



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 19 juin 2024
Numéro du rôle 2020/AB/794
Décision dont appel tribunal du travail de Bruxelles 24 juin 2020 17/5448/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

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

L’A.S.B.L. CITE SERVICES, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0418.925.083 et dont le siège social est établi à 1150 BRUXELLES, rue du Ciel Bleu 13A boîte 400,
partie appelante,
représentée par Maître N. L., avocat à 1050 BRUXELLES,

contre

Monsieur A. J.,

partie intimée,
représentée par Maître M. P., avocat à 7100 LA LOUVIERE,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 24 juin 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/5448/A)
- la requête d’appel reçue le 29 décembre 2020 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l’audience publique du 5 juin 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l’emploi des langues en matière judiciaire.

L’appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

Monsieur A. J. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« 3. Selon le dispositif de ses dernières conclusions, Monsieur A. J. demande au tribunal de condamner l'a.s.b.l. Cité-Services :

- *à lui payer les sommes brutes suivantes, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :*
 - o *56.996,15 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,*
 - o *113,77 € bruts à titre de rémunération du jour férié du 21 juillet 2016 suivant la rupture du contrat ;*
- *à lui délivrer un formulaire C4 conforme au jugement à intervenir ;*
- *au paiement des dépens présents et à venir de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir jusqu'à parfait paiement ».*

Par un jugement du 23 octobre 2018 (R.G. n° 17/5448/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé que le licenciement de monsieur A. J. était régulier quant à la forme et a ordonné avant dire droit ce qui suit :

« Dit la demande recevable,

1/ Avant dire droit, en application des articles 992 et suivants du code judiciaire, ordonne la comparution personnelle de Madame G., en sa qualité d'administratrice-déléguée et de représentante légale, dûment mandatée à cet effet, de l'a.s.b.l. Cité Services dont le siège social est situé à 1150 Bruxelles, rue du Ciel Bleu, 13A/400,

2/ Avant dire droit, en application de l'article 916 du code judiciaire, ordonne d'office des enquêtes quant aux faits suivants :

Lorsqu'il prestait en qualité d'assistant de vie au sein de l'a.s.b.l. Cité Services au cours de la période entre le 30 mars 2000 et le 31 octobre 2012,

1° Monsieur A. J. avait des comportements inappropriés et/ou maltraitants vis-à-vis des bénéficiaires ;

2° Les bénéficiaires et/ou les collègues de travail de Monsieur A. J. n'ont pas informé la direction de l'a.s.b.l. Cité Services de l'existence de ces comportements inappropriés et/ou maltraitants ;

3° Monsieur A. J. menaçait de représailles les bénéficiaires et/ou ses collègues si ceux-ci venaient à dénoncer à la direction ces comportements ;

4° En période de ramadan, Monsieur A. J. se rendait indisponible au moment de la rupture du jeûne et invitait ses collègues musulmans à faire de même ;

3/ Avant dire droit, en application de l'article 915 du code judiciaire, autorise des enquêtes quant au fait suivant :

Lorsque Monsieur A. J. prestait en qualité d'assistant de vie au sein de l'a.s.b.l. Cité Services au cours de la période entre le 30 mars 2000 et le 31 octobre 2012,

5° Madame V. a subi de la part de celui-ci des étreintes prolongées et une agression sexuelle.

4/ Dit que seront entendus en qualité de témoins sur les faits précités :

- Madame H. R., coordinatrice de l'a.s.b.l. Cité Services, dont le siège social est situé à 1150 Bruxelles, rue du Ciel Bleu, 13A/400,*
- Monsieur F. D., domicilié (...)*
- Madame V., domiciliée (...),*
- Monsieur A. M., domicilié (...),*
- Monsieur L. V., domicilié (...),*
- (...) ».*

Par lettre du 11 janvier 2019, l'asbl Cité Services a communiqué au greffe l'adresse des personnes visées par l'enquête ordonnée d'office par le tribunal et a complété cette liste par le nom de deux autres témoins, à savoir monsieur E. R. et monsieur L. D.

Le tribunal a entendu les 15 mai et 12 juin 2019 les différents témoins.

Monsieur A. J. n'a pas demandé la tenue d'enquêtes contraires comme le lui autorisait l'article 921 du Code judiciaire.

Par un jugement du 24 juin 2020 (R.G. n° 17/5448/A) contre lequel appel a été interjeté, le tribunal du travail francophone de Bruxelles, après avoir procédé à des enquêtes, a décidé ce qui suit :

« Dit la demande de Monsieur A. J. fondée ;

Condamne l'a.s.b.l. Cité-Services - Wijkdiensten à payer à Monsieur A. J. la somme de 56.996,15 € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne l'a.s.b.l. Cité-Services - Wijkdiensten à payer à Monsieur A. J. la somme de 113,77 € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, à titre de rémunération du jour férié du 21 juillet 2016 suivant la rupture du contrat ;

Condamne l'a.s.b.l. Cité-Services - Wijkdiensten à délivrer à Monsieur A. J. un formulaire C4 conforme au présent jugement ;

Condamne l'a.s.b.l. Cité-Services - Wijkdiensten aux dépens de l'instance, liquidés par Monsieur A. J. aux frais de citation de 218,36 € et à la somme de 3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure ;

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel;

Autorise l'a.s.b.l. Cité-Services - Wijkdiensten à cantonner les sommes auxquelles elle est condamnée auprès de la Caisse des dépôts et consignations ».

Dans le cadre de sa motivation, le tribunal a notamment estimé que :

« 12. Les enquêtes ont permis de révéler qu'au cours de la période qui a précédé la suspension de son contrat de travail en novembre 2012, Monsieur A. J. a commis des faits graves dans l'exercice de sa fonction d'assistant de vie.

Ces faits graves sont des comportements inappropriés et/ou maltraitants à l'égard de personnes handicapées.

La matérialité de ces faits est établie par les témoignages de ces personnes elles-mêmes, en particulier ceux de Madame V. et de Monsieur A. M. Il n'y a pas lieu de douter de la sincérité de ces témoignages. Le tribunal a été vivement impressionné, non seulement par la gravité du handicap dont ces personnes souffrent et qui les prive de toute mobilité, mais également par la dignité et la cohérence de leurs propos ».

Le tribunal a toutefois considéré que ces faits graves ne pouvaient être reconnus comme motif grave en relevant que :

« 26 (...)

L'a.s.b.l. Cité-Services avait donc connaissance de comportements récurrents de la part de Monsieur A. J. qui portaient atteinte au bien-être des personnes handicapées.

Si avant le licenciement, elle semble ne pas avoir été informée des faits les plus graves dont Madame V. et Monsieur A. M. ont témoigné, il est cependant établi que l'absence de gestion adéquate du personnel a favorisé le silence sur ces faits, tant de la part des personnes handicapées que des autres assistants de vie. L'a.s.b.l. Cité-Services a donc eu sa part de responsabilité dans les manquements commis par Monsieur A. J. qui aurait pu (dû) être recadré en temps utile. Cette circonstance fait obstacle à ce que les faits fautifs soient reconnus comme constitutifs d'un motif grave ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de l'asbl Cité Services et ses demandes

L'asbl Cité Services demande à la cour du travail ce qui suit :

«

- *dire l'appel recevable et fondé ;*
- *en conséquence, réformer le jugement prononcé le 24 juin 2020 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en ce qu'il condamne CITE SERVICES au paiement, à Monsieur A. J., de :*
 - **56.996,15 EUR bruts**, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux ;

- **113,77 EUR bruts**, à titre de rémunération pour le jour férié survenant dans les 30 jours de la rupture du contrat de travail, à majorer des intérêts légaux ;
- **3.218,36 EUR**, à titre d'indemnité de procédure et de frais de citation.
- déclarer les demandes de Monsieur A. J. recevables mais non fondées ;
- condamner Monsieur A. J. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, soit **7.000,00 EUR** (3.250,00 EUR pour la première instance et 3.750,00 EUR pour l'appel) ».

Les demandes en appel de monsieur A. J.

Monsieur A. J. demande à la cour du travail ce qui suit :

« Déclarer l'appel recevable mais non fondé ;

Confirmer la condamnation prononcée par le tribunal, soit condamner l'appelante à payer au concluant les sommes de:

- l'indemnité de rupture du contrat de travail compensatoire de préavis, soit 56.996,15 bruts
- le jour férié suivant la rupture du contrat (21/07/2016) : 113,77 € bruts

Condamner l'appelante à délivrer un formulaire C4 conforme à l'arrêt à intervenir ;

Condamner l'appelante au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes brutes dues;

Condamner l'appelante au paiement des dépens présents et à venir de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir jusqu'à parfait paiement

Demande fondée sur les motifs repris aux attendus qui précèdent, les lois sur la matière et sur tout autre moyen à faire valoir à l'audience ».

IV. Les faits

Monsieur A. J. a été engagé par l'asbl Cité Services dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 30 mars au 30 juin 2000 pour exercer une fonction d'assistance à des personnes handicapées physiques dans les activités de la vie journalière (« AVJ »). Ce contrat a été suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il ressort des précisions données à l'audience que le conseil d'administration de l'asbl Cité Services est composé de personnes valides et de personnes présentant un handicap et que le service d'assistance dans les activités de la vie journalière est géré par une coordinatrice/directrice, en l'occurrence madame R. durant la période d'occupation au travail de monsieur A. J.

Monsieur A. J. prestait son travail dans le cadre de gardes de nuit.

Il a reçu différentes lettres de l'asbl Cité-Services entre le 17 septembre 2001 et le mois d'octobre 2012 contenant des reproches sur la manière d'accomplir son travail :

-17 septembre 2001 : il lui est reproché d'être trop familier avec les usagers dans le cadre de son travail.

-15 mars 2004 : il lui est fait grief ne pas s'être rendu auprès d'un usager malgré son appel le 7 mars / un usager s'est plaint que lors de sa mise au lit du 23 février, il a entendu que monsieur A. J. touchait à son sac où se trouve son portefeuille.

-10 juin 2005 : absence injustifiée à une réunion de formation du personnel du 28 avril / avoir régulièrement emporté les clefs des usagers après avoir terminé son service / reproche lié à la manière de collaborer avec ses collègues (notamment en se sentant agressé lors de remarques ou de propos de collègues) / reproche lié à la manière de gérer les bips des usagers.

-5 février 2010 et 8 février 2010: permutation d'horaire avec un collègue sans avoir informé sa hiérarchie de ce changement.

-14 avril 2010 : avoir mis 34 minutes la nuit du 10 au 11 avril avant de se rendre auprès d'un usager / avoir permuté un appel avec un collègue la nuit suivante en se rendant auprès d'un usager à la place auprès de son collègue et en emportant son bip.

-20 décembre 2011 : reproche lié à des absences injustifiées les 15 et 17 décembre.

-6 mars 2012 : absences injustifiées aux cours donnés les 27 février et 2 mars. La lettre se termine en précisant qu'elle constitue un premier avertissement.

-24 mai 2012 : avoir introduit régulièrement les codes d'entrée en même temps que les codes de sortie entre le 1^{er} mai et le 23 mai 2012 / non-respect de la chronologie des appels / rester plus longtemps que ses collègues chez un usager. La lettre mentionne à nouveau qu'elle tient lieu de premier avertissement.

-12 juin 2012 : avoir fait attendre un usager un temps anormalement long dans la nuit du 27 au 28 mai en tapant le code d'entrée et le code de sortie à 3h34 alors que l'utilisateur avait appelé à 2h01.

-2 octobre 2012 : continuer à encoder les codes d'entrée et de sortie en même temps / plaintes d'utilisateurs pour ne pas avoir répondu à certains appels et pour ne pas s'être rendu directement aux appels attribués/ dormir pendant son temps de travail. La lettre se termine en précisant qu'elle constitue un second avertissement.

La cour ne trouve pas trace d'une quelconque réaction de monsieur A. J. à ces lettres de reproches.

Il a été en congé dans le cadre d'un crédit-temps à partir de novembre 2012.

Une évaluation du travail des assistants de vie journalière par les bénéficiaires en situation de handicap a été effectuée en février 2016.

Monsieur A. J. a informé l'asbl Cité Services durant l'année 2016 de son intention de reprendre son travail.

Madame R., coordinatrice de l'asbl, en a informé les bénéficiaires par lettre du 31 mai 2016 en leur demandant de compléter un formulaire d'évaluation.

Durant le mois de juin 2016, trois bénéficiaires ont adressé des lettres à la direction de l'asbl Cité Services pour signaler les difficultés rencontrées avec monsieur A. J., à savoir madame V., monsieur A. M. et monsieur F. D. (membre du conseil d'administration). Madame V. y dénonçait des faits à caractère sexuel tandis que monsieur A. M. reprochait des comportements qu'il qualifiait d'harcèlement moral. Un collègue de travail de monsieur A. J., monsieur L. V. a également adressé une lettre en date du 9 juin 2016 à la direction de l'asbl Cité Services pour signaler que l'attitude autoritaire et arrogante de monsieur A. J. l'angoissait et que certaines soirs en période de ramadan, monsieur A. J. incitait les autres travailleurs de confession musulmane à interrompre tous ensemble leurs prestations au moment de la rupture du jeûne en manière telle qu'il devait assurer seul les appels des bénéficiaires. Il a terminé sa lettre en signalant ne pas être certain de poursuivre sa carrière au sein de l'asbl en cas de retour de monsieur A. J. en raison d'une crainte réelle de travailler avec lui.

Par lettre du 14 juin 2016, madame G., administratrice-déléguée de l'asbl Cité Services a convoqué monsieur A. J. à un entretien fixé le 20 juin 2016 en l'informant que depuis l'annonce de son retour au travail, *« des travailleurs ainsi que des bénéficiaires nous ont écrit pour nous faire part de divers comportements que vous auriez adoptés à leur égard durant vos prestations de travail et qui, en raison de leur gravité, sont susceptibles de rompre immédiatement et définitivement la confiance qui préside la relation de travail »*.

Il résulte du procès-verbal du conseil d'administration du 16 juin 2016, que ledit conseil fut informé que suite à l'annonce du retour de monsieur A. J., des bénéficiaires avaient fait part de leur désarroi à madame R. qui a pris l'initiative de leur demander de mettre leur témoignage par écrit et que le conseil approuve les initiatives de mesdames R. et G. (administratrice-déléguée) et décide de se prononcer après avoir pris connaissance des témoignages et des éventuelles explications de monsieur A. J.

Lors de son audition reportée à sa demande au 29 juin 2016, monsieur A. J. a comparu, assisté de deux délégués syndicaux. Un procès-verbal fut établi, qui sera signé par monsieur A. J.

Madame G. a informé les membres du conseil d'administration le 29 juin 2016 de la nécessité de convoquer un conseil d'administration extraordinaire et leur a adressé les courriers de plaintes de bénéficiaires et d'un collègue ainsi que le procès-verbal de l'audition de monsieur A. J.

Le conseil d'administration extraordinaire s'est réuni le 1^{er} juillet 2016 et après avoir voté (hors la présence de monsieur F. D.), a estimé que les faits portés à sa connaissance constituaient une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail, tout en mandatant madame G. pour proposer à monsieur A. J. de conclure une convention de rupture de commun accord ou à défaut d'accord, de signifier le licenciement pour motif grave. Le procès-verbal du conseil d'administration extraordinaire mentionne que ledit conseil prend connaissance des plaintes et faits graves reprochés à monsieur A. J.

Par lettre recommandée du 4 juillet 2016, l'asbl Cité Services a notifié à monsieur A. J. son licenciement pour motif grave.

Les motifs à l'origine de ce licenciement furent notifiés par une lettre recommandée du 7 juillet 2016. Outre le rappel de divers faits ayant donné lieu aux avertissements rappelés ci-avant, les fautes graves reprochées peuvent être synthétisées comme suit :

- avoir adopté un ton autoritaire, arrogant, voire agressif à l'égard de ses collègues et des bénéficiaires ; être moralisateur ou désagréable à l'égard des bénéficiaires pour qu'ils adoptent un comportement qui lui convienne et réduise au minimum sa charge de travail ;
- avoir instauré des rapports d'autorité à l'égard de ses collègues et dans ce cadre avoir contrôlé les prestations de travail de ses collègues tout en formulant des remarques grossières totalement déplacées ;
- avoir instauré des pratiques d'organisation du travail au profit des collègues de confession musulmane (en introduisant un code 200 sur un bénéficiaire de manière à se rendre indisponible et à faire reposer toute la charge de travail de manière forcée sur les épaules d'un collègue non musulman);
- avoir manqué de respect à l'égard des bénéficiaires et de leurs effets personnels;

- avoir répondu dans des délais extrêmement longs (entre 3/4h et 1h30) aux appels des bénéficiaires) ;
- avoir été d'humeur massacrant et agressive à l'égard des bénéficiaires lorsque ceux-ci le tiraient du sommeil pendant les heures de prestation ;
- avoir expédié et bâclé le travail de manière à terminer l'intervention et quitter le bénéficiaire au plus vite ;
- avoir régulièrement bu dans le verre ou à la bouteille d'un bénéficiaire sans y être autorisé ; s'être servi dans le frigo et les affaires des bénéficiaires sans y être autorisé ; avoir ainsi conduit un bénéficiaire à placer un cadenas sur son frigo dans son propre domicile;
- avoir manqué d'hygiène (en se rendant aux toilettes pendant les repas donnés à un bénéficiaire et en continuant ensuite à donner à manger sans se laver les mains au préalable);
- avoir interrompu des repas chez des bénéficiaires afin de voir quelqu'un à l'extérieur pour ensuite revenir parfois plus d'une heure plus tard;
- s'être couché sur le lit de bénéficiaires en faisant semblant de dormir pendant de longues minutes ou rester assis sans bouger obligeant le bénéficiaire à attendre son bon vouloir;
- avoir dormi pendant les heures de prestations, avoir manifesté son irritation lorsqu'un bénéficiaire appelait, avoir fait attendre le bénéficiaire un temps extrêmement long et avoir ensuite enchaîné et expédié plusieurs appels.
- *« pendant plusieurs mois, vous avez étreint une bénéficiaire contre sa volonté, vous l'avez couverte de bisous, certains frôlant la bouche, en accompagnant vos gestes de railleries graveleuses. A plusieurs reprises, vous vous êtes dévêtu devant elle, l'avez contrainte à admirer votre musculature et avez saisi sa main de force pour la contraindre à vous caresser. Cette même bénéficiaire s'est plainte que vous jouiez du doigt avec ses tétons, il semblerait même que cette situation ait eu lieu en présence d'un autre AVJ. Cette bénéficiaire indique que vous n'avez jamais tenu compte de ses protestations et ordres de cesser immédiatement ces comportements déplacés » .*
- avoir refusé d'exécuter certaines tâches demandées par les bénéficiaires parce qu'elles seraient trop lourdes à réaliser ;
- avoir quitté le travail pendant les heures de service pour chercher à manger ou raccompagner son épouse sans en avoir reçu l'autorisation préalable;
- avoir exercé une pression morale sur les bénéficiaires pour qu'ils fassent état qu'il était un bon assistant en affirmant régulièrement qu'il pouvait tout se permettre et qu'il était protégé par la direction de l'asbl.

La lettre se terminait en précisant ce qui suit : *« Nous attirons votre attention sur le fait que les bénéficiaires et les travailleurs qui ont porté les derniers faits à notre connaissance craignent particulièrement des représailles de votre part ou organisées par vos soins. Cela explique pourquoi les bénéficiaires se sont tus et n'expriment qu'aujourd'hui les faits qui vous sont reprochés. En conséquence, les bénéficiaires ont expressément demandé que leur nom ne soit pas dévoilé. Pour tenir compte de leur demande, nous avons au maximum détaillé les reproches formulés à votre rencontre en ne dévoilant volontairement pas leur identité ».*

Par lettre du 12 septembre 2016, le syndicat de monsieur A. J. a contesté son licenciement et a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

A l'issue de différents courriers échangés entre les parties, monsieur A. J. a saisi le tribunal du travail de Bruxelles par une citation du 29 juin 2017.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis et de rémunération du jour férié du 21 juillet 2016.

Ces chefs de demandes nécessitent d'examiner si le licenciement pour motif grave de monsieur A. J. est justifié.

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence ci-après des dispositions applicables en matière de motif grave et des principes en matière de preuve.

Sur le motif grave :

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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 et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« 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 ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.

140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

« Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 » (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, *« la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier »*.

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

« 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 ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur 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 (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210 ; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p. 848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu

prendre connaissance des faits plus tôt (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p. 390; Cass.,28 février 1994,J.T.T.,1994,p. 286).

« Il ne résulte d'aucune disposition de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (Cass.,17 janvier 2005,J.T.T.,2005,p.137).

« Quel que soit le résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir (quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave), une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice. De la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en toute connaissance de cause » (Cass., 14 octobre 1996,J.T.T., 1996, p.500).

Lorsque le fait qui justifierait la rupture du contrat de travail pour motif grave constitue un manquement continu, l'employeur détermine le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle (Cass.,27 mai 2019,S.18.0025.N,www.juportal.be).

Sur quelques principes en matière de preuve :

Conformément aux règles de preuve, *« l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »* (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« 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 (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

A côté des enquêtes organisées par les articles 915 et suivants du Code judiciaire (au cours desquelles le témoin prête le serment : *« je jure en honneur et conscience de dire toute la*

vérité, rien que la vérité »), le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...)

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

Conformément à l'article 8.1 du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé à juste titre que:

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016,p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise désormais que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

S'agissant desdites formalités, il fut relevé à juste titre que :

« Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher,

en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.

Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales » (C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 336-338).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.), 21 janvier 2016, R.D.J.P., 2016, liv.3, p. 121).

La présomption de fait est définie à l'article 8.1, 9° du Code civil comme « *un mode de preuve par lequel le juge déduit de l'existence d'un ou plusieurs faits inconnus à partir d'un ou plusieurs faits connus* ». L'article 8.29 alinéa 2 du Code civil dispose que « *leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants* ».

« *Le juge peut déduire l'existence d'un fait inconnu d'éléments qui sont concordants et qui, ensemble, sont précis, alors même que chacun d'eux pris isolément ne l'est pas suffisamment* » (Cass., 10 décembre 2021, R.G. C.21.0148.F, www.juportal.be).

Application.

Sur le délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits.

Le respect de ce délai, qui n'est pas contesté par monsieur A. J. qui n'a d'ailleurs pas interjeté appel contre le jugement du 23 octobre 2018, est suffisamment démontré par les pièces déposées par l'asbl Cité Services qui établissent que l'organe compétent pour licencier monsieur A. J., à savoir le conseil d'administration, n'a eu une connaissance suffisante des faits que lors de sa réunion extraordinaire du 1^{er} juillet 2016 et que le congé a été notifié le 4 juillet 2016.

Sur la réalité des faits et leur caractère de motif grave.

L'asbl Cité Services renvoie notamment aux plaintes reçues au mois de juin 2016 et aux procès-verbaux de comparution volontaire et d'enquêtes pour établir les faits reprochés.

Monsieur A. J. dépose des écrits qu'il qualifie des témoignages en vue de démontrer qu'il n'a pas adopté de comportement fautif, à savoir :

-un écrit dactylographié daté du 20 septembre 2019 établi au nom de madame Vanessa Dierick, mentionnant sa qualité de collègue de travail (sans indication de son adresse) et non signé, accompagné du verso d'une pièce d'identité.

-un mail de monsieur A. J. à son précédent conseil daté du 7 octobre 2019 contenant un texte dactylographié établi au nom de madame Isabelle Roch, présentée comme une collègue de travail. Ce mail n'est pas signé et n'est accompagné d'aucune pièce d'identité. Il ne reprend pas davantage la formule que son auteur reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales.

-un mail au nom de madame Anna Palermo (présentée comme une collègue de travail) daté du 26 octobre 2019 accompagné d'une pièce d'identité. Cet écrit est dactylographié et ne comporte aucune signature.

-un écrit dactylographié, non daté et non signé, ne comportant pas l'identité de son auteur, accompagné d'une pièce d'identité au nom de monsieur Olivier Dethiou.

-un écrit dactylographié, non daté et non signé, rédigé au nom de madame Sarah Hammo, mentionnant sa qualité de collègue de travail (sans indication de son adresse), accompagnée d'une pièce d'identité.

- un mail de monsieur A. J. à son précédent conseil daté du 6 octobre 2019 contenant un texte dactylographié établi au nom de monsieur Hodaif Dahrouch, présenté comme une collègue de travail. Ce mail n'est pas signé et n'est accompagné d'aucune pièce d'identité. Il ne reprend pas davantage la formule que son auteur reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales.

-un mail au nom de monsieur Xavier Mons delle Roche (sans mention de son adresse), présenté comme bénéficiaire, envoyé le 11 juin 2019. Ce mail dactylographié n'est pas signé et n'est accompagné d'aucune pièce d'identité. Il ne reprend pas davantage la formule que son auteur reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales.

La cour rappelle que les témoignages délivrés durant les enquêtes ont été précédés d'une prestation de serment des témoins devant le siège du tribunal qui a mené les enquêtes et que monsieur A. J. n'a pas jugé utile d'organiser des enquêtes contraires pour permettre à des témoins d'attester sous serment de faits qui contrediraient les témoignages révélés durant les enquêtes.

Les pièces déposées par monsieur A. J. ne constituent pas des attestations conformes au code judiciaire et à supposer même que ces écrits émanent bien tous de tierces-personnes (ce sur quoi il n'y a pas de certitude), ils ne sont même pas signés. Pareilles pièces auxquelles la cour accorde peu de valeur probante ne sont aucunement en mesure de contredire les faits attestés durant les enquêtes et qui mettent clairement en évidence de graves dysfonctionnements de monsieur A. J. dans la manière d'accomplir son travail à l'égard de certaines personnes en état de grande dépendance.

La cour reprend ici une partie des témoignages de madame V. et de monsieur A. M. durant les enquêtes, qui adressèrent des lettres à l'asbl Cité Services dès le mois de juin 2016 après qu'ils furent informés du retour au travail de monsieur A. J. :

-Monsieur A. M., dont le tribunal qui procéda aux enquêtes mentionna, qu'il ne peut se mouvoir et souffre de difficultés d'élocutions qui ont nécessité l'aide d'une interprète au cours de l'enquête, a notamment témoigné ce qui suit:

« [...] Quand il me mettait au lit, il appuyait sur ma tête avec son front en me disant qu'il ne fallait plus l'appeler parce qu'il était occupé. Il buvait ma bouteille de ginseng derrière mon dos et il allait en chercher dans mon armoire. Parfois il ne voulait pas que j'aille au WC et il me laissait faire dans mon lit. Il avait rarement le temps de me faire à souper et il s'en allait quand il en avait marre et plus le temps. Dès qu'il appelait une bénéficiaire il me laissait en plan avec mon souper et il allait chez elle, [G.] qui est une autre bénéficiaire. Dès qu'elle l'appelait, il arrêtait tout et me laissait tout seul avec mon repas que je ne savais donc pas manger. Il mettait sa tête contre mon front et il pouvait être très agressif. Les premiers temps il buvait un peu, ensuite, beaucoup. Il devenait plus « chiant » et méchant, il le sait bien. J'ai vécu un enfer à cause du harcèlement et de l'agressivité. La nuit il ne fallait jamais l'appeler, il venait une ou deux heures après parce qu'il dormait. Quand il était mal réveillé, il m'engueulait, toujours de manière agressive.

Quand il venait du jeudi au lundi, pendant trois ou quatre nuit c'était la panique. J'ai eu du dégoût de moi-même par rapport à la vie qu'il m'a fait vivre. Il y avait vraiment un comportement méchant. Depuis je ne fais plus confiance en personne pour la nuit. Il a mis en moi le dégoût de la vie et un stress permanent.

Il m'engueulait, il disait que la nuit il n'avait pas le temps de s'occuper de moi et me laissait comme ça. Je suis un bénéficiaire comme les autres et avec Monsieur A. J. c'était infernal. Je me remémore souvent sa brutalité.

(...)

Il a eu des menaces verbales, il avait un comportement choquant pendant son appel, il me disait souvent : il ne faut pas m'appeler le soir, je n'ai pas le temps.

Il y avait souvent des disputes avec lui mais je ne me souviens plus des mots exacts qu'il a utilisés. Ça me faisait trop mal donc ma mémoire a occulté. J'avais l'impression d'être un animal ou un objet inutile qui n'avait rien demandé. Je ne pouvais pas lui demander quoi que ce soit car il râlait toujours.

Quand il est arrivé au début, ça allait mais il est devenu de plus en plus méchant ».

Monsieur A. J. invoque en terme de plaidoiries que bien que l'asbl Cité Service s'occupe de 23 bénéficiaires, seuls 4 parmi ceux-ci se sont plaints de l'attitude de monsieur A. J., pour tenter de décrédibiliser la réalité des faits dénoncés par les bénéficiaires plaignants.

Les témoignages de monsieur L. D. et de monsieur L. V., dont la cour n'a pas de raison de mettre en cause l'objectivité, mettent en évidence que des bénéficiaires s'étaient bien plaints de l'attitude de monsieur A. J. auprès de ses collègues (rendant d'autant plus crédibles la réalité des faits dénoncés par les bénéficiaires):

Monsieur L. D. a ainsi déclaré :

*« Nous travaillons de manière individuelle, ce qui fait que nous ne sommes que rarement témoin. Par contre, j'ai été très souvent (**des dizaines de fois**) interpellé par des bénéficiaires qui souffraient du comportement malveillant de monsieur A. J. Et ce, concernant de l'agressivité, le fait de se servir dans le frigo, de menacer. Cela peut être une manière de se comporter, de parler, de rendre un soin désagréable, de déstabiliser la personne. Je signale qu'il s'agit principalement de personnes à handicaps lourds (...) ».*

Monsieur L. V. a précisé : *« J'ai entendu de la part de certains bénéficiaires qu'il y avait des comportements inappropriés de la part de monsieur A. J. Je conseillais aux bénéficiaires d'en faire état auprès de la direction (...) ».*

La cour n'a pas de raison de douter de la sincérité du témoignage de monsieur A. M., quand bien-même d'autres bénéficiaires ayant témoigné, n'ont pas déclaré avoir été victimes d'agissements similaires.

Monsieur A. J. fait observer qu'il est étonnant que monsieur A. M. n'ait pas demandé de ne plus travailler avec lui.

La cour constate que lors de son audition, monsieur A. M. a précisé *« sur interpellation du tribunal concernant les représailles suite à la plainte auprès de madame R. », ce qui suit :*

« Il était méchant, il m'a demandé pourquoi je suis allé chez Mme R. et m'a dit que je ne devais pas faire ça. Il a mis sa tête contre mon front.

Je ne me souviens pas s'il y a eu une réaction de Mme R. suite à ma plainte ».

Cette déclaration doit être lue en parallèle avec la précision donnée par monsieur A. M. dans sa lettre du 10 juin 2016 : *« J'ai tout simplement peur de monsieur A. J. Je ne veux plus le rencontrer et je crains les représailles s'il devait savoir que je m'en suis plaint comme cela a été le cas chaque fois que j'ai contacté madame R. pour dénoncer ses agissements ou ses attitudes inadmissibles ».*

Cette déclaration est confirmée par un autre bénéficiaire, en l'occurrence monsieur R., qui a déclaré lors de son audition par le tribunal : *« il y a de très rares interventions de la direction, la gestion du personnel est très mauvaise à ce niveau-là. Ils peuvent renvoyer chez nous un avj avec lequel nous avons été en conflit. Si la direction ne prend pas ses responsabilités on a peur d'aller se plaindre »*, ce qui favorise le silence.

Dans ce contexte, il peut difficilement être reproché à monsieur A. M. d'avoir attendu le mois de juin 2016 pour écrire une longue lettre à la direction de l'asbl Cité Services, puisque ses précédentes plaintes auprès de la direction n'ont pas empêché que monsieur A. J. reste son assistant de vie journalière.

-Madame V., qui déclara *« avoir juste ses yeux et sa voix »* et ne pas être *« en mesure de faire des mouvements »*, a témoigné en ce sens sur la question de savoir si monsieur A. J. avait des comportements inappropriés et/ou maltraitants vis-à-vis des bénéficiaires:

« Oui, c'est peu dire. Il y avait des enlacements forcés. Il n'écoutait pas quand je disais non. Il s'est retrouvé à jouer avec son doigt juste devant mon sein pour finir par l'écraser. Il a pris ma main pour lever son t-shirt et froter ses abdominaux sans mon consentement. Les enlacements n'étaient pas méchants mais sans consentement de ma part, j'avais beau dire non, il s'en foutait. Il me collait dans ses bras et ça l'amusait que je dise non. [...] ».

Elle déclara encore concernant les gestes déplacés que : *« lorsqu'il me touchait, je lui ait fait comprendre verbalement et fermement à chaque fois que je n'étais pas d'accord ».*

Monsieur A. J. qui n'évoque ces faits que dans le cadre de ses conclusions (et non pas en terme de plaidoiries), mentionne que *« ce que Mme V. décrit comme des étreintes et/ou agression sexuelle n'en étaient pas ; Cette bénéficiaire était régulièrement prise d'une quinte de toux qui nécessitait une intervention de la part du témoin ; les témoins s'accordent pour indiquer que la méthode Heimlich à appliquer pour aider Mme V. est invasive ; Aucune faute ne peut être retenue à charge du concluant dès lors que l'intention malafide n'est pas démontrée par l'appelante ».*

La cour, qui s'estime convaincue par le témoignage de madame V. (dont la direction de l'asbl Cité Services eut connaissance pour la première fois par la lettre de madame V. du 14 juin 2016) quand bien-même elle a tardé à dénoncer ce comportement, ne considère aucunement que la méthode dite Heimlich destinée à aider madame V. à expectorer (décrit

par madame V. en ces termes : « *on nous prend de derrière avec les bras devant en-dessous des côtes* » / et par monsieur L. D.s (assistant de vie) : « *elle se penchait, et via le côté nous procédions à une manipulation en-dessous des côtes* », permette d'expliquer les attouchements à caractère sexuel dont monsieur A. J. s'est rendu coupable.

Il ne se justifie en rien de faire droit à la demande de communication des évaluations formulée par monsieur A. J. (et dont l'asbl Cité-Services se limite à déposer une synthèse), qui n'est pas de nature à contredire ces faits.

Le fait que l'asbl Cité Services (qui avait demandé par ses conclusions de 1^{ère} instance que le collègue de travail, monsieur G. soit auditionné), n'ait pas jugé utile d'ajouter son nom à la liste des témoins que le tribunal souhaitait entendre (ce qu'elle explique de manière crédible à l'audience par le fait que le tribunal n'avait pas fait droit à sa demande dans le jugement du 23 octobre 2018), ne contredit pas la réalité du témoignage de madame V.

Même s'il ne fallait retenir que ces seuls faits dénoncés par madame V. en juin 2016 qui peuvent être qualifiés d'agression sexuelle commise à l'égard d'une personne en état de grande dépendance et non susceptible de se défendre, et que la cour estime démontrés, ils constituent bien en soi une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur et répondent dès lors à la définition légale du motif grave, sans qu'il soit nécessaire de prendre en compte d'autres faits nouveaux énoncés dans la lettre du 7 juillet 2016, dont les faits rapportés par monsieur A. M. évoqués ci-avant.

Quand bien-même les faits dénoncés par madame V. sont anciens, l'employeur qui a connaissance suffisante de pareils faits dès le 1^{er} juillet 2016, peut licencier son employé pour motif grave.

La circonstance que la directrice de l'asbl Cité Services, madame R., était déjà au courant de certains faits portant atteinte au bien-être de bénéficiaires handicapés commis par monsieur A. J. entre 2002 et 2012, pour lesquels elle s'est contenté d'adresser 11 lettres de reproches et qu'elle n'ait pas jugé utile de recadrer plus sévèrement monsieur A. J. à l'époque et ait favorisé par cette mauvaise gestion le silence des bénéficiaires sur les faits dont ils étaient victimes, n'est aucunement de nature à priver l'asbl Cité Services de son droit de licencier monsieur A. J. pour motif grave, après que son organe compétent pour licencier ait été mise au courant au 1^{er} juillet 2016 de 4 lettres de plaintes, dont l'une à tout le moins mettant en lumière des faits d'une toute autre nature que ceux évoqués dans les lettres de griefs adressés par madame R., à savoir les faits à caractère sexuel dénoncés par madame V.

La cour n'aperçoit pas en quoi l'absence de dénonciation des faits auprès de la délégation syndicale ou du Cppt (à supposer qu'un tel comité existe au sein de l'asbl) empêcherait de reconnaître le motif grave.

Le fait pour l'asbl Cité Services d'avoir proposé dans un premier temps à monsieur A. J. une rupture de commun accord du contrat de travail comme alternative au licenciement pour motif grave ne contredit pas davantage l'existence du motif grave. Un employeur, confronté au comportement de son travailleur constitutif d'un motif grave, peut en effet vouloir éviter le licenciement fondé sur ce motif pour diverses raisons avouées ou non, comme par exemple les aléas d'une longue procédure en justice représentant un coût important pour une asbl. Quelle qu'en soit le motif réel, l'alternative laissée au travailleur n'empêche en tout cas pas cet employeur de licencier son travailleur pour motif grave, après que ce dernier ait refusé une rupture de commun accord.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de monsieur A. J. est justifié et fait obstacle à ses demandes d'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis (par application de l'article 39 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978) ou de la rémunération du jour férié du 21 juillet 2016 (par application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés).

L'appel est fondé.

2. Les dépens.

Monsieur A. J., qui est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, est tenu aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel liquidés par l'asbl Cité Services à la somme de 3.250 euros par instance à titre d'indemnité de procédure, soit 6.500 euros au total, mais portés par la cour à la somme totale de 7.000 euros (compte-tenu de l'indexation de l'indemnité de procédure due en appel s'élevant ainsi à 3.750 euros), à augmenter de la contribution forfaitaire au fonds d'aide juridique de seconde ligne de 20 euros payée par l'asbl Cité Services au moment de son appel.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable et fondé.

La cour réforme le jugement dont appel.

La cour déclare les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et de rémunération du jour férié du 21 juillet 2016 non fondées et en déboute monsieur A. J.

La cour condamne monsieur A. J. à payer les dépens des deux instances liquidés par l'asbl Cité Services à l'indemnité de procédure de 1^{ère} instance de 3.250 euros et l'indemnité de procédure d'appel de 3.250 euros, soit 6.500 euros au total, mais portés par la cour à la somme totale de 7.000 euros .

La cour met à charge de monsieur A. J. la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par l'asbl Cité Services et que monsieur A. J. doit lui rembourser.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K., conseiller,
B. C., conseiller social au titre d'employeur,
G. R., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. A., greffier

J. A., G. R., B. C., P. K.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ième} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 juin 2024, où étaient présents :

P. K., conseiller,
J. A., greffier

J. A.

P. K.