

Par contre, compte tenu notamment de son caractère de simple maladresse, de ce qu'elle n'a pas causé de grief significatif à Quick et de ce qu'elle ne paraît pas procéder d'une intention de nuire, de fraude ou de la malhonnêteté, le Tribunal considère que cette faute n'était cependant pas d'une gravité telle qu'elle rendait immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration



professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Les manquements antérieurs de monsieur L. et plus particulièrement le manque de motivation que Quick lui reprochait, ne permettent pas de mener à une autre conclusion ».

Le Tribunal a partant condamné la S.A. QUICK RESTAURANTS à payer à Monsieur L. les sommes suivantes :

- 16.211,61€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 552,57€ à titre de prime de fin d'année 2011,
- 555 € à titre de prime de crise,

précisant que les dites sommes seront payées sous la déduction des retenues, notamment fiscales et sociales, légalement applicables et qu'elles seront majorées des intérêts courant, au taux légal, de leurs dates d'exigibilités respectives jusqu'au complet paiement.

Le Tribunal du travail a par ailleurs débouté la S.A. QUICK RESTAURANTS de sa demande reconventionnelle, estimant que dès lors qu'il était considéré que Monsieur L. n'avait pas abandonné son travail le 5 avril 2010 de 20 à 23 heures, même si l'intensité ou la qualité de ses prestations ont pu être des motifs d'insatisfaction pour la S.A. QUICK RESTAURANTS, il ne pouvait être fait droit à la demande visant à obtenir le remboursement de la rémunération payée à ce titre.

Le Tribunal du travail a enfin condamné la S.A. QUICK RESTAURANTS aux dépens de l'instance liquidés à zéro euros par Monsieur L., et lui a délaissé ses propres dépens.

La S.A. QUICK RESTAURANTS a interjeté appel de ce jugement faisant grief au premier juge de ne pas avoir correctement apprécié les éléments de la cause en fait et en droit.

Elle sollicite la Cour de réformer le jugement dont appel, de débouter Monsieur L. de ses demandes originales, de déclarer sa demande reconventionnelle formée devant le Tribunal recevable et fondée, et de le condamner aux dépens.

III. EN DROIT

1. QUANT À LA DEMANDE DE MONSIEUR LOXHAY

Il convient de rappeler que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose notamment qu' « Est considéré comme un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il convient de rappeler que la S.A. QUICK RESTAURANTS énumère au quatorzième feuillet de ses conclusions les motifs du licenciement de Monsieur L. en précisant :

PAGE 01-00000317392-0007-0012-01-01-4



« Monsieur L s'est rendu coupable de plusieurs manquements rompant immédiatement et définitivement le lien de confiance qui l'unissait à Quick:

- Il a violé les normes en matière de sécurité alimentaire;
- il a abandonné son travail alors qu'il était occupé aux heures de "pointes" et qu'il exerce une fonction de confiance et à responsabilités (en tant qu'assistant, sa fonction était également de remplacer le gérant lorsqu'il était absent), et qu'il est attendu de lui qu'il fasse office d'exemple. Monsieur L avait déjà reçu des avertissements quant au fait qu'il devait être présent en salle avec son équipe;
- il a laissé Mademoiselle B seule dans le bureau, alors que de l'argent et des documents confidentiels appartenant à Quick s'y trouvaient. Le tribunal du travail de Bruxelles a par ailleurs confirmé que le licenciement pour motif grave de Mademoiselle B sur base, entre autres, de ce constat, était régulier et fondé. Ce jugement est devenu définitif ;
- il a procédé à des manipulations d'argent avec Mademoiselle B
- il a donné connaissance à Mademoiselle B de documents de travail de Quick.

Ces faits justifient valablement le licenciement pour motif grave de Monsieur L. Aucune indemnité ne lui est due ».

La Cour entend préciser d'emblée que l'abandon de travail de Monsieur L invoqué par la S.A. QUICK RESTAURANTS n'est nullement justifié, comme cela sera développé ci-après au deuxième point du présent chapitre relatif à la demande reconventionnelle formée devant le premier juge par la S.A. QUICK RESTAURANTS.

En ce qui concerne les autres motifs du licenciement, on rappellera que la S.A. QUICK RESTAURANTS fait d'abord état de ce que Monsieur L a laissé rentrer Mademoiselle B avec de la nourriture, à savoir du couscous ou des pâtes. La S.A. QUICK RESTAURANTS précise que Mademoiselle B était de surcroît en congé de maladie.

La Cour constate que l'argumentation développée par Monsieur L tendant à établir que les normes d'hygiène et de sécurité alimentaire n'ont pas été compromises, n'ôte rien au fait qu'il a contrevenu à des règles précises qui font notamment l'objet de contrôles d'organismes extérieurs, et qu'il était dans l'obligation de respecter de manière stricte.

Compte tenu de sa qualité d'assistant du gérant non seulement il ne pouvait ignorer cette obligation, mais surtout il avait un devoir d'exemplarité à l'égard des autres membres du personnel.

Le fait que ces manquements n'ont pas effectivement causé de dommage à la S.A. QUICK RESTAURANTS n'en atténue nullement la gravité (voy. sur ce point et en ce sens Cass., 6 mars 1995, Pas., 1995, I, p. 278 ; J.T.T., 1995, 281).



En ce qui concerne les griefs selon lesquels Monsieur L. aurait procédé à des manipulations d'argent ou aurait donné connaissance à Mademoiselle B. de documents de travail de la société, repris en termes de conclusions, la Cour ne peut valablement les prendre en considération, ni partant les examiner dès lors qu'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre notifiant les motifs de la rupture.

En effet, pour permettre au juge d'exercer son contrôle judiciaire, les motifs du licenciement pour motif grave doivent non seulement être mentionnés de façon claire et explicite mais doivent aussi être précis.

La Cour de cassation a consacré cette obligation dans plusieurs arrêts, notamment le 2 juin 1976, (Pas., 1976, p. 1054) et le 24 mars 1980 (Pas., 1980, I, p. 960).

La doctrine va également dans ce sens. Ainsi Michel Davagle précise que « *seuls les motifs qui sont mentionnés dans l'écrit peuvent être pris en considération* ». (M. DAVAGLE « Les conditions formelles du congés pour motif grave », Orientations 2004, p. 20).

Par contre, le fait expressément repris dans le courrier notifiant les motifs de la rupture du contrat consistant à reprocher à Monsieur L. d'avoir « *laissé Mademoiselle Rhouda B. dans le bureau où elle a rangé l'argent dans des enveloppes* » doit faire l'objet d'un examen par la Cour de céans, laquelle en constate d'ailleurs la particulière gravité.

En effet, en laissant seule Mademoiselle B. dans son bureau, Monsieur L. a permis que celle-ci puisse non seulement manipuler de l'argent, mais aussi consulter des documents confidentiels de la S.A. QUICK RESTAURANTS. Monsieur L. soutient certes que Mademoiselle B. n'a fait que ranger des chèques repas dans des enveloppes et consulter des documents la concernant, relatifs notamment à ses horaires de travail à venir.

Les raisons alléguées fussent-elles avérées –quod non – sont toutefois sans importance.

En effet, ce qui est important c'est de constater que par son comportement Monsieur L. a rendu possible la manipulation d'argent et la consultation de données confidentielles de la société à un membre du personnel.

Ce comportement, ainsi que ceux dont la gravité fut également reconnue ci-avant par la Cour ont de toute évidence pu légitimement entraîner la perte de confiance de son employeur à son égard.

Or, comme le rappellent Michel Dumont et Loïc Peltzer, citant une jurisprudence constante « *Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure* » (M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave » in



Chron.D.S., 2001, citant notamment C.T. Bruxelles, 4^{ème} ch., 5 septembre 2000, R.G. n°38.800).

Il résulte de ce qui précède que la demande originaire de Monsieur L doit être déclarée non fondée.

Le jugement déferé doit partant être réformé sur ce point.

2. QUANT À LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE DE LA S.A. QUICK RESTAURANTS

La S.A. QUICK RESTAURANTS a introduit devant le Tribunal du travail une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de Monsieur L à lui rembourser la rémunération payée pour trois heures de travail non prestées le 5 avril 2010, soit la somme de 55,23€.

On rappellera en effet que la S.A. QUICK RESTAURANTS soutient que Monsieur L a abandonné son poste le soir du 5 avril 2010 ayant passé la plus grande partie de cette soirée dans son bureau.

La Cour considère que c'est à tort que la S.A. QUICK RESTAURANTS fait état d'un « abandon de poste » dans le chef de Monsieur L.

Comme ce dernier le précise sans être valablement contredit sur ce point, il avait la faculté de surveiller dans son bureau ce qui se passait dans le restaurant au moyen des caméras, et pouvait donc s'il l'estimait nécessaire intervenir ou apporter une aide dans le restaurant.

C'est d'ailleurs ce qu'il a fait à un moment donné comme l'atteste sa collègue Henriette R. dans un témoignage cité par la S.A. QUICK RESTAURANTS elle-même à la cinquième page de ses conclusions.

Madame Henriette R. a en effet notamment déclaré « vers 22h45, Fabrice est venu nous aider, vu le monde important encore en caisse. Il a commencé à ranger la salle ».

Par ailleurs, Monsieur L en sa qualité de gérant assistant, devait assurer aussi des tâches administratives. Il ne devait dès lors pas nécessairement être présent tout le temps dans le restaurant.

Il avait enfin, comme tout travailleur, droit aussi à un temps de pause.

C'est donc à raison que le premier juge a considéré que la rémunération dont le remboursement est demandé par la S.A. QUICK RESTAURANTS n'était pas indue, et a par conséquent débouté celle-ci de sa demande reconventionnelle.



3. QUANT AUX DÉPENS

Au vu de ce qui précède, l'appel n'est que partiellement fondé.

En effet, si Monsieur L. est débouté de sa demande principale, la S.A. QUICK RESTAURANTS est, pour sa part, déboutée de sa demande reconventionnelle.

Chaque partie succombant dans sa propre demande, il y a lieu de délaisser à chacune d'elles ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel,

Le dit partiellement fondé,

Réforme le jugement déféré en ce qu'à tort le Tribunal du travail a condamné la S.A. QUICK RESTAURANTS à payer les sommes de 15.392,98€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 552,57€ à titre de prime de fin d'année 2010, et 555€ à titre de prime de crise, majorées des intérêts, mais le confirme en ce qu'il a dit la demande reconventionnelle formée par la S.A. QUICK RESTAURANTS non fondée, et l'en a partant déboutée.

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens de première instance et d'appel.



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, Président,
A. CLEVEN, Conseiller social au titre d'employeur,
A. VAN DE WEYER, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, Greffier


G. ORTOLANI,


A. VAN DE WEYER,


A. CLEVEN,


X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 novembre 2015, où étaient présents :

X. HEYDEN, Président,
G. ORTOLANI, Greffier


G. ORTOLANI,


X. HEYDEN,

┌ PAGE 01-00000317392-0012-0012-01-01-4 ┐

