



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 16 décembre 2024
Numéro du rôle 2023/AB/437
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 19 janvier 2023 21/2134/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. « Entreprise de toiture D.I.M. », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0422.764.305 (ci-après « la SA »),

dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, rue Goffart 71,

partie appelante, représentée par Maître M. D., avocate à 1170 Bruxelles,

contre

Monsieur A. B.,

partie intimée, représentée par Monsieur S. P., délégué syndical, porteur d'une procuration,

☆

☆ ☆

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 19.1.2023, R.G. n° 21/2134/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 18.6.2023 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 19.9.2023 ;
- les conclusions de synthèse remises pour la SA le 5.2.2024 ;
- les conclusions additionnelles remises pour M.B le 27.3.2024 ;
- le dossier de la SA (13 pièces) ;
- le dossier de M.B (22 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 25.11.2024.

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 25.11.2024.

2. Les faits et antécédents

La SA se présente comme une entreprise constituée en 1982, active dans le secteur du bâtiment et spécialisée dans les travaux de toiture. Elle ressortit à la commission paritaire de la construction (CP n°124).

Le 24.9.2007, M.B est entré au service de la SA en qualité de « couvreur » dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à plein temps.

Le 1.6.2017, il est devenu chef d'équipe.

Le 10.1.2019, la SA lui a adressé l'avertissement suivant sous pli recommandé¹ :

« (...) en date du 09-01 à 15h45, je suis passé sur chantier, chaussée de la Hulpe n° 24 à 1000 Bruxelles, où j'ai constaté que vous étiez à l'arrêt et occupé à consommer de l'alcool.

¹ Pièces 4 et 5 – dossier SA

Comme stipulé dans le règlement que vous avez signé, il est strictement interdit de consommer de l'alcool durant vos heures de travail de 7h à 16h.

Non seulement vous dégagez une image de marque négative, et de plus votre sécurité est mise en danger.

Pour rappel, en cas d'accident sur chantier, si vous êtes sous l'influence d'alcool, l'assurance se retournera contre vous sur base du contrat de travail signé en date du 30-10-2018 dont il est fait mention que dans le cadre de notre activité, l'usage de l'alcool est interdit.

Prenez cet avertissement comme le dernier, car dans le cas contraire je serais obligé à contre coeur de prendre d'autres mesures. (...) »

La lettre recommandée a fait retour avec la mention « non réclamé »².

Dans une lettre datée du lundi 1.7.2019, Madame T., secrétaire de la direction, a dénoncé l'incident suivant mettant M.B en cause³ :

« (...) Je vous écris afin de vous faire part d'une situation délicate qui s'est produite en ce jour.

En fin de journée, lors du retour des hommes au dépôt, je demande à 2 d'entre eux, de me fournir des photos du travail réalisé sur un chantier afin de clôturer mon dossier (...)

L'un d'eux, M.B, me répond sèchement disant qu'il n'a pas à faire de photo avec son GSM qui est privé et part de suite. Je lui demande alors pour les prochaines fois, de bien vouloir me les envoyer par Wifi afin que cela ne lui coûte rien et refuse.

J'ai eu beaucoup de mal à encaisser sa façon de me parler qui était limite agressive.

(...) avec ce genre de retour venant de mon collègue, qui je vous l'avoue n'est pas la 1^{ère} fois qu'il me remballe, je ne peux malheureusement répondre correctement à vos demandes (...)

Je prends mon travail à cœur depuis le début, mais avec ce genre de situation et de non-collaboration je sent que cela se répercute sur ma vie privée et cela je ne peux l'accepter, ni pour mon bien-être ni celui de ma famille.

Si cela devrait persister, je devrais songer à trouver un autre emploi.

(...) »

Le mercredi 3.7.2019, la SA a notifié à M.B son licenciement pour motif grave avec effet immédiat au 2.7.2019⁴.

² Pièce 5 – dossier SA

³ Pièce 6 – dossier SA

⁴ Pièce 7 – dossier SA

Le vendredi 5.7.2019, la SA lui a notifié par recommandé les motifs graves justifiant son licenciement. La lettre était rédigée en ces termes par l'administrateur délégué de la SA⁵ :

« (...) voici ci-dessous, les motifs de votre licenciement.

Historique :

(...) nous vous avons nommé en tant que chef d'équipe A en date du 01-06-17.

Environ, 1 an après, la situation se dégrade car vos engagements n'étaient pas respectés en tant que chef d'équipe A.

A savoir :

- Refus de faire des comptes rendus en fin de journée sur l'état d'avancement de chantier et refus d'appeler le patron lors du dernier jour prévus du chantier afin de prévoir le planning futur aucune communication avec vos supérieurs ;*
- Refus d'employer les engins de levage sur les chantiers ;*
- Refus de conduire la camionnette ;*
- Comme stipulé dans le règlement de travail, votre plage horaire est de 7h00-12h00 et de 13h00-16h00, or votre heure de pause n'était pas quotidiennement respectée et repreniez le travail plus tard. Plusieurs remarques vous ont été formulées à ce sujet ;*
- Plusieurs remarques vous ont été faites quant au problème d'alcool : boissons sur chantier, cannette de bière restant dans la camionnette, consommation de boissons alcoolisées durant vos heures de travail. Il vous a été demandé de ne pas porter vos vêtements de travail (logo de la société visible) après vos heures quand vous consommez de l'alcool au coin de la rue du bureau. Cela donne évidemment une très mauvaise image.*
- Une lettre recommandée vous a été adressée en date du 10-01-19 concernant les faits d'alcool + envois normal. Nous avons reçu par retour le recommandé non réceptionné + plusieurs avertissements oraux sur chantier lors de la prise en flagrant délit ;*
- Je vous rappelle qu'en tant que chef d'équipe, vous êtes responsable de faire des photos sur la pose de l'isolation afin que le client puisse rentrer sa*

⁵ Pièce 8 – dossier SA

prime. Vous m'avez répondu en me montrant votre GSM, qu'il était privé et que vous n'aviez pas de photo à prendre en date du 001-07-19, vous' avez également dit que cela ne faisait pas partie de votre mission. A noter qu'un abonnement de Gsm vous avait été fourni et que vous avez décidé de la rendre de votre propre volonté. Cela fait part de mauvaise volonté. A noter également que du wifi est mit à votre disposition au sein de l'atelier.

- *Vous refusé de décrocher le téléphone quand l'un de vos responsables ou la secrétaire vous appelle.*
- *Vous avez refusé après votre nomination en tant que chef d'équipe, de mettre à disposition votre permis C.*
- *Il était clairement visible, que vous mettiez une ambiance sur chantier très malsaine. Plusieurs de vos collègues, ont quitté l'entreprise du à votre négativité et du au manque de collaboration.*
- *Le dernier point qui m'a fait prendre la décision de vous licencier est le courrier que j'ai reçu de ma secrétaire pour l'incident du 01-07-2019. Vous lui avez manqué de respect et elle en était très mal. Lors de cet incident, plusieurs personnes ont été témoin de la scène et' cela à été filmé par les caméras de surveillance.*

Les faits rapportés par la secrétaire sont :

Qu'a votre retour de chantier, elle vous a demandé, à vous et d'autres collègues, des photos d'un chantier afin de pouvoir finaliser son dossier. Vous 'êtes aussitôt parti en disant : "je n'ai pas de photos moi, je n'en fais pas" Elle vous a alors demandé que vous les envoyés via wifi afin que cela ne vous coûte rien et vous avez dit que votre GSM était privé et que vous n'aviez pas à l'utiliser, c'est vous qui payez votre facture et pas votre patron.

Vous lui avez parlé agressivement en manquant de respect et ce n'est pas la 1^{ère} fois.

Suite à cette situation, je suis descendu de mon appartement situé au 1^{er} étage, je vous ai demandé de vous excuser auprès de la secrétaire, vous ne m'avez même pas répondu, vous êtes resté assis, tournant la tête en faisant comme si je n'étais pas là, en m'ignorant. J'ai ensuite prit votre cannette de bière afin de la mettre dans l'évier de la cuisine et je vous ai demandé de quitter les lieux et vous ai également dit que si vous désiriez boire, c'était en dehors de mes locaux. Vous m'avez dit : "D., tu es un petit" en montrant avec vos mains la hauteur d'un chien. Vos collègues vous ont fait sortir et on fermé la porte de sécurité afin que

la situation ne dégénère pas. Ensuite, je suis remonté dans mes appartements afin de me calmer, étant très peiné de la situation et ayant des problèmes cardiaque, l'un de vos collègues m'a accompagné chez moi. Je trouve votre comportement vis-à-vis de moi, votre patron, très vexatoire et c'est suite à cela que je prends la décision de mettre un terme à notre relation. (...) »

Par un envoi recommandé avec accusé de réception du 1.7.2020, l'organisation syndicale de M.B a adressé à la SA une lettre portant contestation du motif grave, demande de paiement d'une indemnité de préavis de 22 semaines et des frais de vêtement et mise en demeure afin d'interrompre la prescription sur la base de l'article 2244, §2, anc. CCiv.⁶

Par une requête du 23.6.2021, M.B a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SA.

Par jugement du 19.1.2023, le tribunal a fait droit à la demande de M.B.

Par requête du 18.6.2023, la SA a interjeté appel de ce jugement.

3. La demande originaire et le jugement dont appel

3.1. La demande originaire :

M.B demandait au tribunal de condamner la SA au paiement des sommes suivantes, à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité :

- 15.763,44 € bruts, à titre d'indemnité de rupture ;
- 716,00 € nets, à titre d'indemnité pour les vêtements de travail.

Il demandait en outre :

- la délivrance de cinq documents sociaux rectifiés, sous peine d'astreinte de 25 € par jour et par document ;
- la condamnation de la SA aux dépens, liquidés à la somme de 20 €.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les demandes de M.B fondées ;

⁶ Pièce 5 – dossier M.B

Condamne [la SA] au paiement des sommes suivantes :

- 15.763,44 € bruts, à titre d'indemnité de rupture ;
- 716,00 € nets, à titre d'indemnité pour les vêtements de travail;

Précise que ces sommes sont à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité ;

Condamne [la SA] à la délivrance de cinq documents sociaux (une feuille de paie pour l'indemnité de rupture, une feuille de paie pour l'indemnité d'entretien des vêtements de travail, un compte individuel rectifié, un document C4 rectifié et une fiche fiscale), sous astreinte de 25,00 € par document manquant et par jour échu à dater de la signification du jugement ;

Condamne [la SA] aux dépens, liquidés par M.B à la somme de 20,00 € (contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne), et lui délaisse ses propres dépens.

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SA demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- en conséquence, réformer le jugement dont appel et déclarer l'action recevable s'il échet, mais non fondée ;
- condamner M.B au paiement des dépens des deux instances liquidés à 1.430 € pour la première instance et à 1.650 € pour l'appel.

4.2. M.B demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable, mais non fondé ;
- en conséquence, confirmer le jugement *a quo* ;
- condamner la SA aux dépens des deux instances ou, subsidiairement, compenser les dépens.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 18.6.2023, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel 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

6.1.1.1. Les textes

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 congé⁷.

6.1.1.2. Le respect d'un double délai

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.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du Dimanche et des jours fériés.

Si des faits multiples sont invoqués pour motiver la rupture immédiate pour faute grave, le délai de trois jours doit être observé au regard du dernier fait reproché, à défaut le congé sera tardif pour l'ensemble des faits⁸.

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

6.1.1.3. Le motif grave

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3.7.1978, 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 reprochée⁹. 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* ».

⁷ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

⁸ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 3^e ch, 4.5.2007, *J.T.T.*, 2007, p.390

⁹ 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

Dès lors que le juge considère que n'est pas rapportée la preuve du fait reproché et qui précède de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, il n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant en effet pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont la réalité n'est pas démontrée¹⁰.

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 faute¹¹.

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 avisé¹².

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.

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 de la situation. Il examinera *in concreto* 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 grave¹³. 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.

Tout cela relève en fin de compte de l'appréciation souveraine du juge du fond, appréciation qui devra porter sur chacun des trois éléments précités : existence d'une faute, degré de gravité et incidence sur la relation de travail. 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

¹⁰ v. Cass., 2.12.1996, *Pas.*, 1996, I, p.472

¹¹ v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

¹² v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, *juportal.be*, *J.T.T.*, 2006, p. 404

¹³ 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

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 3.7.1978¹⁴.

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

La cour constate que la SA a respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978, ce qui ne donne d'ailleurs lieu à aucune contestation entre les parties.

6.1.3. Application – l'existence d'une faute grave et son intensité

6.1.3.1. Le premier juge a considéré que la preuve d'une faute grave n'était pas rapportée pour les motifs suivants :

« (...) Le licenciement a été notifié par un courrier daté du 03.07.2019. Il convient donc d'examiner le fait connu de l'employeur dans les trois jours qui précèdent.

Selon la lettre de motivation du 05.07.2019, le fait entraînant la rupture est l'incident du 01.07.2019 avec la secrétaire du gérant de [la SA], Madame L. T.

Celle-ci le décrit comme suit, dans un courrier du jour-même : (...)

Dans un témoignage écrit du 22.02.20227, elle décrit à nouveau les faits comme suit : l'intéressé "a refusé en me disant d'une manière agressive que son GSM est privé et [qu'il] n'a pas à l'utiliser pour le travail, ni sa connexion internet". Elle ajoute que "le lendemain il m'a contactée afin de désamorcer la situation".

M.B conteste pour sa part avoir été agressif, et précise que, n'ayant pas participé au chantier en question (étant absent pour maladie), il relevait à un autre travailleur de prendre les photos en question. Madame T. reconnaît d'ailleurs s'être adressé "à deux d'entre eux".

Aucun autre témoin ne décrit précisément ce qui s'est passé.

Les parties s'opposent sur ce qui s'est produit ensuite. Selon M.B, le gérant de [la SA] "est descendu en criant (avec insultes)". Selon ce dernier (Monsieur D. B.), "je vous ai demandé de vous excuser auprès de la secrétaire, vous ne m'avez même pas répondu (...) faisant comme si je n'étais pas là, en m'ignorant. J'ai ensuite pris votre canette de bière afin de la mettre dans l'évier (...). Vous m'avez dit : 'D., tu es un petit' en montrant avec vos mains la hauteur d'un chien".

Le tribunal constate que la preuve de la gravité des faits n'est pas rapportée à suffisance.

¹⁴ 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

Certes, Madame T. a été affectée par le ton (“limite agressif”) employé par M.B pour lui répondre. Mais elle admet également que ce dernier a tenté le lendemain de désamorcer la situation.

[M.B et Monsieur D. B.] s'opposent sur ce qui s'est passé ensuite, mais sans témoins pour appuyer leurs dires. Le premier ne précise pas les insultes qu'il aurait reçues, et le second décrit un comportement désagréable mais non insultant.

Dès lors, si les faits décrits constituent une faute dans le chef de M.B, celle-ci n'atteint pas le degré de gravité requis pour justifier un licenciement. Cette faute justifie tout au plus un sérieux avertissement.

Le motif grave n'est donc pas établi. Il n'y a pas lieu d'examiner les faits situés en-dehors du délai de trois jours et invoqués par [la SA] à l'appui du motif grave (insubordinations, non-respect de l'horaire, consommation d'alcool, mauvaise ambiance). (...) »

6.1.3.2. Il ressort de la lettre de notification des motifs graves du 5.7.2019 que le seul fait invoqué et survenu dans le délai de 3 jours avant le licenciement est l'incident du 1.7.2019 ayant impliqué successivement, d'abord, M.B et la secrétaire et, ensuite, M.B et l'administrateur délégué.

Les autres faits dénoncés ne sont pas en eux-mêmes constitutifs d'une faute grave, mais pourraient l'être s'il fallait les considérer dans leur ensemble avec le dernier fait vanté survenu le 1.7.2019.

Dans les lignes qui suivent, la cour examinera le fait déclencheur du 1.7.2019 et, si elle le juge établi, s'intéressera ensuite aux faits antérieurs.

a) L'incident du 1.7.2019

a.1. L'échange avec la secrétaire

Il est reproché à M.B d'avoir, ce jour-là du 1.7.2019, « *manqué de respect* » à Madame T., suite à quoi elle s'est sentie très mal. Dans sa lettre du 5.7.2019, l'administrateur délégué se réfère directement à la lettre de Madame T. qui relate l'incident. Il en retient que :

- c'est ce fait là qui l'a amené à prendre la décision de licencier ;
- au retour de chantier de M.B, la secrétaire lui a demandé, à lui et à d'autres collègues, « *des photos d'un chantier* » ;
- M.B est aussitôt parti en disant : « *je n'ai pas de photos moi, je n'en fais pas* » ;

- la secrétaire lui a alors proposé de les envoyer en se branchant au Wifi pour que cela ne lui coûte rien, mais M.B lui a répondu que son GSM est privé, qu'il n'avait pas à l'utiliser et que c'était lui et non son patron qui paye sa facture ;
- M.B lui a « *parlé agressivement en manquant de respect et ce n'est pas la 1^{ère} fois* ».

La cour note que cette présentation de l'incident du 1.7.2019 correspond bien au récit qu'en donne la secrétaire dans sa lettre du 1.7.2019, avec toutefois deux nuances :

- Madame ne s'est pas adressée à M.B et à « *d'autres collègues* », mais à M.B et à un autre collègue ;
- selon Madame T., M.B lui a répondu « *sèchement* » et sa façon de lui parler était « *limite agressive* ».

Plus d'un an après le licenciement, le 22.2.2022, Madame T. a délivré à la SA une attestation conforme à l'article 961/2, CJ, dans laquelle elle revient sur l'incident du 1.7.2019 pour en donner la version suivante¹⁵ :

*« En date du 1^{er} juillet 2019, j'ai demandé à M.B en fin de journée, de bien vouloir m'envoyer les photos du chantier en cours afin de les mettre dans mon dossier, ce dernier a refusé en me disant d'une manière agressive que son GSM est privé et n'a pas à l'utiliser pour le travail ni sa connexion internet.
Le lendemain il m'a contacté afin de désamorcer la situation. »*

M.B ne conteste pas qu'il y ait eu un incident à cette occasion, mais expose que¹⁶ :

- cet incident « *s'est manifesté par une incompréhension* » entre lui et la secrétaire ;
- il n'y a « *pas eu de réelle altercation* », mais « *une incompréhension due probablement à la méconnaissance parfaite du français* » ;
- ce qui lui a été demandé, ce ne sont pas les photos du chantier en cours, mais d'un « *chantier réalisé en juin 2019* », mais qu'il ne possédait pas et ne pouvait donc fournir, vu qu'il a été en incapacité de travail du 27.5.2019 au 21.6.2019 et n'a pas participé à ce chantier ;
- Madame T. n'a semble-t-il pas compris, croyant probablement qu'il était de mauvaise volonté, « *de sorte que le ton est monté, de manière toute relative* » ; il a « *peut-être haussé un peu la voix en répétant ses explications, mais il serait inexact de parler d'altercation* » ; tout au plus s'agit-il d'une « *mésentente entre collègues, non constitutive de faute en soi* » ;
- le reproche fait d'un « *manque de respect* » est manifestement imprécis et cela l'empêche de se défendre correctement ;
- il existe un doute quant à la personne qui était censée faire et communiquer les photos.

¹⁵ Pièce 12 – dossier SA

¹⁶ Conclusions additionnelles M.B, pp.2 et 12-14

A l'audience, M.B précise encore que le fait qu'il ait contacté Madame T. le lendemain pour désamorcer la situation atteste de ce qu'aucune faute ne peut lui être imputée.

La cour constate que les versions de la secrétaire et de M.B se rejoignent sur plusieurs points et cela lui permet de retenir *a minima* que :

- le 1.7.2019, il y a bien eu un échange verbal traduisant une « *mésentente* » entre M.B et sa collègue secrétaire ;
- le ton est monté ;
- M.B a haussé la voix ;
- la « *mésentente* » a été perçue par M.B lui-même comme suffisamment sérieuse pour qu'il prenne l'initiative de contacter Madame T. le lendemain, afin de « *désamorcer la situation* ».

Cette attitude est l'expression ouverte d'un manque de respect à l'égard d'une collègue. Elle est fautive dans le chef de M.B qui, en application de l'article 16 de la loi du 3.7.1978, était tenu d'assurer et d'observer le respect des convenances pendant l'exécution du contrat.

Prise isolément, la faute ne revêt cependant qu'un degré de gravité relatif.

a.2. L'intervention de l'administrateur délégué

La lettre de notification des motifs graves du 5.7.2019 précise ce qui suit à ce sujet :

« Suite à cette situation, je suis descendu de mon appartement situé au 1^{er} étage, je vous ai demandé de vous excuser auprès de la secrétaire, vous ne m'avez même pas répondu, vous êtes resté assis, tournant la tête en faisant comme si je n'étais pas là, en m'ignorant. J'ai ensuite prit votre cannette de bière afin de la mettre dans l'évier de la cuisine et je vous ai demandé de quitter les lieux et vous ai également dit que si vous désiriez boire, c'était en dehors de mes locaux. Vous m'avez dit : 'D., tu es un petit'' en montrant avec vos mains la hauteur d'un chien. Vos collègues vous ont fait sortir et on fermé la porte de sécurité afin que la situation ne dégénère pas. Ensuite, je suis remonté dans mes appartements afin de me calmer, étant très peiné de la situation et ayant des problèmes cardiaque, l'un de vos collègues m'a accompagné chez moi. Je trouve votre comportement vis-à-vis de moi, votre patron, très vexatoire et c'est suite à cela que je prends la décision de mettre un terme à notre relation. (...) »

M.B ne contredit pas véritablement la relation donnée de ce fait dans la lettre du 5.7.2019, mais précise le contexte et donne les explications suivantes¹⁷ :

¹⁷ Conclusions additionnelles M.B, pp.14-15

- « (...) Madame T., n'ayant visiblement pas compris l'impossibilité matérielle de lui transmettre les photos demandées, (...), a appelé par téléphone Monsieur D. B., qui a ses bureaux à l'étage. Celui-ci est descendu en criant (avec insultes "Cheval et syndicaliste") que M.B devait donner les photos du chantier, sans vouloir entendre la raison pour laquelle M.B, absent de ce chantier pour maladie, ne pouvait les transférer de son téléphone (...) » ;
- s'il a effectivement dit à Monsieur D. B. qu'il était « un petit » :
 - en réalité « l'appelante (...) a provoqué ces propos par des insultes qu'elle a elle-même préalablement adressées [à M.B] » ;
 - « si ces propos sont certes regrettables, ils ne peuvent pas être placés au sommet de l'échelle en termes de gravité en ce sens qu'ils restent relativement mesurés voire insignifiants » ;
 - « eu égard à la provocation (...), au caractère peu insultant des propos ainsi qu'à leur caractère totalement isolé », ils ne rendaient pas impossible la poursuite des relations de travail

La cour en infère que M.B a insulté publiquement son employeur le 1.7.2019. Il ne prouve pas la provocation et les insultes qui auraient précédé. Il ne conteste pas que ses collègues ont dû le faire sortir pour éviter que cela dégénère.

Encore que M.B minimise la gravité de l'insulte au point de qualifier ses propos de « mesurés voire insignifiants », il les juge lui-même « regrettables ».

Pour la cour, le fait est fautif et la faute est grave.

La circonstance que la scène se soit déroulée devant d'autres travailleurs accentue considérablement sa gravité, puisqu'à l'attaque personnelle, légitimement vécue comme vexatoire par l'employeur, se mêle un déni frontal et public de son autorité. Ce genre d'agression verbale laisse des plaies difficilement curables qui ne font pas bon ménage avec la poursuite sereine d'une relation de travail¹⁸.

A l'estime de la cour, ce seul fait justifiait par conséquent déjà une rupture de confiance telle qu'elle rendait immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle des parties.

Ce n'est que surabondamment que peuvent encore être pris en compte pour justifier la décision de licencier le comportement fautif retenu à l'égard de la secrétaire, conjugué aux faits de consommation d'alcool dénoncés dans l'avertissement du 10.1.2019 présenté à l'époque comme le dernier avant « de prendre d'autres mesures ».

b) Les autres faits antérieurs

¹⁸ V. aussi dans ce sens pour une situation comparable : CT Bruxelles, 4^e ch., 16.2.2022, R.G. n°2017/AB/646

Les développements qui précèdent rendent sans intérêt pour la solution du litige l'examen des autres faits antérieurs.

6.1.4. Le droit à une indemnité compensatoire de préavis

Dans les circonstances précises de l'espèce rappelées *supra* au point 2 et eu égard aux constatations posées ci-avant, la cour juge que c'est à bon droit que la SA a pris la décision du licenciement pour motif grave.

La demande d'une indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

6.2. Quant aux dépens

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

En l'occurrence, c'est M.B qui succombe et qui devra ainsi supporter les dépens d'appel de la SA.

Au vu de la solution dégagée ci-dessus et des éléments qui fondent sa décision, la cour ne perçoit pas en quoi ces frais auraient été inutilement causés par la SA et devraient être laissés à sa charge comme le réclame M.B.

La demande de compensation des dépens n'est quant à elle justifiée que pour les dépens de première instance en application de l'article 1017, al.4, CJ, vu que la condamnation de la SA pour les frais de vêtements de travail et la délivrance de documents sociaux n'a pas été visée par l'appel et demeure.

PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

En conséquence, déboute Monsieur A. B. de sa demande originale d'indemnité de préavis et met à néant le jugement *a quo* dans cette mesure et en ce qu'il met les dépens à charge de la S.A. « Entreprise de toiture D.I.M. » ;

En application de l'article 1017, al.4, CJ, ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance, en ce compris les 20 € de contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

