



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2022/</b>
Date du prononcé <b>21 février 2022</b>
Numéro du rôle <b>2020/AB/185</b>
Décision dont appel <b>19/65/A</b>

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

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

**Madame Y.,**

partie appelante, représentée par Maître

***contre***

**La S.P.R.L. « HANA GROUP Belgique »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0525.770.682 (ci-après « la SPRL »),  
dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, chaussée de la Hulpe 120,

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 2<sup>e</sup> chambre supplémentaire, division Wavre, du tribunal du travail du Brabant wallon du 3.1.2020, R.G. n°19/65/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 5.3.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 13.7.2020 ;
- les conclusions remises pour la SPRL le 29.12.2020 ;
- les conclusions remises pour M.Y le 30.3.2021 ;
- le dossier inventorié de M.Y (9 pièces) ;
- le dossier inventorié de la SPRL (16 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6<sup>e</sup> chambre du 8.6.2020. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état judiciaire.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 17.1.2022.

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 et la cour a pris la cause en délibéré le 17.1.2022.

## **2. Les faits**

La SPRL est spécialisée dans la vente de produits alimentaires dans la grande distribution et ressortit à la CP 302. Elle exploite ainsi un réseau de points de vente, dont notamment des stands de sushi situés dans les supermarchés, les stations de métro et les aéroports. A ce titre, elle doit veiller au respect de la réglementation relative à l'hygiène des denrées et, tout particulièrement, la température de conservation des denrées, le respect de la chaîne du froid lors de la préparation des aliments et la durée de conservation des denrées alimentaires<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> V. notamment l'arrêté royal du 13.7.2014 relatif à l'hygiène des denrées alimentaires (M.B. du 29.8.2014)

En interne, la SPRL s'est aussi fixé des règles de sécurité sanitaire regroupées dans un document intitulé « Book HACCP Sushi Gourmet 2017 »<sup>2</sup>. Selon la SPRL, ce document est mis à la disposition du personnel sur chaque stand<sup>3</sup>. En outre, des audits sont réalisés régulièrement par un manager pour s'assurer de la conformité des différents stands aux normes d'hygiène<sup>4</sup>.

Au sein de la SPRL, « *chaque manager est responsable de son stand et a une obligation de résultats en matière de sécurité alimentaire. Il doit mettre en place les moyens lui permettant de maîtriser les dangers. En cas de dérive, il est responsable de la mise en place des actions correctives et de la vérification de l'efficacité de celles-ci. Le plan de maîtrise sanitaire décrit ainsi les obligations du manager et des équipes* »<sup>5</sup>.

Le 13.8.2014, M.Y est entrée au service de la SPRL en qualité de commis de cuisine, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein. Elle a d'abord travaillé au stand de sushi situé dans le Delhaize de Wondelgem, avant d'être affectée au stand du Delhaize d'Ottignies.

L'article 3 du contrat de travail décrivait sa fonction comme suit :

*« Dans l'exercice de ses fonctions, les attributions du Salarié en sa qualité de commis de Cuisine seront notamment :*

*Réalisation des préparations préliminaires  
Réalisation de mets simples  
Organisation du poste de travail  
Dressage, distribution  
Entretien et nettoyage de la cuisine et des locaux annexes  
Accueil et dégustation à la clientèle*

*Et plus généralement, assurer la production culinaire et sa distribution, sous l'autorité d'un responsable, dans le respect des consignes et des règles d'hygiène, de sécurité et de rentabilité.*

*Cette description de fonctions n'est pas limitative et pourra évoluer en fonction des besoins et des activités de l'entreprise. »*

---

<sup>2</sup> Pièce 11 – dossier SPRL

<sup>3</sup> V. conclusions SPRL, p.2

<sup>4</sup> V. conclusions SPRL, p.2

<sup>5</sup> Plan de maîtrise sanitaire du 15.1.2018, pièce 15 – dossier SPRL

Elle aurait travaillé en binôme avec un cuisinier (Monsieur W. L., son mari), sous la supervision d'un manager (Monsieur C. D.), lui-même subordonné à un directeur opérationnel responsable des activités en Belgique (Monsieur L. M.).

Le 25.4.2018, suite à un audit réalisé le 24.4.2018 par Monsieur C. D., un premier avertissement a été lancé par la SPRL. Il n'a toutefois été notifié à M.Y que par une lettre du 4.5.2018. L'avertissement était libellé ainsi<sup>6</sup> :

*« (...) Malheureusement il a été constaté, par votre Manager Mr C. D., que vous ne respectiez pas les règles d'hygiènes et de sécurité.*

*Lors du passage de Mr C. D. sur le stand, le 24 avril dernier, vous avez :*

*Recouvert le plan de travail avec du papier film, il est strictement interdit de procéder de la sorte.*

*Vous avez, deuxièmement laissé une boites de gants directement sur le plan de travail, la boite étant en carton ceci peut provoquer une contamination croisé.*

*Troisièmement vous étiez au moment de la visite en train de préparer 18 box de sushi en même temps, or afin de garder une qualité de produit optimal ainsi qu'un respect des températures des produits frais, il est interdit de composer plus de deux box à la fois et par personne.*

*En quatrième point, il est nécessaire que nos clients disposent d'une variété de nos produit assez diverse dès 10h, c'est pour cela que lors de plusieurs tests en stand nous avons convenus d'avoir au moins 40 référence pour 10h, or à 11h30 il n'y avait que 31 références à la disposition des clients.*

*En dernier point il a été retrouvé lors de la visite de votre manager un bac à déchet, pour rappel afin de garder le poste de travail propre, un bac à déchets doit être déposé à côté du plan de travail séparé de tous produits destiné à la préparation et à la consommation.*

***Ce comportement n'est pas conforme aux normes d'hygiènes en vigueur et pour lesquelles vous avez reçu une formation, de plus ces remarques vous ont déjà été communiquée oralement lors des différentes visites.***

---

<sup>6</sup> Pièce 1 – dossier M.Y

*Nous sommes donc au regret de vous notifier par la présente un avertissement qui sera versé à votre dossier personnel.*

*Nous souhaitons vivement que cette sanction vous fera prendre conscience de la nécessité de modifier votre comportement, car si de tels faits venaient à se renouveler, nous serions amenés à prendre une sanction bien plus grave pouvant aller jusqu'au licenciement. (...) »*

Par un courriel du 10.5.2018, M.Y a répondu à ce premier avertissement en ces termes<sup>7</sup> :

*« (...)*

*Désoler de vous déranger, je pense que si vous avez le temps signer cette avertissement(annexe ),vous avez aussi le temps de jeter un coup d'oeil sur cette e-mail. Comme vous avez dit mr C. D. son passage (maximum une fois par semaine, chaque fois demi heure, maximum une heure de travail )a peut constater une conclusion finale. Et moi je travail ici à 3personne à ottigni 6 jours par semaine presque 4 ans, je pense que moi aussi je peut parler quelque chose dans ce pays démocratique.*

*Donnez moi svp une explications raisonnable pour interdit de recouvert le plan de travail avec du papier film.*

*1.le papier film que mr Christophe commandé est convient alimentation on utiliser tous lès jours, très pratique dans le travail .sans aucun problème d'hygiène.*

*2.notre contrôleur d'hygiène passer aussi régulièrement notre stand, on n'a jamais reçu le rapport concernant problème d'hygiène de film à ottignie.*

*3.Avant J'ai vu quelque commis qui vient l'autre stand réutiliser le film sale à deuxième jour .ja l'a déjà interdit.si quelque stand a ce genre de problème vous ne pouvez pas penser tous les stand comme ça.*

*4.Si on ne recouvert pas le plan de travail avec du papier film comment assurer vous le plan de travail est propre ?*

*Deuxièmement ,il a dit que je ne peut pas laissé le boites de gants directement sur le plan de travail, la boîte de gants en carton peut provoquer une contamination croisé . si dans ce car là, Est-ce qu'on dois interdit d'utiliser les gants qui sont dans ce boite en carton été déjà contaminé ?*

*Ici à Ottignies on travaillent à trois personnes (parfois à deux personnes) depuis 3 ans, le matin seulement 2 personne travail, tous ce que vous demander (garder une qualité de produit optimal ainsi qu'un respect des températures des produit frais, composer 2 box à la fois) moi aussi je veux bien le respecter, c'est pourquoi on a toujours demandé plus une personne au travail, on vous bien travail à quatre. mais en réalité vous penser toujours économiser une personne je vous comprendre très bien, pourriez-vous demander mr C. D. faire un test seulement*

---

<sup>7</sup> Pièce 2 – dossier M.Y

*me remplacer un mois travail à ottignie à 3 personnel. Comme ça vous allez me comprendre.*

*(...)*

*Le dernier point une poubelle tout près moi ,Est-ce que je dois déposer une autre superflu pour décorer du plan de travail?*

*Mr C. D. assez bureaucratique travaille avec la imagination et la bouche, moi je travail selon pratique et la main. pourriez - vous lui demande faire la même chose que lui m'a demander de faire, surtout en même temps avec un commis Tibétain tout nouveau qui travaille partir à zéro , donner formation en travaillant. comme ça je peux comprendre comment devenir votre manager sans aucun expérience de travail pratique.*

*(...) »*

Entre-temps, le 3.5.2018, un nouvel audit avait été réalisé par Monsieur C. D.

Le même jour, le 3.5.2018, la SPRL a émis un second avertissement qui ne sera toutefois notifié à M.Y que par une lettre du 14.5.2018. L'avertissement était rédigé comme suit<sup>8</sup> :

*« (...) Malheureusement il a été à nouveau constaté, par votre manager Mr C. D., que vous ne respectiez pas les règles d'hygiènes et de sécurité.*

*Lors du passage de Mr C. D. sur le stand, le 3 mai dernier, vous avez et ceci malgré un premier avertissement du 25 avril dernier:*

*A nouveau recouvert le plan de travail avec du papier film, il est strictement interdit de procéder de la sorte.*

*Vous avez, deuxièmement à nouveau laissé une boîtes de gants directement sur le plan de travail, la boîte étant en carton ceci peut provoquer une contamination croisé.*

*Ces points vous déjà été mentionné, d'une part à l'oral et d'autre part par notification d'un premier avertissement.*

***Ce comportement n'est pas conforme aux normes d'hygiènes en vigueur et pour lesquelles vous avez reçu une formation, de plus ces remarques vous ont déjà été communiquée oralement lors des différentes visites.***

*Nous sommes donc au regret de vous notifier par la présente un deuxième avertissement qui sera versé à votre dossier personnel.*

---

<sup>8</sup> Pièce 3 – dossier M.Y

*Nous souhaitons vivement que cette sanction vous fera prendre conscience de la nécessité de modifier votre comportement, car si de tels faits venaient à se renouveler, nous serions amenés à prendre une sanction bien plus grave pouvant aller jusqu'au licenciement. (...) »*

Le samedi 12.5.2018 un troisième audit a eu lieu.

Par courrier recommandé du mardi 15.5.2018, la SPRL a notifié à M.Y la rupture de son contrat de travail pour motif grave<sup>9</sup>.

Par courrier recommandé du vendredi 18.5.2018, la SPRL a notifié à M.Y. les motifs invoqués pour justifier le licenciement sans préavis ni indemnité<sup>10</sup> :

*« (...) Nous nous référons à notre courrier daté du 15 mai 2018 vous notifiant votre congé pour motif grave.*

*Vous trouverez ci-après une description du motif grave qui justifie votre licenciement immédiat sans préavis ni indemnité :*

- *Ce samedi 12 mai 2018, vous avez commencé votre service à 7h00 ; -*
- *Peu après 10h00, votre Manager (M. C. D.) et votre directeur opérationnel (M. L. M.) se sont présentés à votre point de vente ;*
- *M. L. M. s'est étonné du fait qu'il n'y ait que 6 boîtes de sushis dans le présentoir alors même qu'il vous est demandé qu'au moins 30 boîtes soient continuellement prêtes à la vente (surtout en période de grande affluence le samedi matin, la veille de la fête des mères) ;*
- *Vous lui avez répondu "Vous n'avez qu'à prendre ma place" !?*
- *Surpris par une telle réponse, M. C. D. vous a demandé de :*
  - *mettre en boîte ou ranger au frigo, immédiatement, 20 sushis California posés sur la planche de travail, à température ambiante ;*
  - *ranger le papier film étalé sur le poste de travail ;*
  - *et ranger la boîte à gants, en carton, sur le poste de travail pour éviter tout risque de contamination croisée entre le carton et les sushis ;*
- *Après 40 minutes, lors d'un second passage devant le point de vente, M. L. M. et M. C. D. constatèrent que les 20 Sushis n'avaient pas bougé et étaient toujours à l'air libre, la boîte à gants était toujours située à quelques centimètres de ceux-ci et le papier film n'avait toujours pas été rangé ; Du*

---

<sup>9</sup> Pièce 7 – dossier SPRL

<sup>10</sup> Pièce 8 – dossier SPRL

- reste, vous n'aviez entrepris la préparation d'aucune autre box à sushis et, à 10h50, il n'y avait aucune "Box spéciale du mois" ou "spéciale Fêtes des mères" dans le présentoir, alors que c'était une promotion spéciale du jour;*
- *Sur interpellation du Directeur, vous n'avez eu pour seule réponse "tant que je n'ai pas un écrit officiel, je laisse tout comme ça" !*
  - *Face à une telle désinvolture et un refus caractérisé d'effectuer le travail confié, un audit a été effectué par M. C. D. au cours duquel, il découvrit que 2 sachets de surimis et 1 sachet de crevettes dans le frigo, prêts à l'emploi, étaient périmés depuis le 11 mai 2018.*

*Les manquements professionnels constatés ce 12 mai 2018 acquièrent un caractère grave de par la circonstance que, d'une part, vous avez reçu une formation spécifique sur les normes d'hygiènes (HACCP) et que, d'autre part, vous aviez déjà reçu deux avertissements formels similaires au cours des 3 semaines précédentes.*

*Ainsi, le 25 avril 2018, suite aux nombreuses réprimandes verbales données, un premier avertissement écrit vous a été adressé par voie recommandée suite au constat que :*

- "Lors du passage de Mr C. D. sur le stand, le 24 avril dernier, vous avez :*
- *Recouvert le plan de travail avec du papier film, il est strictement interdit de procéder de la sorte ;*
  - *Vous avez, deuxièmement, laissé une boîte de gants directement sur le plan de travail, la boîte étant en carton, ceci peut provoquer une contamination croisée.*
  - *Troisièmement vous étiez au moment de la visite en train de préparer 18 box de sushi en même temps, or afin de garder une qualité de produit optimale ainsi qu'un respect de températures des produits frais, il est interdit de composer plus de deux box à la fois et par personne.*
  - *En quatrième point, Il est nécessaire que nos clients disposent d'une variété de nos produits assez diverses dès 10h, c'est pour cela que lors de plusieurs tests en stand nous avons convenus d'avoir au moins 40 références pour 10h, or à 11h30, il n'y avait que 31 références à la disposition des clients.*
  - *En dernier point, Il a été retrouvé lors de la visite de votre manager un bac à déchet, pour rappel afin de garder le poste de travail propre, un bac à déchets doit être déposé à côté du plan de travail séparé de tous produits destinés à la préparation et à la consommation."*

*Le 3 mai 2018, un second avertissement vous a été adressé en ces termes clairs :*

*"Lors du passage de Mr C. D. sur le stand, le 3 mai dernier, vous avez et ceci malgré un premier avertissement du 25 avril dernier :*

- *A nouveau, recouvert le plan de travail avec du papier film, il est strictement interdit de procéder de la sorte.*
- *Vous avez, deuxièmement, à nouveau laissé une boîte de gants directement sur le plan de travail, la boîte étant en carton, ceci peut provoquer une contamination croisée ;*
- *Ces points vous ont déjà été mentionnés, d'une part à l'oral et d'autre part par la notification d'un premier avertissement''*

*Au regard des avertissements donnés, de votre ancienneté de près de 4 ans, des répercussions préjudiciables pour l'image et la réputation de notre société, de telles fautes professionnelles couplées d'une désinvolture et d'un refus caractérisé d'effectuer le travail confié constituent un motif grave qui justifie votre licenciement sans préavis ni indemnité, la confiance indispensable à la poursuite de notre collaboration professionnelle étant irrémédiablement et définitivement rompue (...) »*

M.Y a contesté le congé pour motif grave par l'entremise de son organisation syndicale.

Par une requête du 22.1.2019, M.Y a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du litige l'opposant à la SPRL.

Par jugement du 3.1.2020, le tribunal a dit la demande de M.Y recevable, mais non fondée.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 5.3.2020, M.Y a interjeté appel dudit jugement.

### **3. Le jugement dont appel**

#### **3.1. La demande**

M.Y. demandait au tribunal de :

- condamner la SPRL au paiement des sommes suivantes :
    - o 6.607,39 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
    - o 84,71€ bruts à titre de rémunération du 21.5.2018 ;
    - o 1 € provisionnel à titre de prime de fin d'année, pour le cas où le Fond Horeca ne le prendrait en charge ;
- A l'audience du 6.12.2019, le conseil de M.Y. a toutefois indiqué que sa dernière demande n'a plus d'objet, dès lors qu'elle a eu confirmation de l'intervention du Fond, dans l'hypothèse où un tribunal n'admettrait pas le motif grave, au terme d'une décision de justice.
- condamner la SPRL aux dépens, dont l'indemnité de procédure liquidée à 1080 €.

### **3.2. Le jugement :**

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) »

*DIT la demande recevable mais non fondée.*

*En application des articles 1017, alinéa 2 du Code judiciaire, et 4, §2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne :*

- *condamne la partie demanderesse aux frais et dépens de l'instance, dont l'indemnité de procédure liquidée à 1.080,00€*
- *délaisse à la partie demanderesse la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).*

(...) »

## **4. Les demandes en appel**

**4.1.** M.Y demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- mettre à néant le jugement *a quo*, faire ce que le 1<sup>er</sup> juge eût dû faire et déclarer la demande principale recevable et fondée ;
- en conséquence, condamner la SPRL à lui payer les montants suivants, à majorer des intérêts à compter du 15.5.2018 :
  - 6.607,39 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
  - 84,71 EUR bruts à titre de rémunération d'un jour férié (à majorer des intérêts à compter du 21.5.2018) ;
  - 1,00 € provisionnel à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis* (montant normalement pris en charge par le Fonds HORECA, mais qui n'a pas été payé en raison du licenciement pour motif grave) ;
- condamner la SPRL aux entiers frais et dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure (montant de base : 2 x 1.080 €).

A l'audience du 17.1.2022, il a toutefois été acté que M.Y renonçait au chef de demande portant sur la condamnation de la SPRL au paiement de 1,00 € provisionnel à titre de prime de fin d'année.

**4.2.** La SPRL demande à la cour de :

- à titre principal :

- dire l'appel recevable, mais non fondé ;
  - condamner M.Y au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 1.080 € (montant de base) ;
- à titre subsidiaire :
- ordonner la tenue d'enquête sur pied de l'article 915 CJ, notamment l'audition de Monsieur L. M. et de Monsieur C. D. « *sur les faits repris dans leurs attestations rédigées sur format judiciaire* » ;
  - compenser les dépens (en ce compris l'indemnité de procédure) entre parties à due concurrence.

## **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 congé<sup>11</sup>.

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.

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 reprochée<sup>12</sup>. Conformément

---

<sup>11</sup> v. aussi en ce sens : CT Liège, 15.5.1995, *Chron. D. S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

<sup>12</sup> 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*

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 faute<sup>13</sup>.

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 avisé<sup>14</sup>.

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 fond<sup>15</sup>.

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 grave<sup>16</sup>. Dans cette approche, il 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 3.7.1978<sup>17</sup>.

---

*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<sup>e</sup> ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

<sup>13</sup> v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

<sup>14</sup> v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

<sup>15</sup> v. en ce sens : Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal

<sup>16</sup> 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., 3<sup>e</sup> ch., 28.4.1997, *Pas.* I, 1997, p. 514, *J.T.T.*, 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737

<sup>17</sup> v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849

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

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

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

« (...)

*L'employeur reproche donc à M.Y d'avoir adopté deux comportements susceptibles de constituer un motif grave :*

- *Le fait de ne pas donner suite à un ordre légitime (= insubordination caractérisée)*
- *Le non-respect des règles hygiène*

*In casu, l'employeur estime que les manquements constatés en date du 12/5/2018 (le papier film sur le plan de travail, la boîte à gants sur le plan de travail et les 20 boîte de sushi à température ambiante) ont acquis leurs caractères graves, en raison de leurs répétitions, dès lors qu'ils furent déjà dénoncés par les avertissements des 25 avril et 3 mai 2018.*

(...)

*Pour les faits du 24/4/2018, M.Y ne semble pas contester la réalité du manquement.*

*Elle se borne simplement à indiquer qu'elle ne peut respecter la chaîne du froid, par manque de personnel.*

(...)

*(...), le Tribunal estime qu'il est fondamental pour une entreprise, spécialisée dans le sushi, préparation à base de poisson, que les normes soient scrupuleusement respectées.*

(...)

*C'est (...) à juste titre que la SPRL a pu, tant en date du 25/4/2018 qu'en date du 12/5/2018, dénoncer le comportement de M.Y.*

*Comme dit ci-dessus, M.Y ne conteste pas la matérialité de ce comportement.*

*Soit elle se borne à indiquer qu'il existe un manque de personnel*

*Soit elle se borne à préciser que la SPRL n'établit pas que le Book HACCP Sushi Gourmet ait été porté à sa connaissance.*

*Or, le Tribunal relève que l'article 3 du contrat de travail de M.Y précise que les attributions du Commis de Cuisine sont notamment la réalisation de mets simples.*

*Cet article précisant : "Et plus généralement, assurer la production culinaire et sa distribution, sous l'autorité d'un responsable, dans le respect des consignes et des règles d'hygiène, de sécurité et de rentabilité."*

*Ainsi, par un avertissement du 25/4/2018, suite à un contrôle opéré le 24/4/2018, l'employeur de M.Y lui rappelle que le fait de préparer 18 box de sushi en même temps est de nature, à entraîner le non-respect des températures réglementaires, et à ce titre briser la chaîne du froid, avec pour conséquence la prolifération des microorganismes.*

*Par ce même courrier, l'employeur averti M.Y que si pareil comportement devait à nouveau se présenter, une sanction plus importante pourrait être prise, pouvant aller jusqu'au licenciement.*

*Si M.Y a bien contesté cet avertissement, le Tribunal estime que le manque de personnel, à supposer qu'il soit établi, ne permet pas à un commis de cuisine, de ne pas respecter les normes élémentaires, dont celles liées à la conservation des aliments.*

*Il n'est pas contestable que nonobstant cet avertissement, l'employeur a dû, en date du 12/5/2018, constater un comportement identique dans le chef de M.Y.*

*Les comportements de M.Y ne peuvent être interprétés comme étant une simple négligence de sa part.*

*Elle savait, ou devait savoir, en sa qualité de commis de cuisine, en fonction depuis 2014 que le maintien de préparation à base de poisson cru, à une température ambiante, soit 20°, pendant une période supérieure à celle de la préparation, n'était pas compatible avec les normes élémentaires de conservations.*

(...)

*S'il parait évident que de simples négligences ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave, il en va bien évidemment autrement si le travailleur refuse de faire preuve de responsabilité professionnelle en faisant amende honorable et reproduit quelque temps plus tard le même comportement que celui qui fut dénoncé au terme d'un avertissement sévère de telle sorte que les manquements dont M.Y s'est rendu coupable traduisent en réalité une désinvolture délibérée dans son chef constitutive d'un motif grave.*

*Le non-respect par M.Y des règles d'hygiène était de nature à provoquer de graves intoxications chez les clients de la SPRL.*

*L'attitude de M.Y est d'autant plus critiquable que son manager, constatant la présence de sushi laissés à température ambiante, lui a clairement demandé, pour des raisons d'hygiène, de les ranger au réfrigérateur.*

*A supposer que le BOOK HACCP ne lui a pas été transmis, et ou qu'elle ne l'a pas compris en raison de ses origines étrangères, elle ne peut contester qu'elle a bien compris les reproches de l'employeur dans son avertissement du 25/4/2018, dès lors qu'elle lui adressera un courriel en réponse, en date du 10/5/2018.*

*Elle admet son comportement, mais l'impute à un manque de personnel.*

*Les instructions données par Monsieur C. D. en date du 12/5/2018, en sa qualité de supérieur hiérarchique, étaient donc légitimes.*

*A nouveau, M.Y ne donne aucune explication quant à son refus de ranger les dites boîtes dans le réfrigérateur.*

*Par l'avertissement du 25/4/2018, elle est informée que son comportement du 24/4/2018, consistant à maintenir des denrées à température ambiante, n'est pas conforme aux normes d'hygiènes en vigueur.*

*Nonobstant cet avertissement, le Manager doit constater, à nouveau, en date du 12/5/2018, que des denrées sont laissées à température ambiante.*

*Nonobstant une demande légitime de rangement formulée par le manager, Madame YU ne s'est pas exécutée.*

*La circonstance que l'attitude de Madame Y. n'a causé aucun dommage à son employeur n'atténue pas la gravité des manquements (en ce sens Cass, 6 mars 1995, Pas, 1995, I, p278, JTT 1995, p281).*

(...)

*Partant, en raison du non-respect répétés de règles élémentaires d'hygiène alors qu'elle en fut avertie, cumulé avec une insubordination caractérisée en date du 12/5/2018 suite à un ordre légitime, le Tribunal estime que l'employeur a légitimement pu, en date du 15/5/2018, considérer que toute collaboration professionnelle était devenue immédiatement et définitivement impossible.*

(...) »

**6.1.3.2.** La cour valide pleinement cette motivation et la fait sienne.

Comme le souligne le tribunal, deux motifs sont invoqués en l'espèce par la SPRL au titre de motif grave dans sa lettre du 18.5.2018 pour justifier le licenciement de M.Y. sans préavis ni indemnité :

- des manquements constatés dans son chef en date du 12.5.2018 par rapport au respect des règles d'hygiène ;
- une désinvolture et un refus caractérisé d'effectuer le travail confié.

Ces deux motifs conjugués se sont traduits par les faits suivants constatés le 12.5.2018 directement par deux supérieurs hiérarchiques de M.Y :

- seules 6 boîtes de sushis se trouvaient dans le présentoir, alors qu'il doit y en avoir 30 continuellement prêtes à la vente (surtout en période de grande affluence le samedi matin, la veille de la fête des mères) ;
- M.Y a répondu à Monsieur L. M. qui lui faisait observer ce premier manquement : « 'Vous n'avez qu'à prendre ma place » ;
- Monsieur C. D. a demandé à M.Y de :
  - o mettre en boîte ou ranger au frigo, immédiatement, 20 sushis California posés sur la planche de travail, à température ambiante ;
  - o ranger le papier film étalé sur le poste de travail ;
  - o ranger la boîte à gants, en carton, sur le poste de travail pour éviter tout risque de contamination croisée entre le carton et les sushis ;
- après 40 minutes, lors d'un second passage, Monsieur L. M. et Monsieur C. D. ont constaté que :
  - o les 20 Sushis n'avaient pas bougé et étaient toujours à l'air libre ;
  - o la boîte à gants était toujours située à quelques centimètres de ceux-ci ;
  - o le papier film n'avait toujours pas été rangé ;

- M.Y n'avait toujours pas entrepris la préparation d'autres box à sushis et, à 10h50, il n'y avait aucune « 'Box spéciale du mois » ou « spéciale Fêtes des mères » dans le présentoir ;
- sur interpellation du directeur, M.Y lui a répondu : « *tant que je n'ai pas un écrit officiel, je laisse tout comme ça* » ;
- en conséquence, un audit a été effectué par Monsieur C. D. et celui-ci découvrit que 2 sachets de surimis et 1 sachet de crevettes qui se trouvaient dans le frigo, prêts à l'emploi, étaient périmés depuis le 11.5.2018.

Sous réserve de l'exactitude des propos prêtés à M.Y en réponse aux observations de ses supérieurs hiérarchiques et sous réserve aussi du grief d'insubordination non démontré en ce qu'il serait mis en lien avec le nombre de boîtes de sushis dans le présentoir, la réalité des faits recensés ci-dessus est établie à suffisance de droit.

Ces faits sont fautifs, leur gravité est certaine et la cour considère également que, dans les circonstances de la cause, dont en particulier le premier avertissement du 25.4.2018, ils étaient de nature à rompre toute confiance entre les parties au point de rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de leur collaboration professionnelle.

Les différentes objections émises en degré d'appel par M.Y n'énervent en rien cette conclusion.

Il est ainsi indifférent que, pendant plus de 4 ans, M.Y ait pu donner pleine satisfaction dans son travail. La gravité des derniers événements était telle qu'ils ne pouvaient être minimisés au seul vu des états de service passés.

La circonstance que le recouvrement du plan de travail avec du papier film ait pu être toléré auparavant ne signifiait pas qu'il s'agissait d'une pratique immuable. En tout état de cause, M.Y se devait à cet égard de se conformer aux instructions de son manager sur lequel reposait *in fine* la responsabilité du stand et qui était soumis à une obligation de résultat en matière de sécurité alimentaire. En aucune manière M.Y ne pouvait conditionner le respect par elle des nouvelles instructions reçues à une explication par son employeur de leur pertinence qu'elle aurait pu juger raisonnable. Même l'absence prétendue de formation n'autorisait pas M.Y à braver l'interdit en refusant d'adopter cette nouvelle pratique somme toute simple à mettre en œuvre.

L'avertissement du 25.4.2018 qui laissait entrevoir la possibilité d'un licenciement si les faits dénoncés venaient à se reproduire était déjà suffisamment sérieux en soi pour que M.Y sache à quoi s'en tenir et adapte immédiatement sa pratique sans qu'il faille attendre d'autres avertissements. L'absence de réponse reçue de la SPRL à la contestation écrite de ce premier avertissement ne dispensait pas M.Y d'exécuter ses prestations comme prescrit

par l'article 3 de son contrat de travail, à savoir « *dans le respect des consignes et de règles d'hygiène* ».

Quand bien même les 20 sushis californias dont la présence sur la planche de travail à température ambiante fut constatée à 40 minutes d'intervalle n'auraient pas été les mêmes lors des deux passages, il est incontestable que cette façon d'opérer contrevenait aux consignes claires reçues au plus tard avec le premier avertissement du 25.4.2018 intégralement reproduit dans la lettre du 18.5.2018, à savoir que pour « *garder une qualité de produit optimale ainsi qu'un respect de températures des produits frais, il est interdit de composer plus de deux box à la fois et par personne* ». De ce point de vue, la cour s'étonne que M.Y puisse encore tenter de distiller le doute quant à l'existence d'une directive interdisant de réaliser plus de deux boîtes à la fois.

Enfin, le manque allégué d'effectifs ne pouvait non plus servir de prétexte à M.Y pour faire passer au second plan les règles internes d'hygiène et de sécurité alimentaire qui, à tout le moins pour celles rappelées dans l'avertissement du 25.4.2018, étaient censées connues de M.Y, cela indépendamment de la question de savoir si le « Book HACCP Sushi Gourmet 2017 » avait ou non été porté à sa connaissance.

#### **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 est régulier.

La demande d'une indemnité de préavis n'est partant pas fondée.

## **6.2. La rémunération du jour férié du 21.5.2018**

En vertu de l'article 14, al.1er, 2°, de l'arrêté royal du 18.4.1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4.1.1974 relative aux jours fériés, l'employeur reste tenu de payer la rémunération des jours fériés qui surviennent dans les 30 jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

Toutefois, conformément à l'article 14, al.3, et sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la règle de l'article 14, al. 1<sup>er</sup> n'est « *pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave* ».

Si l'employeur se prétend libéré de cette obligation, c'est à lui de prouver le fait qui a produit l'extinction de son obligation<sup>18</sup>.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1.4., M.Y ne répond pas aux conditions de l'article 14 de l'arrêté royal du 18.4.1974.

La demande n'est pas fondée.

## **6.3. Les dépens**

Conformément à l'article 1017, al.1<sup>er</sup>, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Il découle de cette disposition combinée avec les articles 1018, 1021, al.1<sup>er</sup>, et 1022, al.2, CJ, que « *le juge qui liquide les dépens ne statue pas sur une action en justice* »<sup>19</sup>, que le relevé des dépens remis par les parties « *ne constitue pas une chose demandée ou une demande* » et que le juge « *n'est pas lié par le montant évalué par [une] partie (...) dans son relevé et (...) est tenu de les évaluer en fonction des dépens réels, même si cette évaluation est supérieure ou inférieure à la mention de ces dépens dans le relevé* »<sup>20</sup>.

En l'occurrence, c'est M.Y. qui succombe.

La SPRL liquide erronément ses dépens à la somme de 1.080 € à titre d'indemnité de procédure d'appel. Ce montant est erroné. Le montant de base prévu par l'article 2 de

---

<sup>18</sup> v. article 8.4., al.1 et 2, CCiv., et à l'article 870 CJ ; v. aussi CT Liège, 5<sup>e</sup> ch., 14.11.2007, R.G. n°34153/06, juportal

<sup>19</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 16.12.2004, R.G. n°s. C.02.0212.N et C.02.0251.N , juportal, *Pas.*, 2004, p. 2014

<sup>20</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 15.6.2007, R.G. n°C.04.0555.N, juportal, *Pas.*, 2007, p. 1232



\*Monsieur \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employeur, qui a participé aux débats et au délibéré de la cause, est dans l'impossibilité de signer cet arrêt. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur \_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'ouvrier, et Monsieur \_\_\_\_\_, conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 21 février 2022, où étaient présents :

\_\_\_\_\_, conseiller,

\_\_\_\_\_, greffier