



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 15 mai 2024
Numéro du rôle 2022/AB/623
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 29 mars 2022 20/4228/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Interlocutoire : Réouverture des débats 15 janvier 2025 à 13h40 (article 775 C.J.)

La S.A. TOWN HOTEL, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0437.378.839, dont le siège est établi à 1210 SAINT-JOSSE-TEN-NOODE, place Charles Rogier 20,

partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître L. R. et Maître A. A., avocats à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

Monsieur C. A.,

partie intimée au principal et appelante sur incident,
comparaissant en personne et assistée par Maître L. R., avocat à 1082 BERCHEM-SAINTE-AGATHE,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué rendu le 29 mars 2022 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 20/4228/A)
- la requête d'appel reçue le 14 septembre 2022 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 17 avril 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel est recevable. Il en va de même pour l'appel incident.

II. Le jugement dont appel

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

« -Le demandeur sollicite du tribunal la condamnation de la défenderesse à lui payer:

- En ordre principal :

- **18.204,77 EUR** bruts à titre d'indemnité de préavis,
- **2.599, 61 EUR** provisionnel à titre de prime de fin d'année,
- **1.750,00 EUR** bruts à titre de prime de tuteur
- **2.000,00 EUR** bruts à titre de licenciement abusif
- **11.462,26 EUR** bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

-En ordre subsidiaire:

- **17.530,52 EUR** bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ;

Le demandeur sollicite également que:

- les sommes susmentionnées soient majorées des intérêts au taux légal depuis le 07.01.2020 jusqu'à complet paiement,
- la défenderesse soit condamnée à la délivrance des documents sociaux rectifiés,
- la défenderesse soit condamnée au paiement des dépens liquidés au droit de greffe de 20,0 EUR, ainsi qu'à l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code judiciaire,
- le jugement soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ».

La s.a. Town Hotel a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« La partie défenderesse sollicite que toutes les prétentions du demandeur soient déclarées irrecevables et, en tout état, de cause non fondées ;

Elle sollicite la condamnation du demandeur au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.600,00 EUR (montant de base)

».

Par un jugement du 29 mars 2022 (R.G. n° 20/4228/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

«Déclare la demande recevable mais partiellement fondée ;

En conséquence :

-Condamne la défenderesse à payer au demandeur les sommes suivantes :

- **18.204,77 EUR** bruts à titre d'indemnité de préavis,
- **2.599, 61 EUR** provisionnels à titre de prime de fin d'année,

Montants à majorer des intérêts au taux légal depuis le 07.01.2020 jusqu'à complet paiement ;

- *Condamne la défenderesse à la délivrance des documents sociaux rectifiés,*
- *Condamne la défenderesse au paiement des dépens liquidés au droit de greffe de 20,0 EUR, ainsi qu'à l'indemnité de procédure de base de 2.600,0 EUR;*
- *Déclare le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ».*

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de la s.a. Town Hotel et ses demandes

La s.a. Town Hotel demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« A titre principal .

- *déclarer le présent appel recevable et fondé et débouter Monsieur C. A. de son action originaire;*
- *par conséquent, réformer le jugement a quo en ce qu'il a*
 - *condamné la concluante à payer à Monsieur C. A.:*
 - *la somme de 18.204,77 EUR bruts à titre d'indemnité de préavis à majorer des intérêts au taux légal depuis le 7 janvier 2020 jusqu'à complet paiement ;*
 - *la somme de 2.599,61 EUR provisionnels à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 7 janvier 2020 jusqu'à complet paiement ;*
 - *condamné la concluante à la délivrance des documents sociaux rectifiés;*
 - *condamné la concluante au paiement des dépens liquidés au droit de greffe de 20 EUR, ainsi qu'à l'indemnité de procédure de base de 2.600,00 EUR;*
- *confirmer le jugement a quo en ce qu'il a dit les autres demandes de Monsieur C. A. non fondées ;*
- *condamner Monsieur C. A. au paiement des entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée au montant de base de 3.000,00 EUR par instance.*

A titre subsidiaire:

- *avant dire droit, autoriser la concluante à prouver par toute voie de droit, en ce compris par voie d'enquête, les faits ayant justifié le licenciement pour motif grave de Monsieur C. A.;*

- *avant dire droit, ordonner la comparution personnelle de Mademoiselle C. d. afin d'obtenir ses explications quant aux faits ayant justifié le licenciement pour motif grave de Monsieur C. A.;*
- *compenser les dépens ».*

L'objet de l'appel incident de monsieur C. A. et ses demandes

Monsieur C. A. demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« A titre principal :

- *Déclarer l'appel incident du concluant recevable et fondé ;*
- *Et, en conséquence réformer le jugement a quo en ce qu'il a déclaré certaines demandes non-fondées et partant déclarer comme recevable et fondé :*
 - *En ordre principal de condamner l'appelant à payer à Monsieur C. A.*
 - *La prime de tuteur, c'est-à-dire une somme de 1.750 EUR bruts ;*
 - *Une indemnité au titre de licenciement abusif de 2.000 EUR bruts ;*
 - *Une indemnité au titre de licenciement manifestement déraisonnable de 11.462,26 EUR bruts*
 - *En ordre subsidiaire :*
 - *Une indemnité à titre de licenciement discriminatoire de 17.530,52 EUR bruts;*
- *Par conséquent de confirmer le jugement a quo en ce qu'il a dit les autres demandes de Monsieur C. A. fondées et dès lors*
 - *De condamner l'appelante à payer à Monsieur C. A.*
 - *La somme de 18.207,77 EUR bruts à titre d'indemnité de préavis à majorer des intérêts légaux depuis le 7 janvier 2020 jusqu'à complet paiement ;*
 - *La somme de 2.599,61 EUR à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 7 janvier 2020 jusqu'à complet paiement ;*
 - *De condamner l'appelante à la délivrance des documents sociaux rectifiés ;*
 - *De condamner l'appelante au paiement des dépens liquidés au droit de greffe de 20 EUR ainsi qu'à l'indemnité de procédure de base de 2.600,00 EUR ;*
- *Condamner l'appelante au paiement des entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée au montant de base de 3.000 EUR par instance.*

À titre subsidiaire :

- *De déclarer la demande avant dire droit de prouver par toute voie de droit, en ce compris par voie d'enquête les faits ayant justifié le licenciement pour motif grave de Monsieur C. A. non fondée;*

- *De déclarer la demande avant dire droit, d'ordonner la comparution personnelle de Mademoiselle C. d. afin d'obtenir des explications quant aux faits ayant justifié le licenciement pour motif grave de Monsieur C. A. non fondée;*
- *Compenser les dépens ».*

IV. Les faits

Monsieur C. A., né le 1959, a été engagé le 19 mai 2008 par la sa Town Hotel dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier pour travailler en qualité d'agent de maintenance (cat. II) à partir du 2 juin 2008.

Par lettre du 18 janvier 2017 signée par monsieur B. T. (directeur général), la sa Town Hotel a adressé un avertissement à monsieur C. A. pour avoir demandé le 11 janvier 2017 dans la matinée un café de la machine clients à un de ses collègues qui l'a servi et pour avoir eu le 14 janvier 2017 une vive altercation avec une collègue du service petit-déjeuner, avec un tel niveau de cris que les clients du petit déjeuner pouvaient l'entendre.

Par lettre du 25 janvier 2017, le conseil de monsieur C. A. a contesté l'avertissement et a demandé son annulation.

Par lettre du 7 janvier 2020, la sa Town Hotel a notifié à monsieur C. A. son licenciement pour motif grave. Cette lettre fut signée par monsieur B. T.

Par lettre recommandée du 9 janvier 2020 (également signée par monsieur B. T.), la sa Town Hotel a notifié à monsieur C. A. les motifs à l'origine de son licenciement pour motif grave en ces termes :

« Nous revenons à notre courrier du 7 janvier 2020 par lequel nous vous avons signifié votre licenciement pour motif grave.

Vous trouverez, ci-après, la description des motifs graves, dont nous avons eu connaissance en date du 6 janvier 2020 et qui justifient un licenciement immédiat sans délai de préavis ou indemnité.

Vous étiez occupé au sein de notre entreprise en tant que Agent de Maintenance. Dans le cadre de cette fonction, vous effectuiez des opérations d'entretien et de réparation et des travaux divers au sein de l'hôtel Indigo Brussels - City.

Au cours de votre occupation vous vous êtes rendu coupable de propos et de gestes déplacés envers des femmes. Ces faits sont intolérables et doivent être qualifiés de « harcèlement sexuel ».

Dans la matinée du lundi 6 janvier 2020, un incident grave s'est produit avec une jeune étudiante (C.D.R.) de 19 ans d'une école de management hôtelier qui fait un stage d'école au sein du département « Housekeeping ».

Lorsque cette étudiante a constaté que la télévision d'une chambre était cassée, elle vous a appelé - conformément à la procédure interne - pour que vous veniez la réparer. Pendant cette intervention, l'étudiante est restée dans la chambre avec vous pour discuter du problème technique et pour voir si celui-ci pouvait être résolu. Comme l'étudiante vous faisait confiance et se sentait en sécurité avec vous (notamment parce qu'elle s'était aperçue que vous étiez marié), elle ne s'attendait absolument pas à ce que vous tentiez quoique ce soit d'inapproprié avec elle.

A un moment donné, vous étiez tous les deux assis sur le lit en train de discuter. Sans aucune raison, vous vous êtes alors allongé à côté de l'étudiante et vous l'avez embrassé de force sur la joue. L'étudiante a immédiatement repoussé vos avances indésirables mais ceci ne vous a pas arrêté. Bien au contraire, vous avez ensuite essayé de l'embrasser de force sur la bouche et l'étudiante a, une fois de plus, dû repousser vos avances indésirables. Par la suite, vous avez encore insisté mais l'étudiante a pu sortir de la chambre, en état de choc. Elle est allée immédiatement au département RH, toujours choquée par vos démarches déplacées, pour raconter ce qu'il s'était passé. Ensuite, elle est rentrée chez elle parce qu'elle n'était plus capable de continuer son stage. Le soir, elle a envoyé un e-mail au département RH pour confirmer les faits, en indiquant qu'elle ne se sentait pas capable de venir à l'hôtel le lendemain. Elle était toujours sous le choc et ne se sentait pas en sécurité dans l'hôtel.

Suite à ces événements, nous avons effectué une enquête interne. Dans le cadre de cette enquête, nous avons dû constater que vous aviez déjà eu des comportements inappropriés et harcelants envers des femmes dans le passé. Ainsi, il ressort notamment des témoignages recueillis que:

o au mois de novembre, vous avez harcelé une jeune stagiaire (R.D.) du département RH. Depuis son arrivée, vous vous êtes toujours exprimé de façon ostentatoire en la croisant, en criant haut et fort, à qui voulait l'entendre, des propos comme « elle est belle, regardez comment elle est belle ! », etc. Au départ, la jeune stagiaire l'a pris comme un compliment mais, à la longue, votre comportement est devenu agaçant et ennuyant (également vis-à-vis des témoins de ce comportement).

Au cours d'une conversation au mois de novembre, vous lui avez tenu, à nouveau, des propos déplacés à la réception de l'hôtel, en présence du Front Office Manager, Monsieur M. S. Lorsque vous l'avez croisée en vous dirigeant vers les ascenseurs, vous lui avez d'abord dit qu'elle «était très belle ». Bien que vous puissiez clairement voir que ceci la dérangeait, vous avez répété ces propos. Par la suite, vous avez dit « elle me donne envie ». Vous avez, ensuite, tenté d'atténuer ces mots en prétendant ne rien avoir voulu sous-entendre de sexuel mais, évidemment, vos mots ne pouvaient être interprétés d'aucune autre façon. Tant la stagiaire que Monsieur M. S., qui était témoin de la scène, ont préféré ne pas trop y réagir, mais ils étaient tous les deux choqués par vos propos harcelants. La stagiaire, en particulier, en était visiblement troublée.

Après cet incident, votre attitude vis-à-vis de la stagiaire a considérablement changé. Vous refusiez de lui adresser la parole, ne fût-ce que pour lui dire bonjour. La stagiaire ignorait la raison de ce changement d'attitude soudain, jusqu'à ce qu'un collaborateur de cuisine l'informe des propos que vous aviez tenus à son égard et selon lesquels elle serait « insolente ».

o toujours au mois de novembre, un autre incident de harcèlement sexuel s'est produit avec une jeune femme (C.S.) qui était souvent à l'hôtel pour faire les affichages à l'intérieur et à l'extérieur de l'hôtel. Lorsqu'elle avait besoin de scotch à double face, elle vous appelait pour l'aider avec ses affichages.

Avant l'incident, vous lui aviez déjà dit qu'elle était « jolie », ce qu'elle avait pris comme un simple compliment. Un jour, alors que vous étiez en train de l'aider, la situation a toutefois dégénéré. Quand un réceptionniste, par curiosité, est venu voir ce que vous faisiez, vous lui avez répondu que vous veniez voir la jeune femme parce qu'elle était « jolie avec sa robe ». Le réceptionniste est ensuite reparti à la réception, après quoi vous lui avez demandé s'il se sentait gêné. Le réceptionniste a alors répondu « oui », ce sur quoi vous lui avez lancé qu'il devrait inviter la femme au restaurant et qu'il ne devait pas être timide. La femme a immédiatement indiqué qu'elle n'était pas intéressée et est ensuite partie. La situation était particulièrement inconfortable, tant pour la femme que pour le réceptionniste.

o en général, vous faisiez régulièrement des remarques inappropriées sur ou envers des collègues féminins. Ainsi, lors de conversations avec des collègues dans la cafétéria de l'hôtel, vous avez utilisé à plusieurs reprises les mots « femmes de sauvages » en parlant d'autres collègues féminins.

L'incident du 6 janvier dernier et les autres faits décrits ci-dessus sont évidemment inacceptables. En tant qu'entreprise, nous ne pouvons tolérer le moindre comportement inapproprié ou harcelant envers les femmes.

Comme il ressort du Code de Conduite (« Code of Conduct ») qui s'applique à tous les travailleurs du groupe Pandox auquel nous appartenons, nous mettons tout en oeuvre pour créer une atmosphère de travail ouverte et positive qui garantit la dignité et le respect pour tous. Nous valorisons une culture d'entreprise basée sur la confiance et c'est également pour cette raison qu'il est explicitement indiqué dans le Code de Conduite que nous appliquons une tolérance zéro à l'égard du harcèlement et du traitement offensant. Il s'agit, en particulier, de tout comportement (en ce compris des commentaires, des propos, des regards, des approches physiques ou des compliments indésirables, etc.) avilissant, humiliant ou embarrassant une personne, ainsi que de toute autre action perçue par la victime comme étant offensante.

Vous étiez parfaitement au courant de ce Code de Conduite et de la tolérance zéro que nous appliquons. Le 20 novembre 2019, vous avez également suivi, sur notre plateforme de programmes de formation sur la conformité et l'éthique des affaires (« Fair Play »), une formation digitale au Code de conduite de Pandox. Cette formation comprenait, notamment, un volet sur le harcèlement sexuel dans le cadre duquel il vous a notamment été expliqué de manière interactive que les commentaires sexuellement suggestifs (ainsi que toute autre forme de harcèlement sexuel) sont interdits et qu'ils mettent mal à l'aise les personnes concernées. Comme il ressort des faits, vous n'en avez cependant pas tiré de leçons puisque vous avez gravement violé les règles précitées.

Nous ne pouvons évidemment pas faire confiance à un travailleur qui harcèle des femmes sur le lieu de travail au travers de propos et de gestes déplacés. Un tel comportement est évidemment destructeur pour l'atmosphère de travail. Le fait qu'une de vos victimes (C.D.R.) n'osait même plus venir à l'hôtel parce qu'elle était sous le choc et ne se sentait pas en

sécurité, est révélateur à cet égard. Par votre comportement, vous mettez également en péril la bonne image et la réputation de notre hôtel (p. ex. auprès de l'école de management hôtelier précitée qui compte sur nous pour le bon déroulement des stages de ses étudiants), d'autant plus si vos actes étaient rendus publics.

Eu égard aux faits précités, toute collaboration ultérieure est devenue immédiatement et définitivement impossible. Dès lors, nous n'avons d'autre choix que de rompre votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

Nous confirmons, par conséquent, ce licenciement pour motif grave signifié le 7 janvier 2020. Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés prochainement ».

Par lettre recommandée du 14 janvier 2020, monsieur C. A. a contesté son licenciement pour motif grave quant à la forme et quant au fond en réfutant notamment les motifs invoqués.

D'autres lettres furent encore échangées par la suite entre les parties ou leurs représentants.

Monsieur C. A. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 1^{er} décembre 2020.

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

1. L'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

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

Sur le motif grave :

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

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

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

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

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

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

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

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

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

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

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

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p.390 ; Cass.,8 novembre 1999,J.T.T.,2000,p. 210; Cass.,7 décembre 1988,R.W.,1999-2000,p.848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p. 390; Cass.,28 février 1994,J.T.T.,1994,p. 286).

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

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

Dans plusieurs arrêts, la Cour de cassation décide que *« les motifs graves... doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui reçoit le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »* (Cass.,24 mars 1980,Pas.,1980,I,p. 900; Cass.,27 février 1978,Pas.,737 ; Cass.,2 avril 1965,Pas.,p.827).

La jurisprudence admet que la précision ne doit pas résulter du seul écrit, si les objectifs recherchés, déjà mentionnés, sont atteints.

La Cour de cassation a ainsi admis que « *l'écrit puisse être complété par une référence à d'autres éléments, tout en maintenant la condition fondamentale que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précisions les motifs justifiant le congé* » (Cass.,2.4.1965, Pas.,1965,I,p.827; Cass.,16.12.1970, Pas.,1971,I,p.369, voir aussi Cass.,26 octobre 2009, Arr. Cass.,2009,p. 2486).

A titre d'illustration, dans l'arrêt du 16 décembre 1970, le pourvoi reprochait à la sentence rendue par le conseil de Prud'hommes d'appel de Mons d'avoir admis comme suffisamment précise la lettre de renvoi se limitant à faire référence « *aux événements de ce matin* ».

La Cour de cassation estima « *qu'en précisant que le congé a été donné à la suite d'événements survenus le jour même, la lettre se réfère sans ambiguïté à l'enquête de police qui a mis en lumière les faits imputés à la demanderesse* », et « *que cette référence permettait au juge d'apprécier la réalité et la gravité des motifs invoqués* ».

Une étude détaillée de la jurisprudence met en évidence que la jurisprudence appréhende au cas par cas l'exigence de précision du motif ; certaines décisions se montrent strictes alors que d'autres s'avèrent plus souples, lorsqu'il s'agit d'apprécier si les motifs ont été décrits d'une manière suffisamment précise (B. Paternostre, Recueil de jurisprudence. Le motif grave, Wolters Kluwer, 2014, en particulier les pages 192 à 198).

Ainsi, par exemple, la Cour de cassation a considéré (Cass., 8 juin 1977, Pas., I, p. 1032) que : « *en décidant que les motifs (sabotage, négligence dans la finition, agacement des ouvriers à un point tel...), étaient imprécis parce qu'ils ne permettaient pas de situer à quelle époque les faits s'étaient passés, l'arrêt a méconnu la portée de la loi* ».

De même, la Cour de cassation a décidé que le motif énoncé « *dans le courant de la matinée, vous avez, sans aucune raison, insulté gravement l'époux de la gérante, en présence d'autres travailleurs* » est suffisamment précis ; il n'est pas nécessaire que la lettre de licenciement précise la nature des injures ni le lieu où elles ont été proférées, si ce lieu n'apparaît pas comme un élément essentiel » (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900).

De même, la cour du travail de Liège a décidé que « *la mention contenue dans la lettre du 25 novembre 1996, à savoir « compte tenu des événements de ce jour », est évidemment laconique mais suffisante compte tenu du fait que lesdits événements ne laissent planer aucun doute puisque non seulement une plainte pénale a été déposée le jour même mais encore que l'actuelle intimée a été entendue dès le lendemain sur les faits en question* » (C.

Liège, 21 mai 2001, J.T.T., 2002, p. 180 ; dans le même sens C.T. Liège, 2 août 2004, R.G. n° 5356/95, inédit cité par B. Paternostre, op. cit., p. 186).

Comme le relève la doctrine, la certitude requise « *peut résulter de l'absence de contestation de la partie à qui le congé est donné* » (C. Wantiez, le congé pour motif grave, Larcier, 1998, p.99 et suivantes, voir aussi en ce sens C.T. Mons, 24 novembre 1993, J.T.T., 1994, p.73).

Sur quelques principes en matière de preuve :

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

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

« En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

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

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

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...)

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

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

Conformément à l'article 8.1.,9° du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La présomption de fait est définie à l'article 8.1,9° du Code civil comme « *un mode de preuve par lequel le juge déduit de l'existence d'un ou plusieurs faits inconnus à partir d'un ou plusieurs faits connus* ». L'article 8.29 alinéa 2 du Code civil dispose que « *leur valeur*

probante est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants ».

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

Application.

Sur l'auteur de la rupture.

Les lettres du 7 janvier et 9 janvier 2020 ont été signées par monsieur B. T.

Monsieur B. T. s'était vu confier la gestion journalière de la sa Town Hotel et la représentation de la société en ce qui concerne cette gestion journalière par une décision du conseil d'administration du 24 octobre 2016 publiée aux annexes du moniteur belge le 28 novembre 2016.

La Cour de cassation a considéré dans un arrêt du 26 février 2009 que *« les actes de la gestion journalière sont ceux qui sont commandés par les besoins de la vie quotidienne de la société et ceux qui, en raison tant de leur peu d'importance que de la nécessité d'une prompt solution, ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration lui-même »* (Cass.,26 février 2009,F.07.0043.F,www.juportal.be). Cette interprétation déjà donnée dans d'autres arrêts fut critiquée par la doctrine (voir sur ce point : E. Pottier et A. Bertrand, Gestion journalière : la prudence s'impose, note sous Cass.,26 février 2009,R.D.C.,2009 ,p. 951 et suiv.)

Tenant compte des critiques de la doctrine, le législateur a finalement entendu donner lui-même une définition de la notion de gestion journalière en modifiant le code des sociétés.

L'article 5 : 79 alinéa 2 du Code des sociétés et associations (telle qu'inséré par la loi du 23 mars 2019) définit désormais la gestion journalière comme suit :

« La gestion journalière comprend aussi bien les actes et les décisions qui n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de la société que les actes et les décisions qui, soit en raison de leur intérêt mineur qu'ils représentent soit en raison de leur caractère urgent, ne justifient pas l'intervention de l'organe d'administration ».

L'on peut ainsi lire dans les travaux préparatoires du projet de loi qui débouchera sur la loi du 23 mars 2019 qui définit la gestion journalière:

« Cette disposition reprend l'article 525 C. Soc., mais contient dorénavant une définition de la gestion journalière qui est partiellement inspirée de la jurisprudence de la Cour de cassation mais qui tient compte de la critique de la doctrine et de l'interprétation plus large que la pratique fait de cette notion. Relèvent donc de la gestion journalière les actes et les décisions qui, soit, n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de la société, soit représentent un intérêt mineur, soit ont un caractère urgent. Contrairement à la jurisprudence récente de la Cour de cassation (26 février 2009), les critères d'"intérêt mineur" et d'"urgence" ne doivent pas être appliqués cumulativement. L'acte ou la décision relève de la gestion journalière dès lors qu'un des trois critères mentionnés est rempli. Aucune distinction n'est opérée selon la nature de l'acte ou de la décision. Ainsi, la décision de soumissionner à un marché public ou d'intenter une procédure d'annulation devant la Cour constitutionnelle ou le Conseil d'État peuvent relever de la gestion journalière » (Chambre des représentants, DOC 54 3119/001, pp. 240 et 241).

Même sans se poser la question non débattue des effets dans le temps de cette loi du 23 mars 2019 (qui n'est entrée en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2020 en application de l'article 39 de la loi du 23 mars 2019), la cour considère de toute manière que la décision de licenciement pour motif grave de monsieur C. A. travaillant en qualité d'agent de maintenance relève de la gestion journalière de la sa Town Hotel. Il s'agit bien pour une société anonyme d'une décision de peu d'importance qui nécessitait une prompte solution au regard du double délai de 3 jours prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Monsieur B. T., chargé de la gestion journalière, était dès lors compétent pour prendre la décision de le licencier monsieur C. A. et de lui notifier cette décision ainsi que les motifs invoqués à leur appui. Il n'était aucunement requis que cette décision soit confirmée par le conseil d'administration.

Sur la précision des motifs

Le motif principal à l'origine du licenciement pour motif grave est décrit dans la lettre du 9 janvier 2020 comme un incident (détaillé en plusieurs lignes) situé le 6 janvier 2020 et commis à l'égard d'une jeune étudiante identifiée par les initiales C.D.R.

D'autres faits sont également retenus à l'appui du licenciement pour motif grave et son décrits dans la lettre du 9 janvier 2020. Ces faits sont situés au mois de novembre et se rapportent à des actes commis selon la sa Town Hotel envers une jeune stagiaire du département R.H. identifiée par les initiales R.D. (en présence de monsieur M. S.) et envers une jeune femme qui était souvent à l'hôtel pour faire des affichages identifiée par les initiales C.S. (en présence d'un réceptionniste).

La lettre du 9 janvier 2020 reproche également à monsieur Alami de faire en général des remarques inappropriées sur ou envers des collègues féminins en citant l'exemple de

conversations avec des collègues dans la cafétaria de l'hôtel durant lesquelles il a utilisé à plusieurs reprises les mots « femmes de sauvages » en parlant d'autres collègues féminins.

La sa Town Hotel a communiqué le nom des trois jeunes femmes visées dès ses premières conclusions de 1^{ère} instance, comme ses conseils l'avaient annoncé au conseil de monsieur C. A. par courrier du 10 février 2020, à savoir mesdames C. d., R. D. et C. S..

Monsieur C. A. qui invoque le manque de précision des faits, admet dans ses conclusions :

- avoir rencontré madame C. d. le 6 janvier 2020 dans la chambre 332 et décrit en détail ce qui s'est passé.
- mentionne en détail une situation survenue au mois de novembre 2019 en présence de madame D. et de monsieur M. S..
- décrit une autre situation survenue au mois de novembre 2019 en présence de madame S., tout en évoquant une discussion avec des collègues présents à la réception.
- admet utiliser occasionnellement en guise de boutade l'expression « *bande de sauvages* » pour désigner un groupe de collègues, tant féminins que masculins.

Quand bien-même monsieur C. A. conteste les faits reprochés en donnant sa version des faits, la cour considère que les faits reprochés à monsieur C. A. et tels que décrits dans la lettre du 9 janvier 2020 sont suffisamment précis que pour permettre à monsieur C. A. de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et à la cour d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui.

Sur l'enquête réalisée

La circonstance que monsieur C. A. juge l'enquête réalisée par la sa Town Hotel insuffisante pour se faire une idée complète des faits reprochés est sans conséquence sur la régularité formelle du licenciement pour motif grave.

Sur la réalité des motifs

La sa Town Hotel a la charge de la preuve des faits invoqués à titre de motif grave, avec pour conséquence qu'en cas de doute, elle succombera au procès.

Pour ce faire, elle dépose à son dossier les mêmes pièces que celles déposées en 1^{ère} instance (malgré que le premier juge ait jugé que ces pièces ne permettaient pas d'établir à suffisance les faits reprochés), à savoir:

- un écrit non daté signé par madame R. D.
- un mail en anglais du 6 janvier 2020 adressé par monsieur M. S. à madame J. C.
- un écrit daté du 6 janvier 2020 signé par « C. ».
- un mail en néerlandais du 6 janvier 2020 adressé par monsieur S. d. à madame J. C.
- un mail du 6 janvier 2020 adressé par madame C. d. à mesdames C. F. et J. C.
- un mail du 4 mars 2020 adressé par madame C. d. à madame J. C.

Les faits reprochés sont qualifiés par la sa Town Hotel d'actes de harcèlement sexuel dans la lettre du 9 janvier 2020, en ajoutant dans ses conclusions qu'ils constituent des infractions pénales. Il s'agit donc d'accusations graves que monsieur C. A. conteste, en donnant sa version des faits.

Comme expliqué dans le cadre des principes, le Code judiciaire a réglementé la production d'attestations par des tiers aux articles 961/1 à 961/3 du Code judiciaire qui constituent des témoignages au sens de l'article 8.1.,9° du Code civil au même titre que les enquêtes visées aux articles 915 et suivants du Code civil.

L'intention du législateur a été mentionnée dans les travaux préparatoires :

« La loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, a introduit les articles 961/1 à 961/3 dans le Code judiciaire. L'idée à la base de ces nouveaux textes était d'apporter une solution au problème de l'arriéré judiciaire, en réglementant la production d'attestations par des tiers, de manière à éviter la lourdeur et la lenteur excessives des procédures judiciaires avec convocations de témoins » (Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 4 et 5 et 0075/003, p. 4).

A cet égard, avant de prendre position sur la preuve ou non des faits reprochés, la cour estime utile que la sa Town Hotel complète son dossier de pièces par le dépôt d'attestations conformes à l'article 961/2 du code judiciaire émanant des auteurs des pièces énoncées ci-avant ainsi que de toute autre personne ayant été témoin des faits reprochés, dont notamment la personne des ressources humaines qui aurait reçu madame C. d. le 6 janvier 2020.

L'explication donnée en terme de conclusions par la sa Town Hotel pour justifier qu'elle n'ait pas demandé aux prétendus témoins des attestations conformes au Code judiciaire ne convainc pas la cour.

D'une part, il est contradictoire de soutenir que c'est afin de ne pas ébranler les prétendues victimes qu'elle ne leur a pas demandé d'établir des attestations conformes au Code judiciaire mais de demander déjà en 1^{ère} instance à titre subsidiaire des mesures d'enquêtes pour prouver les faits. Or, il est évidemment beaucoup plus anxiogène pour une victime de comparaître devant des juges, en présence des parties et de leurs avocats que d'établir une attestation écrite répondant aux formes du Code judiciaire.

D'autre part, sur les 5 personnes à l'origine des écrits déjà déposés, deux ne sont pas présentées comme des victimes par la sa Town Hotel de telle manière que l'argument de ne pas faire revivre une situation qui les aurait ébranlées, ne peut expliquer que la sa Town Hotel n'ait pas estimé utile de compléter d'initiative son dossier de pièces par des attestations conformes au Code judiciaire. De même, la personne des ressources humaines qui aurait reçu madame C. d. le 6 janvier 2020 et pour lequel la sa Town Hotel n'a déposé aucun écrit, n'est pas davantage une prétendue victime.

Il convient d'ordonner la réouverture des débats pour permettre à la sa Town Hotel de compléter son dossier de pièces et aux parties de débattre des nouvelles pièces. Monsieur C. A. est autorisé à compléter son dossier de pièces pour contredire les nouvelles pièces qui seront déposées par la sa Town Hotel.

Les autres chefs de demande étant liés à la reconnaissance ou non du motif grave (à l'exception de la prime de tuteur), ils ne seront pas examinés en l'état actuel.

2. La prime de tuteur

Monsieur C. A. expose que son responsable hiérarchique, monsieur V., lui a demandé d'assurer la formation pratique d'un apprenti âgé de moins de 25 ans au sein de l'hôtel et que ce dernier lui a promis aux alentours de juillet-août 2019, une compensation sous forme d'une prime de 1.750 euros juridiquement distincte de la prime octroyée par Actiris aux employeurs qui organisent des formations en milieu professionnel pour des apprentis âgés de moins de 25 ans qui suivent une formation en alternance.

La sa Town Hotel invoque que monsieur C. A. reste en défaut d'apporter le moindre élément probant permettant d'établir l'existence de cette prétendue prime.

Monsieur C. A. n'invoque ni n'établit ne pas avoir été rémunéré pendant les heures où il a formé son collègue apprenti.

L'engagement unilatéral qu'aurait pris monsieur V. de lui payer une compensation sous forme de prime d'un montant de 1.750 euros n'est aucunement démontré.

Ce chef de demande est dès lors non fondé.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable.

La cour déclare la demande de paiement d'une somme de 1.750 euros qualifiée de prime de tuteur non fondée et en déboute monsieur C. A.

La cour réserve à statuer sur les autres chefs de demande et ordonne la réouverture des débats à la date du **15 janvier 2025** à **13h40** pour **40** minutes de plaidoiries en vue de permettre à la sa Town Hotel de déposer les attestations précitées et aux parties d'en débattre.

La cour fixe pour ce faire les délais dans lesquels les parties devront remettre au greffe et envoyer à l'autre partie leurs conclusions et pièces qui porteront exclusivement sur l'objet de la réouverture des débats :

- La sa Town Hotel enverra ses conclusions principales et pièces à monsieur C. A. et les remettra au greffe au plus tard le **15 juillet 2024** ;
- Monsieur C. A. enverra ses conclusions additionnelles et pièces à la sa Town Hotel et les enverra au greffe au plus tard le **16 septembre 2024** ;
- La sa Town Hotel enverra ses conclusions de synthèse et pièces à monsieur C. A. et les remettra au greffe au plus tard le **14 octobre 2024**.
- Monsieur C. A. enverra ses conclusions additionnelles et de synthèse et pièces à la sa Town Hotel et les remettra au greffe au plus tard le **18 novembre 2024**.

La cour réserve les dépens.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K., conseiller,
L. S., conseiller social au titre d'employeur,
N. S. H., conseiller social au titre d'ouvrier ,
Assistés de J. A., greffier

J. A., N. S. H., L. S., P. K.,

Monsieur L. S., conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur N. S. H., conseiller social au titre d'ouvrier, et Monsieur P. K., conseiller.

J. A.

et prononcé, à l'audience publique de la 6^{ième} Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 mai 2024, où étaient présents :

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

J. A.

P. K.