



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 19 janvier 2022
Numéro du rôle 2019/AB/780
Décision dont appel 17/7586/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

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

La S.P.R.L. « CAP ORANGE », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0479503860 (ci-après « la SPRL »),
dont le siège social est établi à 1180 Bruxelles, rue Xavier De Bue 71,

partie appelante, représentée par Maître

contre

Monsieur D.,

partie intimée, représentée par Maître

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

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

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

1. Indications de procédure

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

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 14.3.2019, R.G. n°17/7586/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 21.10.2019 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 4.12.2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SPRL le 6.4.2021 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.D. le 4.5.2021 ;
- le dossier inventorié de M.D. (22 pièces) ;
- le dossier inventorié de la SPRL (19 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 2.12.2019. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 15.12.2021.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

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

Les débats ont été clos.

L'affaire a été prise en délibéré à la même audience du 15.12.2021.

2. Les faits

La SPRL exploite un restaurant.

Le restaurant est géré par MB., gérante et actionnaire à 65 % des parts sociales. Son ex-mari, M.E., détient 35 % des parts, mais n'exerce aucune fonction de gestion.

Le 8.9.2014, M.D. est entré au service de la SPRL via le plan « Activa » en qualité de commis de cuisine, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein. Il sera toutefois affecté à la plonge¹.

Le 9.12.2016, la CSC, organisme de paiement des allocations de chômage de M.D., a adressé le fax suivant à la SPRL concernant le paiement de l'allocation de travail due à M.D. pour le mois de juillet 2015² :

« (...) Par la présente, nous vous confirmons que l'Onem demande un remboursement d'allocation de travail de notre affilié pour 07/2015 avec comme raison document C78 délivré par votre secrétariat social incomplet ou erroné. Vous avez fait une déclaration rectificative en octobre voir C78 joint. Mais l'Onem avait déjà rendu sa décision et réclame la totalité de l'activa pour 07/2015. Nos services restent à votre disposition pour toute information complémentaire (...) »

Le 23.12.2016, le syndicat de M.D. a envoyé la lettre suivante à la SPRL pour réclamer la délivrance des éco-chèques³ :

« (...) Conformément aux dispositions d'application dans l'industrie hôtelière, les travailleurs ont droit à des éco-chèques, chaque année, au mois de décembre. Notre affilié déclare n'en avoir reçu ni en 2014 ni en 2015. Nous constatons que n'apparaît pas de montant d'éco-chèques sur les fiches de salaire qui nous ont été produites. Nous sommes donc amenés à considérer que la demande en ce sens de notre affilié est fondée. Par conséquent, nous vous demandons de lui délivrer les éco-chèques dus, en ce compris ceux de l'année 2016, et de nous en fournir la preuve (...) »

Le vendredi 30.12.2016, dans la soirée, une discussion au restaurant entre M.D., la gérante et son ex-mari dégénère. M.D. est blessé à l'abdomen par un couteau et est transporté en ambulance à l'hôpital.

¹ Pièce 1 – dossier M.D.

² Pièce 4 – dossier M.D.

³ Pièce 5 – dossier M.D.

Auditionnée le même jour à 19h47 par la police, la gérante livrera la version suivante des faits⁴ :

« Je suis propriétaire du restaurant Le Parvis (...). Ce 30/12/2016 mon ex-mari et associé est venu au restaurant avec notre fille manger avec un ami. Au départ je ne savais pas qu'ils étaient arrivés car j'étais à l'étage. J'ai d'abord vu ma fille. Ensuite D.⁵ a débarqué et m'a dit : " hier vous m'avez insulté et aujourd'hui c'est Mr S.". Je ne comprenais pas très bien. Je lui ai demandé de ne pas crier sur le palier et d'aller dans la réserve. J'ai vu S. sortir des toilettes et dire "Je ne t'ai pas insulté". On est tous allés dans la réserve et le ton est monté car il soutenait qu'on l'insultait. S. lui a lors dit qu'il ne l'avait pas insulté mais qu'il ne voulait pas lui dire bonjour car il en avait marre de ses histoires personnelles qui se faisaient ressentir au travail et qui portaient préjudice au restaurant. D. a commencé à crier et taper du poing sur le plan de travail pour dire qu'il avait des droits de façon agressive.

S. a commencé à s'énerver et à dire qu'il en avait marre de travailler avec lui car il cause énormément de soucis. D. a crié de plus belle et pour le calmer S. l'a empoigné et poussé contre l'armoire pour l'éloigner de moi. Ils se sont bousculés et j'ai attrapé S. pour l'éloigner. A ce moment-là, D. a pris un couteau de cuisine de type couteau à steak qui se trouvait sur l'étagère à épices qui sert à ouvrir les cartons et se l'est planté dans le ventre. Il s'est alors jeté sur le sol. Je n'avais pas mon GSM sur moi donc j'ai laissé S. dans la réserve et je suis descendue chercher mon Gsm en demandant d'appeler une ambulance. J'ai également fait appel au 112 et ensuite au 201. D. est resté au sol en nous insultant disant que c'était nous qui lui avions planté le couteau et qu'il allait nous tuer. Vos patrouilles sont arrivées très vite. (...)

Le 29/12/2016, j'ai eu un appel de la patronne du Ladbrokes de Uccle qui m'a dit que D. lui devait de l'argent des paris alors que je ne suis pas responsable de ses actes en dehors du restaurant. J'ai eu une discussion musclée avec lui à propos de ça et c'est de ce fait qu'il m'accuse de l'avoir insulté hier. Depuis le début il pose problème avec des retards ou des fautes professionnelles et on le garde. Jamais je n'aurais pensé qu'il fasse un truc pareil et qu'il ose nous accuser. Je ne veux plus travailler avec lui par souci de sécurité pour ma famille et mes employés.

Je rajoute que j'ai fait appel à M. B., qui est également guinéen et qui travaillait en bas, de venir près de D. pour qu'il reste près de lui. Au départ je n'avais pas conscience de l'importance de la blessure tellement ça paraissait théâtral ».

⁴ Procès-verbal d'audition du 30.12.2016, notice BR.L4.34170/2016, pièce 6 – dossier SPRL

⁵ Surnom donné à M.D.

Dans un rapport du samedi 31.12.2016 adressé au médecin traitant de M.D., le Docteur JENARD l'informe en ces mots des conclusions de l'observation :

« Hospitalisation dans le cadre d'une plaie par couteau à steak dans l'abdomen suite à une altercation avec son patron. Avis psychiatrique : pas de comportement suicidaire. »

Ce même médecin délivrera à M.D. un certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 30.12.2016 au 6.1.2017⁶.

Le 31.12.2016 toujours, M.D. a porté plainte contre la gérante et son ex-mari pour « tentative d'homicide »⁷ :

« (...) Je souhaite déposer plainte contre ma patronne et son mari pour un fait de tentative d'homicide. (...)

Mercredi le 28/12/2016, j'ai eu une discussion avec ma patronne et son adjoint F. au sujet d'un courrier que mon syndicat leur a envoyé au sujet de mon contrat Activa et qui leur demandait de rembourser 500 euros ainsi que de me donner droit aux éco-chèques. Ma patronne m'a dit qu'elle ne rembourserait pas les 500 euros. En plus de ça, elle a eu un coup de fil du gérant du Ladbrokes qui lui disait que j'avais un crédit auprès de chez lui.

Je pense que ma patronne n'acceptait pas que j'ai été voir mon syndicat pour faire valoir mes droits parce que je la mettais dans la merde, car elle doit payer tout son personnel en éco-chèques.

Le vendredi 30/12/2015 (lire 2016), à la prise de service du soir à 18.00 heures, le mari de la patronne est venu me trouver en cuisine en me disant "tes histoires d'argent au syndicat, y en a marre de toi ici !". Il a continué à me parler et à m'insulter. Il m'a menacé de me virer. Je lui ai dit de ne pas m'insulter et je suis monté au premier étage à la réserve où se trouvait ma patronne. Elle se trouvait dans le couloir qui mène à la réserve.

Je lui ai dit que son mari venait de m'insulter, elle m'a alors demandé de rentrer avec elle dans la pièce pour discuter car elle ne voulait pas déranger les clients. Ma patronne m'a dit que son mari ne pouvait pas avoir fait ça. A ce moment-là, son mari est rentré aussi dans le couloir en continuant à m'insulter. Ils se sont mis alors à me dire qu'ils en avaient marre de moi tous les deux. Ensuite, il est venu me bousculer et sa femme s'est interposée en disant "non S., tu ne peux pas faire ça". Son mari m'a attrapé le col et m'a dit : "je vais te tuer". et m'a poussé jusqu'au mur du fond à l'opposé de la porte du couloir. Sa femme essayait de retenir son mari sans y parvenir. Ma patronne n'arrêtait pas de dire à son mari d'arrêter. Je me suis emparé d'un couteau à steak qui se trouvait dans le couloir

⁶ Pièce 7 – dossier M.D.

⁷ Procès-verbal d'audition du 31.12.2016, notice BR.30.L4.34203/2016, pièce 6 – dossier M.D.

(il sert à ouvrir les caisses de marchandises) sur une étagère. Je lui ai dit alors "tuez-moi !". Je me suis emparé du couteau avec la lame tournée vers moi. Je prends ce couteau pour qu'il me laisse tranquille, me lâche. Il voulait que je lui donne un coup pour avoir une preuve contre moi. Il est alors venu sur moi et le couteau est rentré dans mon abdomen. Je lui ai dit "ah vous voyez ce que vous avez fait !" en montrant ma blessure, je suis alors tombé. La patronne a paniqué "tu as vu ce qu'il nous a fait !" et tente de faire sortir son mari du couloir. Il ne sort pas. Ils ont alors commencé tous les deux à presser leurs mains contre ma blessure. Je n'ai pas perdu connaissance. La patronne est descendue pour appeler l'ambulance. M. qui travaille en cuisine est venu appuyer sur ma blessure avec des mouchoirs, monsieur S. s'est retiré et est resté à la porte. Je vous dis qu'il y a des caméras dans le couloir qui mène à la réserve qui ont sans doute filmé la scène. Je le sais car je nettoie ce couloir (...) »

Par lettre du lundi 2.1.2017 adressée à M.D. sous pli recommandé du même jour, la SPRL lui a notifié son licenciement pour motif grave dans les termes suivants⁸ :

« (...) il est mis fin à son contrat de travail, pour motif grave, à partir de ce vendredi 30 décembre 2016.

Les motifs graves justifiant la rupture immédiate sans préavis ni indemnité se trouvent énumérés ci-après :

Le vendredi 30 décembre 2016, vers 19h30, vous êtes venu me trouver d'une manière hystérique dans la réserve à l'étage de l'établissement Le Parvis, où vous travaillez pour le compte de la société (...)

J'étais en train d'imprimer les menus de fin d'année pour les services du week-end de Nouvel An et je venais de raccompagner ma fille de 7 ans (...) à l'escalier après qu'elle soit venue me dire bonjour. Elle accompagnait son père, S. (...), qui est mon associé, propriétaire à 35% des parts de la société (...), qui venait dîner sur place avec elle et un ami commun.

Vous avez eu un comportement agressif sous prétexte que S. (...) n'avait pas voulu vous saluer et vous avait demandé de laisser vos problèmes personnels en dehors de l'établissement (vous avez tapé violemment du poing sur une table de service en aluminium sur laquelle reposait un dérouleur de film et son support aux dents métalliques très acérées) ; vous avez haussé la voix et hurlé que vous avez des droits, vous aviez les yeux exorbités et vous en êtes venus aux mains avec S. (...), qui est intervenu parce que vous étiez manifestement dans un état

⁸ Pièce 7 – dossier SPRL

anormal et il a eu peur que vous ne vous en preniez physiquement à moi. Il vous a saisi par le revers de votre veste de cuisine et vous a éloigné de moi.

Ensuite, vous nous avez provoqué et recherchez manifestement à ce qu'on vous agresse physiquement afin de nous pousser à commettre une faute. Voyant que vous n'arriviez pas à vos fins, vous avez saisi un couteau de cuisine qui sert à ouvrir les emballages de l'économat d'une main, vous avez ouvert les boutons pression de votre veste de cuisine de l'autre main et vous vous êtes volontairement enfoncé dans le ventre le couteau de cuisine, vous infligeant une blessure superficielle à l'abdomen. Vous vous êtes jeté au sol en hurlant qu'on avait voulu vous tuer. S. et moi étions sidérés par ce que vous veniez d'accomplir comme geste. J'ai immédiatement couru au rez-de-chaussée et demandé au barman, B. L., d'appeler une ambulance, j'ai demandé à un collaborateur compatriote (Guinéen), M. B., de venir près de vous et j'ai pris mon gsm pour appeler la police pour venir prendre nos dépositions. Le dossier de la police porte la référence : BRL434170/2016 – Police Uccle/Auderghem. Devant M. B., lorsque vous gisiez au sol, vous avez dit en nous regardant "toi je vais te tuer" et "toi aussi, je vais te tuer". En présence de la police, vous avez eu le culot d'affirmer avoir été victime d'une tentative de meurtre de la part de S. (...). Vous avez quitté l'établissement en étant pris en charge en ambulance par les services de secours qui vous ont transporté au service des urgences d'un hôpital.

Votre comportement, vos agissements et vos allégations mensongères de vendredi sont d'une extrême gravité et rendent immédiatement et définitivement impossible toute future collaboration, selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Nous avons décidé de vous licencier pour faute grave ce 30.12.2016 à 21 heures. Les documents sociaux seront établis par notre secrétariat social et vous seront adressés dans les jours prochains. »

Le C4 établi par la SPRL le 6.1.2017 confirme la rupture du contrat pour faute grave à la date du 30.12.2016⁹.

Par lettre du 13.1.2017, l'organisation syndicale de M.D. a écrit à la SPRL, d'abord pour réitérer sa demande du 23.12.2016 de délivrance des éco-chèques dus pour les années 2014 et 2015, ensuite pour contester la rupture de son contrat pour faute grave et demander la communication des preuves et témoignages justifiant le motif grave allégué¹⁰.

⁹ Pièce 9 – dossier M.D.

¹⁰ Pièce 10 – dossier M.D.

Le 13.1.2017 toujours, la SPRL a adressé un courrier à l'organisation syndicale de M.D. en contestant être tenue au paiement d'une quelconque indemnité de licenciement. A cette lettre était jointe une copie de l'audition de M.B. faite à la police le 30.12.2016, ainsi que les éco-chèques de l'année 2015¹¹.

Le 13.2.2017, la SPRL a envoyé à l'organisation syndicale de M.D. les éco-chèques pour l'année 2014¹².

Par une requête du 29.12.2017, M.D. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SPRL.

Par jugement du 14.3.2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a dit la demande de M.D. recevable et fondée.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 21.10.2019, la SPRL a interjeté appel dudit jugement.

3. Le jugement dont appel

3.1. Les demandes

3.1.1. M.D. demandait au tribunal de :

- condamner la SPRL à lui payer les montants suivants, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :
 - 6.003,73 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 1.980,60 € bruts au titre de prime de fin d'année 2018 ;
- condamner la SPRL à lui délivrer, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à dater du 31^{ème} jour suivant le jour de la signification du jugement :
 - une fiche de paie et une fiche fiscale conformes au jugement à intervenir ;
 - des éco-chèques pour une valeur faciale totale de 271 € ;
- condamner la SPRL aux dépens liquidés à la somme de 1.100 €, soit 20 € de frais de dépôt de la requête et 1.080 € d'indemnité de procédure.

¹¹ Pièce 11 – dossier M.D.

¹² Pièce 14 – dossier M.D.

3.1.2. La SPRL demandait au tribunal de :

- déclarer la demande recevable, mais non fondée ;
- déclarer le licenciement pour motif grave de M.D. régulier et fondé ;
- acter le paiement par la SPRL des éco-chèques dus pour les années 2015-2017 ;
- débouter en conséquence M.D. de tous ses chefs de demande ;
- condamner M.D. aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure majorée, liquidée à 2.400 €.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...)

Statuant contradictoirement ;

Dit la demande recevable et fondée ;

Condamne la SA CAP ORANGE à payer à M.D. :

- *la somme de 6.003,73 € bruts, sous déduction des retenues légales, au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *la somme de 1.980,60 € bruts, sous déduction des retenues légales, au titre de prime de fin d'année 2018 ;*
- *les intérêts moratoires sur ces montants bruts à dater du 2 janvier 2017 ;*

Condamne la SPRL à délivrer à M.D. des éco-chèques pour une valeur faciale totale de 271 € ;

Condamne SPRL à délivrer à M.D., sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à dater du 31^{ème} jour suivant le jour de la signification du jugement avec un maximum de 1.000 € une fiche de paie et une fiche fiscale conformes au jugement à intervenir ;

Condamne la SPRL aux dépens liquidés à la somme de 1.100 € soit 20 € de frais de dépôt de la requête et 1.080 € d'indemnité de procédure.

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SPRL demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de :

- réformer le jugement entrepris ;
- déclarer le licenciement de M.D. pour motif grave régulier et fondé ;
- acter le paiement par la SPRL des éco-chèques dus pour les années 2016-2017 ;
- débouter M.D. de tous ses chefs de demande ;
- condamner M.D. au paiement des entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure de base, évaluée à un montant de 1.080 € (x2).

4.2. M.D. demande à la cour de :

- déclarer l'appel, si recevable, non fondé ;
- confirmer le jugement entrepris ;
- condamner la SPRL au paiement des dépens d'appel, liquidés à la somme de 1.080 €.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié. Il est partant recevable.

6. Sur le fond

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

6.1.1. Textes et principes

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

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

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

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

Pour l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé¹³.

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

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

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

¹³ v. aussi en ce sens : CT Liège, 15.5.1995, *Chron. D. S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

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

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

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

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹⁵.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹⁶.

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

Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond¹⁷.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁸. Dans cette approche, il

¹⁴ v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* ») ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^e ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

¹⁵ v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

¹⁶ v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

¹⁷ v. en ce sens : Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal

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

pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978¹⁹.

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

Aucune contestation n'est élevée par M.D. concernant le respect des délais.

Au vu de la chronologie des faits retracée *supra* au point 2,

Il s'ensuit que la SPRL démontre bien avoir respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978, pour donner congé.

6.1.3. Application – existence d'un motif grave au sens de l'article 35

6.1.3.1. Le premier juge a fondé sa décision sur les motifs suivants :

« (...) *Le Tribunal retient que les parties s'accordent sur certains faits :*

- *dans le courant du mois de décembre 2016, l'organisation syndicale de M.D. a réclamé auprès de la SPRL le paiement d'une allocation de travail ainsi que la délivrance d'éco-chèques et M.B. a indiqué à M.D. qu'elle n'avait pas l'intention de lui payer le montant de l'allocation Activa de juillet 2015 ;*
- *le 28 ou le 29 décembre 2016, M.B. a exprimé son mécontentement auprès de M.D. au sujet d'un appel téléphonique du gérant du Ladbrokes lui disant que M.D. lui était redevable d'une somme d'argent ;*
- *le 30 décembre 2016, M.E. est venu trouver M.D. dans la cuisine ;*
- *suite à leur échange, M.D. s'est rendu auprès de M.B. pour lui dire que M.E. l'avait insulté ;*
- *M.E. les a rejoint, une altercation a éclaté, M.E. a empoigné et poussé M.D. tandis que M.B. a tenté de s'interposer ;*
- *M.D. s'est emparé d'un couteau à steak ;*

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

- *M.D. a été blessé à l'abdomen par ledit couteau.*

En ce qui concerne la soirée du 30 décembre 2016, la SPRL produit les témoignages de deux travailleurs présents dans l'établissement :

Monsieur M. B., cuisinier au sein de la SPRL (...), atteste :

"Le vendredi 30/12/2016, mon collègue Y. et moi étions en poste 'au chaud' dans la cuisine du restaurant en plein travail. M.E. est venu nous dire bonsoir pour nous saluer. Il y avait beaucoup de travail aux fourneaux et je ne sais pas ce qui s'est passé à la plonge.

Quelque temps plus tard, M.B. est descendue, est venue me chercher en disant 'viens m'aider, il s'est suicidé', j'ai demandé de qui elle parlait, (illisible). Je l'ai trouvé couché par terre devant la porte de la chambre froide. D. criait et m'a dit en guinéen 'ils m'ont tué à cause de mes droits'. Après j'ai essayé de le calmer en lui disant 'si tu cries, il y a du sang qui coule'. Après D. m'a demandé d'appeler sa femme pour lui annoncer sa mort. J'avais soulevé ma main qui appuyait sur la blessure et j'avais pu estimer que ce n'était pas profond car je ne voyais que la chair blanche. Je savais qu'il exagérait en parlant de la mort. A un moment tout le monde s'est mis à crier des insultes et j'ai demandé à tout le monde de se taire. La police est arrivée (...)"

Il découle de ce témoignage que :

- *dès après les faits, M.B. affirmait que M.D. s'était blessé (" il s'est suicidé ") tandis que M.D. prétendait qu'on l'avait blessé (" ils m'ont tué ");*
- *Monsieur M. B. a placé sa main sur la plaie ;*
- *en attendant les secours, " tout le monde " a crié des insultes.*

Monsieur L., barman au sein de la SPRL (...), témoigne :

" J'ai vu descendre Madame B. à mi-hauteur de l'escalier et me dire ' Appelle vite une ambulance '. J'ai continué mon service normalement. J'ai vu les services de secours et la police arriver ".

Aucun élément sur le déroulement des faits litigieux ne peut être tiré de ces témoignages si ce n'est que des insultes ont effectivement été proférées mais que " tout le monde " s'y est mis.

Ainsi, la SPRL (...) n'établit pas que M.D. se serait volontairement blessé avec le couteau de cuisine dans le but d'accuser à tort M.B. et M.E. ou que M.D. aurait menacé ces derniers de mort.

En outre, la version des faits livrée par M.D. n'est pas invraisemblable ou contredite par des faits établis.

Ainsi, il est possible que, dans le cadre d'une véhémente dispute, un protagoniste se saisisse d'un couteau et le pointe vers lui ; il ne semble pas que la situation conflictuelle résulte d'une mise en scène préméditée par M.D. ; il ne résulte pas du témoignage de Monsieur M. B. que les gérants n'auraient pas, avant son arrivée, posé les mains sur la plaie ; on ne dispose pas d'une expertise relative aux empreintes se trouvant sur le couteau et la version de M.D. n'implique de toute façon pas que M.E. ait saisi le couteau ; M.E. qui était très énervé et avait déjà empoigné et poussé M.D. a pu encore perdre son sang-froid, manquer de prudence et se rapprocher dangereusement de M.D. ...

Par ailleurs, le classement sans suite du dossier n'implique pas que la plainte de M.D. était dénuée de toute pertinence et est sans incidence en l'espèce de même que le numéro mentionné par la police sur les PV d'audition.

Cela étant, il demeure que M.D. a saisi un couteau de cuisine et en a dirigé la pointe vers lui.

Ce comportement fait partie des éléments repris dans la lettre de rupture de telle sorte que le Tribunal peut le prendre en considération dans le cadre de l'examen du motif grave.

Le fait, pour un travailleur, de s'emparer d'un couteau lors d'une altercation avec son employeur est fautif.

Toutefois, en l'espèce, les deux parties décrivent un contexte de haute tension au cours duquel M.E. avait empoigné et poussé M.D. et elles reconnaissent que ce dernier n'a pas menacé autrui avec la lame.

Dès lors, au vu des circonstances, le Tribunal considère que le fait que M.D. se soit saisi d'un couteau ne peut être retenu comme constitutif d'un motif grave.

En ce qui concerne le comportement et l'aptitude de M.D., la SPRL (...) dépose trois témoignages.

Monsieur A. M., ancien chef de cuisine de la SPRL (...) déclare :

" J'ai travaillé comme chef de cuisine au Parvis de 2008 à 2016. En 2014, nous avons recruté D. comme commis de cuisine mais très vite, nous avons constaté son incompétence pour le poste alors nous lui avons proposé un

poste de plongeur vacant qu'il a accepté. C'était un élément difficile à diriger, il avait un problème avec l'autorité, arrivait souvent en retard, s'énervait très vite et était perturbé par ses problèmes extérieurs, il jouait et pariait beaucoup et à plusieurs reprises des personnes à qui il devait de l'argent se sont présentées au restaurant pour lui réclamer, ce qui perturbait beaucoup la sérénité de la cuisine ".

Monsieur D. B. atteste :

" J'ai travaillé avec M.D. pendant toute la durée de son emploi au sein de la société Cap Orange. Il occupait le poste de plongeur, qui est la position où j'ai moi-même commencé au Parvis. Nous sommes tous les deux guinéens mais nous n'avons pas eu la même éducation ni les mêmes valeurs. Lui et moi, on ne se parlait pas beaucoup, car il ne parle pas bien français et on n'avait rien en commun. Il arrivait souvent en retard au travail et n'était pas bien motivé. Il disait souvent qu'il gagnerait autant en étant au chômage. Il avait régulièrement des problèmes d'argent. Il passait beaucoup de temps au Ladbrokes du quartier à faire des paris. Un soir j'ai dû intervenir car plusieurs individus sont venus lui réclamer des dettes de jeux jusque dans l'établissement. Je les ai fait sortir et ai négocié avec eux que D. paierait ce qu'il devait avant la fin du mois. Il ne contribuait pas à une bonne ambiance dans l'équipe de cuisine. Je n'ai pas regretté son départ ".

Monsieur V., serveur au sein de la SPRL (...), témoigne, quant à lui, de la gestion familiale de la société sans faire aucun commentaire sur M.D.

S'il découle des attestations de Messieurs M. et D. B. que M.D. n'était pas très motivé par son travail et avait des dettes de jeu, ces éléments ne peuvent être pris en considération comme éléments aggravants de griefs qui ne sont pas établis et ne sont pas de nature à aggraver les faits établis de sorte à justifier le licenciement intervenu.

(...) »

6.1.3.2. La cour partage largement l'analyse et la conclusion du premier juge.

La cour constate ainsi que le « *comportement* », les « *agissements* » et les « *allégations mensongères* » invoqués dans la lettre de rupture du 2.1.2017 pour justifier le licenciement pour faute grave y sont détaillés de la manière suivante :

- « *vous êtes venu me trouver d'une manière hystérique dans la réserve à l'étage de l'établissement* » ;

- « Vous avez eu un comportement agressif (...) (vous avez tapé violemment du poing sur une table de service en aluminium sur laquelle reposait un dérouleur de film et son support aux dents métalliques très acérées) ; vous avez haussé la voix et hurlé que vous avez des droits, vous aviez les yeux exorbités et vous en êtes venus aux mains avec S. (...) »
- « vous nous avez provoqué et recherchiez manifestement à ce qu'on vous agresse physiquement afin de nous pousser à commettre une faute » ;
- « vous avez saisi un couteau de cuisine (...) et vous vous êtes volontairement enfoncé dans le ventre le couteau de cuisine, vous infligeant une blessure superficielle à l'abdomen » ;
- « Vous vous êtes jeté au sol en hurlant qu'on avait voulu vous tuer » ;
- « Devant M. B., lorsque vous gisiez au sol, vous avez dit en nous regardant "toi je vais te tuer" et "toi aussi, je vais te tuer" » ;
- « En présence de la police, vous avez eu le culot d'affirmer avoir été victime d'une tentative de meurtre de la part de S. (...) »

Il convient de reprendre ces faits un à un afin de vérifier successivement s'ils sont établis, s'ils sont ou non constitutifs de faute, si la faute éventuellement retenue est grave et, dans l'affirmative, si pris isolément ou dans leur ensemble les fautes constatées ont rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre les parties.

6.1.3.3. « vous êtes venu me trouver d'une manière hystérique dans la réserve à l'étage de l'établissement » :

Le seul élément fautif qui pourrait le cas échéant être épinglé dans cette séquence réside dans la manière, qualifiée d'« hystérique », avec laquelle M.D. se serait adressé à M.B. à l'étage du restaurant.

Cette circonstance particulière est affirmée unilatéralement par la SPRL dans la lettre de congé du 2.1.2017, mais résolument contestée par M.D., tandis que M.B., elle-même, n'emploie pas ce qualificatif d'« hystérique » dans son audition du 30.12.2016.

Comme tel, ce fait n'est partant pas établi.

6.1.3.4. « Vous avez eu un comportement agressif (...) (vous avez tapé violemment du poing sur une table de service en aluminium sur laquelle reposait un dérouleur de film et son support aux dents métalliques très acérées) ; vous avez haussé la voix et hurlé que vous avez des droits, vous aviez les yeux exorbités et vous en êtes venus aux mains avec S. (...) » :

Un comportement agressif tel que celui décrit dans la lettre de congé du 2.1.2017 serait assurément fautif. Il n'est cependant prouvé par la SPRL dans aucune de ses composantes.

Certes, dans son audition du 30.12.2016, M.B. déclarera bien que M.D. a « *commencé à crier et taper du poing sur le plan de travail* », mais M.D. conteste un tel récit. De plus, en dénonçant que « *vous en êtes venus aux mains avec S.* », la SPRL laisse entendre que M.D. s'en est pris physiquement à M.E. et procède ainsi à un arrangement captieux de la propre déclaration de sa gérante qui, dans son audition du 30.12.2016, indiquait tout autrement que c'est M.E. et non M.D. qui a pris l'initiative de l'empoignade. M.B. a en effet rapporté que « *pour le calmer S. l'a empoigné et poussé contre l'armoire pour l'éloigner de moi. Ils se sont bousculés et j'ai attrapé S. pour l'éloigner* ».

6.1.3.5. « *vous nous avez provoqué et recherchez manifestement à ce qu'on vous agresse physiquement afin de nous pousser à commettre une faute* » :

Ce grief manque de précision. En quoi concrètement, par quels gestes, quelles paroles, M.D. aurait-il « *provoqué* » la gérante et M.E. ? La lettre du 2.1.2017 ne permet pas de le dire et la cour n'est dès lors pas en mesure de vérifier la réalité du fait invoqué qui ne peut donc pas être retenu.

La SPRL ne convainc pas en tentant à l'audience d'expliquer qu'en réalité la provocation alléguée se confondrait avec la séquence de faits suivante se rapportant à l'usage d'un couteau et dont la lettre de congé ferait une première lecture en posant le constat d'une provocation. Pareille présentation éclipse le fait que le libellé de la lettre du 2.1.2017 ne paraît pas pouvoir se comprendre autrement que comme la mise en évidence de deux séquences bien distinctes : « *vous nous avez provoqué et recherchez manifestement à ce qu'on vous agresse physiquement (...)* » et, (ensuite) « *Voyant que vous n'arriviez pas à vos fins, vous avez saisi un couteau (...)* ».

6.1.3.6. « *vous avez saisi un couteau de cuisine (...) et vous vous êtes volontairement enfoncé dans le ventre le couteau de cuisine, vous infligeant une blessure superficielle à l'abdomen* » :

Ce fait n'est qu'en partie établi.

Il est effectivement avéré que M.D. a saisi un couteau de cuisine et qu'il a été blessé à l'abdomen. En revanche, les parties divergent dans leurs versions entre le moment où M.D. s'empare du couteau et le moment où il s'occasionne la blessure. A ce stade, rien ne permet de savoir avec certitude comment M.D. a subi cette blessure à l'abdomen. L'affirmation de la SPRL selon laquelle M.D. s'est volontairement infligé cette blessure ne repose que sur la déclaration unilatérale de M.B. qui n'est corroborée par aucun autre élément du dossier. Tout au plus M.D. précise-t-il, dans son audition du 31.12.2016, qu'il s'est emparé du couteau avec la lame tournée vers lui et qu'il a dit à cet instant « *tuez-moi !* », mais cela ne veut pas dire qu'il s'est lui-même volontairement porté un coup de couteau. M.D. déclare en effet aussitôt après : « *Il est alors venu sur moi et le couteau est rentré dans mon abdomen* ». Il peut ici être retenu, comme l'a fait le premier juge, que le seul fait pour M.D. de s'être emparé d'un couteau dans un contexte d'altercation avec son employeur était fautif.

A défaut d'être parfaitement éclairée sur les circonstances exactes de cette séquence de faits, la cour ne peut toutefois rien en inférer sur le plan de l'existence ou non d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3.7.1978. En effet, le degré de gravité de la faute constatée est indissociablement lié en l'espèce à la fois au contexte dans lequel M.D. s'est emparé du couteau et à la manière dont il s'en est servi. Or, si la cour ignore toujours comment M.D. s'est occasionné la blessure à l'abdomen, elle connaît par contre une partie du contexte, à savoir que, juste avant que M.D. ne s'empare du couteau, M.E. « *l'a empoigné et poussé contre l'armoire* ». Autrement dit, M.D. s'est, il est vrai, emparé d'un couteau, mais dans une situation où il était lui-même physiquement agressé par l'associé de la gérante et où l'on peut suspecter un rapport de force penchant en faveur de l'agresseur (M.D. est « *empoigné* » et « *poussé contre l'armoire* »). De plus, il n'est pas contesté que c'est vers lui-même et non vers M.B. ou M.E. que M.D. a dirigé son couteau, en telle sorte que ces derniers n'ont pas pu se sentir directement menacés. Cette double circonstance alimente un doute sur le degré de gravité de la faute imputée à M.D. qui profite à ce dernier.

6.1.3.7. « *Vous vous êtes jeté au sol en hurlant qu'on avait voulu vous tuer* ».

Il en va ici encore d'une déclaration unilatérale de la SPRL, contestée par M.D. et non démontrée à suffisance de droit.

Au demeurant, la cour observe à nouveau la liberté prise par la SPRL pour noircir le trait dans son récit au regard de la propre déclaration de sa gérante, laquelle, dans son audition du 30.12.2016, a sans doute bien déclaré que M.D. s'était « *alors jeté au sol* », mais n'a en revanche pas ajouté qu'il l'avait fait en hurlant qu'on avait voulu le tuer.

6.1.3.8. « *Devant M. B., lorsque vous gisiez au sol, vous avez dit en nous regardant "toi je vais te tuer" et "toi aussi, je vais te tuer"* » :

Ce fait n'est pas davantage établi. Le témoin nommé ne fait lui-même aucunement état de telles menaces dans sa déclaration écrite du 4.8.2018²⁰.

6.1.3.9 « *En présence de la police, vous avez eu le culot d'affirmer avoir été victime d'une tentative de meurtre de la part de S. (...)* »

En réalité et comme le souligne à raison M.D. à l'audience, rien dans le dossier ne permet de savoir ce qu'a fait la police le 30.12.2016. Tout au plus sait-on que M.B. a été entendue le même jour. Aucun procès-verbal d'intervention n'est versé au dossier, alors pourtant que la SPRL semble avoir pu glaner des informations auprès du Parquet de Bruxelles sur les suites données aux dépositions enregistrées par la police²¹.

²⁰ Attestation 961/1 CJ du 4.8.2018, pièce 13 – dossier SPRL

²¹ V. conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.13

Si M.D. a certes bien déposé plainte à la police pour « tentative de meurtre », ce n'est que le lendemain qu'il l'a fait, le samedi 31.12.2016 à 18h27, et la SPRL ne peut rien en déduire avec certitude sur ce que M.D. a ou non affirmé à la police la veille. Il n'est du reste pas établi, ni même prétendu, que la gérante de la SPRL ait eu connaissance de ce dépôt de plainte au jour où elle a notifié le congé.

6.1.3.10. En conclusion, la cour observe que, sous réserve de ce qui a été dit *supra* à propos de l'épisode du couteau, aucun des faits invoqués par la SPRL dans sa lettre du 2.1.2017 n'est établi.

6.1.4. Conclusion quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Au vu de ce qui précède, la cour constate que le licenciement pour motif grave n'est pas régulier.

M.D. était partant fondé à réclamer la condamnation de la SPRL au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Faisant droit à cette demande, le premier juge a condamné la SPRL au paiement d'une indemnité de préavis d'un montant brut de 6.003,73 euros.

Le *quantum* de la demande n'est pas contesté et le jugement dont appel sera donc confirmé.

6.2. Quant à la prime de fin d'année 2016

Le jugement dont appel a fait droit à la demande de M.D. de ce chef en condamnant la SPRL au paiement d'une somme brute de 1.980,60 euros.

Pour contester le droit de M.D. à la prime de fin d'année 2016, la SPRL invoque l'article 4 de la CCT du 27.7.2010 conclue au sein de la C.P. de l'industrie hôtelière, portant modification et coordination des conventions collectives de travail octroyant une prime de fin d'année, dans sa version en vigueur au 1.12.2016, qui dispose que²² :

« Le travailleur licencié par décision de l'employeur conserve le droit à une prime de fin d'année à condition de satisfaire aux conditions énoncées à l'article 3 de la présente C.C.T. et pour autant qu'il n'ait pas été licencié pour motif grave. »

²² V. pièce 19 – dossier M.D.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1. à propos du caractère irrégulier du licenciement pour motif grave, l'appel n'est pas fondé.

6.3. Quant aux éco-chèques

Le jugement dont appel a fait droit à la demande de M.D. de ce chef pour les motifs suivants :

« Les éco-chèques sont réclamés pour les années 2016 et 2017.

La SPRL (...) produit la copie d'un courrier qu'elle a adressé au conseil de M.D. mentionnant : " Je vous adresse ci-joint copie des éco-chèques envoyés ce jour à Mr D., détaillées ci-après : 250 € pour l'année 2016 et 21 € pour l'année 2017 (...)"

Toutefois, elle ne dépose ni la copie du courrier qui aurait été envoyé à M.D. ni la preuve de l'envoi (recommandé) des éco-chèques à ce dernier.

Par conséquent, la SPRL (...) n'établit pas avoir effectivement délivré les éco-chèques pour les années 2016 et 2017 à M.D. »

Elle est donc condamnée à délivrer des éco-chèques pour une valeur faciale de 271 €. »

C'est à juste titre que M.D. demande la confirmation de ce jugement en faisant observer que la SPRL ne démontre toujours pas lui avoir délivré les éco-chèques réclamés.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En conséquence, déboute la S.P.R.L. « CAP ORANGE » de son appel et confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne la S.P.R.L. « CAP ORANGE » au paiement des dépens d'appel de Monsieur D. liquidés à :

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

Ainsi arrêté par :

, conseiller,
 , conseiller social au titre d'employeur,
 , conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ième} chambre extraordinaire de la cour du travail de Bruxelles, le 19 janvier 2022, où étaient présents :

, conseiller,
 , greffier