

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE  
DU 22 AOUT 2013

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL -  
Contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

**DALKIA SA**, dont le siège social est établi à 1070 ANDERLECHT,  
Quai Fernand Demets 52,

**partie appelante,**  
représentée par Maître FISCHER Isidore loco Maître DEMEZ  
Gilbert, avocat à BRUXELLES,

Contre :

**Monsieur M**

**partie intimée,**  
représentée par Maître MELEN Carole, 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 sur les contrats de travail.

Le jugement dont appel a été prononcé le 15 juillet 2011 par la 4<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles. Il n'est pas produit d'acte de signification de ce jugement.

La requête d'appel a été déposée au greffe de la Cour du travail de Bruxelles par la SA DALKIA le 7 octobre 2011.

Une ordonnance rendue le 7 novembre 2011 sur la base de l'article 742, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire a déterminé les délais pour conclure et la date de fixation de la cause.

La partie appelante a déposé ses premières conclusions le 4 mai 2012 et ses conclusions de synthèse le 6 novembre 2012. Elle a déposé son dossier de pièces le 2 mai 2013.

La partie intimée a déposé ses premières conclusions le 7 février 2012 et ses conclusions de synthèse le 1<sup>er</sup> août 2012. Elle a déposé son dossier de pièces le 8 mai 2013.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 15 mai 2013.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties et il n'est pas contesté que :

1.

Après avoir travaillé auprès de la SA DALKIA (ci-après : « l'appelante » ou « la société ») en tant qu'intérimaire, Monsieur A M (ci-après : « l'intimé ») a été engagé par cette société à partir du 19 novembre 2007 en qualité de « *technicien HVAC catégorie c* », dans le cadre d'un contrat de travail pour ouvrier à durée indéterminée signé par les parties le 16 novembre 2007.

2.

Par courrier recommandé du 3 mars 2009, la société a notifié à l'intimé la rupture immédiate de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de 5 semaines.

Le congé n'était pas motivé.

3.

Le formulaire C4 établi le 4 mars 2009, mentionne comme motif précis du chômage : « Réorganisation ».

4.

Par lettre du 10 mars 2009 adressée à la société, le conseil de l'intimé a constaté que le licenciement n'était pas motivé, qu'aucune preuve n'était rapportée du lien entre le licenciement et les nécessités de l'entreprise, qu'en conséquence, le licenciement était abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et une indemnité de licenciement équivalente à 6 mois de rémunération était due.

5.

Le 25 mars 2009, la société a réagi au courrier de l'avocat de la manière suivante :

*« Cher Maître,*

*Nous accusons réception de votre courrier du 10 mars 2009.*

*Monsieur E M , HR Business Manager, a confirmé le motif du licenciement à Monsieur M lors de son entretien du 3 mars 2009.*

*Le motif de son licenciement fait suite à son comportement agressif, d'abord verbal puis physique, vis-à-vis de ses collègues de travail.*

*Les derniers faits se sont déroulés avec Monsieur M S collègue de travail, qu'il a violemment frappé en présence de plusieurs témoins.*

*Vous comprenez que nous ne pouvons accepter ce comportement et que nous avons mis fin à notre collaboration toutefois pas pour faute grave mais avec une indemnité de rupture lui permettant d'accéder au chômage.*

*(...). ».*

## I.2. La demande originaire.

Par citation signifiée le 26 mai 2009, Monsieur A N a porté le litige devant la Tribunal du travail de Bruxelles. Il demandait que la SA DALKIA soit condamnée à lui payer la somme de 14.363,41 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux.

Il demandait également que la société soit condamnée au paiement des intérêts judiciaires et des dépens.

Enfin, il postulait que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution et à l'exclusion de tout cantonnement même avec affectation spéciale.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 15 juillet 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a dit la demande recevable et très largement fondée et a

- dit pour droit que la SA DALKIA était redevable à Monsieur A M de la somme brute, sous déduction des sommes dues aux administrations fiscales et sociales compétentes, de 14.363,41 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, correspondant à 6 mois de rémunération,
- condamné la SA DALKIA aux dépens de l'instance, liquidés à 1.210 € à titre d'indemnité de procédure.

## II. OBJET DE L'APPEL - DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

### II.1

La SA DALKIA a interjeté appel de ce jugement.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, elle demande à la Cour du travail :

#### A titre principal,

- de déclarer l'appel recevable et fondé ;

En conséquence, de mettre à néant le jugement dont appel ;

Et, faisant ce que les premiers juges auraient dû faire,

- de déclarer la demande de Monsieur M non fondée,
- de condamner Monsieur M au paiement des dépens, en ce compris les indemnités de procédure.

#### A titre infiniment subsidiaire,

- de l'autoriser, avant dire droit, à rapporter la preuve par témoins des faits suivants, qui se sont déroulés le 6 février 2009, dans les locaux du Parlement européen, en présence de Monsieur S: M, de Monsieur J T et de Monsieur D H :

1. à la sortie du couloir du réfectoire, Monsieur M a insulté, en lingala, Monsieur S M
2. une discussion vive s'en est suivi entre Monsieur M et Monsieur M ;
3. arrivés à hauteur du local « 405 », Monsieur M a giflé Monsieur M qui n'a pas réagi ;

- de renvoyer l'affaire au rôle pour le surplus.

## II.2.

L'intimé postule :

- la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de l'appelante aux indemnités de procédure des deux instances ;
- subsidiairement, si la Cour du travail ne confirmait pas le jugement, de réduire les indemnités de procédure au montant minimum, soit 687,50 € par instance ; l'intimé invoque à cet égard sa capacité financière réduite étant donné qu'il ne bénéficie plus actuellement que d'allocations de chômage.

### III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

#### III.1. Rappel des règles et principes applicables.

Suivant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

*« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.*

*En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.*

*Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. (...) ».*

Pour renverser la présomption de licenciement abusif que fait peser sur lui l'article 63 de la loi sur les contrats de travail, l'employeur doit prouver la réalité des faits qu'il invoque et le lien de causalité entre ces faits et le licenciement.

Les juridictions du travail ont un pouvoir de contrôle des motifs de licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier. Ce contrôle est marginal, c'est-à-dire, qu'il n'appartient pas au juge de décider si le travailleur est apte à exécuter la tâche qui lui est confiée ou si tel comportement convient ou non à l'employeur mais bien de vérifier s'il s'agit d'un motif valable de licenciement ou, en d'autres termes, si un employeur raisonnable licencierait ou non pour le motif qui est invoqué.

Le juge doit donc vérifier :

1. si l'employeur établit l'existence de faits liés à l'aptitude ou la conduite du travailleur, qui justifient sa décision,

2. s'il établit le lien de cause à effet entre ces faits et le licenciement et
3. si la décision de licencier est légitime (Cassation, 22 novembre 2010, R.G. n° S.09.0092.N, *Juridat*) et donc si l'employeur pouvait raisonnablement licencier l'ouvrier pour le motif qu'il invoque.

Par contre, il n'est pas requis que la conduite de l'ouvrier soit constitutive d'une faute (Cassation, 6 juin 1994, *Pas.*, 1994, I, 562).

Il n'est pas non plus requis que les motifs de licenciement aient été énoncés dans la lettre de congé : les raisons réelles peuvent être fournies comme moyen de défense dans le cadre de la procédure (Cassation, 15 juin 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 6).

En ce qui concerne l'étendue de la charge de la preuve, il convient de préciser que la présomption ne sera renversée que si la preuve certaine du motif est rapportée (Cass., 22 juin 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 387 ; Cass., 18 juin 2001, R.G. S.99.0153.F). En conséquence, de simples allégations de l'employeur ne peuvent suffire. En effet, il n'incombe pas au travailleur de prouver l'inexactitude des allégations de l'employeur mais bien à l'employeur de prouver la réalité des motifs qu'il allègue.

En cas d'incertitude, le doute doit profiter au travailleur (rappelé notamment par la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 10 février 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 376).

Lorsque la partie qui a la charge de la preuve échoue à établir celle-ci, elle supporte le risque de la preuve.

### III.2. Les motifs invoqués à l'appui du congé.

En l'espèce, le motif invoqué par la société, tel qu'il ressort de sa lettre du 25 mars 2009 et tel qu'il est précisé en termes de conclusions, est tiré du comportement agressif de l'intimé, d'abord verbal puis physique, vis-à-vis de ses collègues de travail et plus particulièrement lors de faits survenus le 6 février 2009, dans les locaux du Parlement européen, au cours desquels l'intimé aurait violemment frappé son collègue de travail, Monsieur S M en présence de plusieurs témoins (Monsieur J T et Monsieur D E ).

### III.3. Appréciation des éléments de preuve.

A.- Quant au « comportement agressif, d'abord verbal puis physique » de l'intimé, vis-à-vis de ses collègues de travail, la Cour du travail relève que :

- ces faits sont invoqués pour la première fois le 25 mars 2009, après que l'avocat de l'intimé ait écrit à l'employeur en invoquant le caractère abusif du licenciement et en réclamant à ce titre une indemnité égale à 6 mois de rémunération ;

- il ne ressort d'aucun élément du dossier que la société aurait à un quelconque moment, durant la relation contractuelle, adressé un avertissement ou une mise en garde à l'intimé, qui permettraient d'établir le caractère répété et croissant en gravité de la conduite reprochée à l'intimé ;
- aucun fait n'est situé dans le temps et dans l'espace (à l'exception de ceux du 6 février 2009) ;
- dans sa lettre du 25 mars 2009, la société fait allusion à un entretien qui aurait eu lieu le 3 mars 2009 entre le Directeur des Ressources humaines, Monsieur D et l'intimé, au cours duquel le motif du licenciement aurait été « confirmé » à ce dernier ; il ne ressort d'aucun élément du dossier que cet entretien a bien eu lieu et la société ne produit, ni compte-rendu de ce prétendu entretien, ni attestation du D.R.H. ;
- l'attestation de Monsieur D D portant la date du 26 juin 2009 (et donc également postérieure à la naissance du litige) relate divers incidents, censés démontrer le comportement agressif de l'intimé ; outre leur imprécision et leur caractère confus, les faits relatés, ne démontrent pas un comportement agressif de l'intimé mais plutôt une tendance de sa part à se sentir menacé ou persécuté ;
- il en va de même de l'attestation de Monsieur A F , établie le 30 juin 2009, qui fait état de diverses situations dans lesquelles l'intimé s'est apparemment senti victime de discrimination (démarche qui ne visait que lui) ; la cour relève que l'auteur de l'attestation signale que les problèmes relationnels avec l'intéressé sont apparus « dès le départ » et encore que l'auteur se sent obligé de préciser que jamais il n'a eu un comportement discriminatoire ou irrespectueux à l'égard de l'intimé.

Ces incidents, qu'il est impossible de situer dans le temps, semblent remonter au début de l'occupation et l'on n'aperçoit dès lors pas le lien avec la décision de licencier l'intimé, prise en mars 2009.

B.- La société invoque, comme élément déclencheur qui l'aurait déterminée à mettre brusquement fin à la relation contractuelle, les faits survenus le 6 février 2009.

A l'appui de ces allégations, elle produit les déclarations de Monsieur S M , recueillies par la société le 26 juin 2009. Monsieur M y pointe tout d'abord les mauvaises relations entre lui et l'intimé depuis septembre 2008 (l'intimé ne le saluait plus et ne saluait plus personne). L'on ne comprend pas grand-chose à ce qui se serait passé fin 2008 et pas davantage au mois de janvier 2009 (insulte en lingala).

Ces déclarations sont plus précises en ce qui concerne les faits du 6 février 2009 : il semble qu'il y ait eu une injure en lingala de la part de l'intimé et une altercation entre les deux protagonistes, qui aurait débouché sur une gifle portée

par l'intimé à Monsieur M. par-dessus l'épaule de Monsieur J.  
T

Monsieur T qui témoigne par écrit deux ans et sept mois après les faits (attestation du 8 septembre 2011) confirme cet événement.

C.- La cour est d'avis que les faits du 6 février 2009 peuvent être considérés comme établis dans leur matérialité (d'où l'inutilité d'ordonner des enquêtes) mais nullement la conduite agressive antérieure imputée à l'intimé. En effet, la société ne s'est ménagé aucun élément de preuve de ce comportement de l'intéressé.

Les faits du 6 février 2009 apparaissent isolés. En outre, le contexte dans lequel ils se sont produits demeure obscur et il est étrange que divers auteurs d'attestations écrites se sentent obligés de préciser qu'ils n'ont jamais assisté à des scènes de harcèlement envers l'intimé de la part d'aucun collègue.

Les faits incriminés ne suffisent dès lors pas à eux seuls à justifier raisonnablement la décision de licenciement.

D.- En outre, le temps écoulé entre les événements du 6 février 2009 et le congé est de nature également à faire douter du lien de causalité entre les faits et la brusque décision de licencier.

La cour relève que, tant Monsieur M. que Monsieur T., font allusion dans leur attestation à une confrontation qui aurait eu lieu le 6 février 2009 entre les deux protagonistes, au bureau, en présence de la hiérarchie.

La société n'a pas fait état de cette confrontation. Elle n'a licencié l'intimé qu'un mois plus tard, sans justifier ce délai par la tenue d'une enquête, une éventuelle récidive de la conduite de l'intimé ou une quelconque autre raison.

L'on peut, dès lors, légitimement douter que la véritable raison du congé immédiat notifié à l'intimé le 3 mars 2009 soit en lien direct avec les motifs invoqués.

Il en résulte que la société ne prouve pas qu'elle ait licencié l'intimé pour un motif lié à la conduite de celui-ci, de sorte que la présomption de licenciement abusif n'est pas renversée.

En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il condamne la société au paiement de la somme brute de 14.363,41 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.



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

Statuant après avoir entendu les deux parties,

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 ;

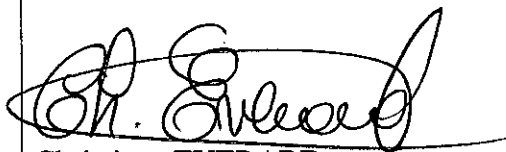
En conséquence, confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Délaisse à la SA DALKIA les frais de son appel et la condamne aux dépens d'appel, liquidés à ce jour en faveur de Monsieur A. M  
à la somme de 1.210 €.

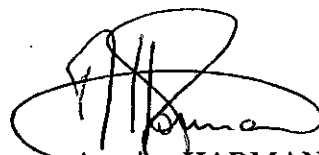
\*\*\*\*\*

Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,  
Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,  
Antoine HARMANT, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



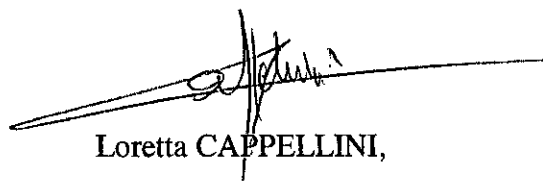
Christiane EVERARD,



Antoine HARMANT,



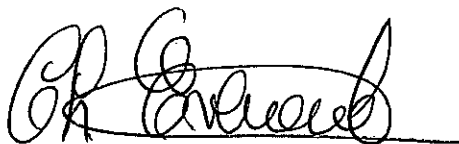
Yves GAUTHY,



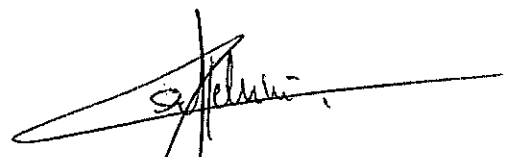
Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème  
Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 août 2013, où étaient présents  
:

Loretta CAPPELLINI, président,  
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,