

Numéro du répertoire 2020 / 846
Date du prononcé 13 mai 2020
Numéro du rôle 2017/AB/961
Décision dont appel 16/2394/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre – audience extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00001639218-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

Le Centre Public d'Action Sociale de SCHAERBEEK,

dont le siège social est établi à 1030 BRUXELLES, Boulevard Reyers, 70,

partie appelante,

représentée par Maître DE GREEF Virginie loco Maître GUTMER Virginie, avocate à 1050
BRUXELLES,

contre

BEN S.

partie intimée,

représentée par Maître BIRENBAUM Serge loco Maître HUISMAN Eliot, avocat à 1060
BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

Monsieur Ahmed BEN S. a été engagé par le CPAS de SCHAERBEEK à partir du 16 juillet 2012 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée pour exercer la fonction de cuisinier (niveau D). Par un avenant au contrat de travail entré en vigueur le 1^{er} octobre 2013, la qualité d'assistant technique (niveau C) lui a été attribuée.

Le 31 août ou le 7 septembre 2015 (les parties s'opposent sur cette date, qui n'a pas pu être établie par les pièces déposées), monsieur Ahmed BEN S a été auditionné par sa hiérarchie et l'exécution de son contrat de travail a été suspendue par décision du CPAS.

Un rapport disciplinaire a été établi à son sujet le 23 septembre 2015, exposant les faits suivants :



- Le 23 juin 2015, un commis de cuisine, dont le nom n'est pas précisé, a signalé à son supérieur hiérarchique qu'il avait vu monsieur Ahmed BEN S. emporter des marchandises lors de sa prestation du dimanche 21 juin 2015.
- Les images de caméra de surveillance du parking, enregistrées le 21 juin 2015, montrent monsieur Ahmed BEN S. déposant dans le coffre de sa voiture une caisse emportée des cuisines. Les images caméra des week-ends durant lesquels monsieur Ahmed BEN S. a travaillé en juillet et août 2015, soit les 5 et 6 juillet, 19 et 20 juillet et 29 et 30 août, ont été contrôlées. Sur les images du 30 août, le CPAS de SCHAERBEEK a aperçu monsieur Ahmed BEN S. mettre dans son véhicule un sac en plastique en plus de son sac à dos.
- Trois autres travailleurs, dont le nom n'est pas précisé, ont été auditionnés les 2 et 4 septembre 2015. Ils ont déclaré que monsieur Ahmed BEN S. volait régulièrement des denrées (huile d'olive, sucre, bouillon de légumes, biscuits, lait, miel) et du matériel (essuies).

Par une lettre du 22 ou du 23 septembre 2015, monsieur Ahmed BEN S. a été convoqué pour être entendu par le Conseil de l'action sociale le 7 octobre 2015. Une copie de son dossier lui a été transmise et il a été autorisé à se faire assister lors de l'audition.

Monsieur Ahmed BEN S., assisté d'une déléguée syndicale, a été entendu par le Conseil de l'action sociale le 7 octobre 2015. Le même jour, le Conseil a pris la décision de le licencier pour motif grave, sans indemnité ni préavis.

Cette décision a été notifiée à monsieur Ahmed BEN S. par courrier recommandé du 8 octobre 2015.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Ahmed BEN S. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner le CPAS de SCHAERBEEK à lui payer les sommes suivantes :

- 12.521,92 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts,
- 5.000 euros à titre d'indemnité en raison du caractère abusif du licenciement,
- les dépens, non liquidés.

Par un jugement du 15 juin 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles, a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande d'indemnité compensatoire de préavis recevable et fondée et condamne le CPAS de Schaerbeek à payer à monsieur Ben S. la somme brute de 8.116,04 euros à ce titre ;



Ordonne la compensation des dépens, chaque partie supportant ses propres dépens ».

L'appel principal

Le CPAS de SCHAERBEEK demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles et de :

- Déclarer le présent appel recevable et fondé, et
- Mettre à néant le jugement a quo et le réformer en ce qu'il déclare le licenciement irrégulier et la demande originaire de M. Ben S. visant à obtenir la condamnation du concluant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée ;

En conséquence, déclarer cette demande non fondée et en débouter M. Ben S

- Confirmer le jugement a quo en ce qu'il déclare la demande de M. Ben S visant à obtenir la condamnation du concluant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif non fondée ;
- Condamner M. Ben S aux entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances (soit, 1.320,00 EUR en première instance et 1.320,00 EUR en appel).

Monsieur Ahmed BEN S. demande à la cour du travail de :

- Dire l'appel principal recevable mais non fondé ;
- Dire l'appel incident recevable et fondé ;
- Réformer le jugement entrepris en ce qu'il condamne le CPAS de SCHAEERBEEK au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure 12.521,92 € bruts et dire pour droit que ce montant lui est dû ;
- Réformer le jugement entrepris en ce qu'il déboute Monsieur BEN S, de sa demande en réparation d'un licenciement abusif ;



- Condamner le CPAS de SCHAERBEEK au paiement d'une indemnité de 5.000 € en réparation de la faute qui en résulte.
- Condamner le CPAS de SCHAERBEEK aux dépens des deux instances liquidés à hauteur de deux fois 1.320 €, soit 2.640 €.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel du CPAS de SCHAERBEEK a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 9 novembre 2017.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

L'appel incident est recevable également.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 décembre 2017, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur Ahmed BEN S. a déposé ses conclusions le 3 juillet 2018, le 4 mars et le 4 septembre 2019.

Le CPAS de SCHAERBEEK a déposé ses conclusions le 4 décembre 2018 et le 4 juin 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont commencé à plaider lors de l'audience publique du 16 mars 2020. Les plaidoiries ont dû être interrompues pour motif sanitaire et les parties ont demandé à la cour de poursuivre l'examen de la cause dans le cadre de la procédure écrite (article 755 et suivants du Code judiciaire). La cause a été prise en délibéré en exécution de ces dispositions.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

Le CPAS de SCHAERBEEK doit payer à monsieur Ahmed BEN S. une indemnité compensatoire de préavis de 8.116,04 euros brut.



Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Le licenciement pour motif grave

1.1.1. Le respect du délai légal pour licencier pour motif grave

1.

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

C'est à l'employeur de le démontrer.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice¹.

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête. La loi n'impose pas que l'enquête soit entamée sans délai et menée avec célérité².

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, selon les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits³. S'agissant d'un agent contractuel au service d'une autorité publique, l'audition préalable est, en règle⁴, obligatoire en vertu du principe général de bonne administration *audi alteram partem*, qui impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement⁵.

L'enquête sur les faits, l'audition du travailleur ou toute autre mesure d'instruction n'ont pour effet de postposer la prise de cours du délai dont l'employeur dispose pour licencier

¹ Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be.

² Cass., 17 janvier 2005, *Chr.D.S.*, p. 207 ; Cass., 15 juin 2015, *J.T.T.*, p. 486.

³ Cass., 5 novembre 1990, www.cass.be, n° JC90B53 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500.

⁴ Concernant d'éventuelles exceptions, voyez H. DEKKERS, « Licenciement pour motif grave et obligation d'audition préalable de l'agent contractuel de la fonction publique : entre évolution et révolution », obs. sous C.C., 22 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 274 et s.

⁵ C.C. 22 février 2008, arrêt n° 22/2018.



que pour autant que ces mesures soient nécessaires pour lui permettre d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Le délai pour donner congé ne peut être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise⁶.

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat⁷.

Lorsque le pouvoir de licencier est détenu par un organe délibérant, le délai pour licencier prend cours, en règle, le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet organe réuni⁸.

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier aurait pu ou dû avoir connaissance de ce fait plus tôt⁹. Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal¹⁰.

2.

En l'espèce, la personne compétente pour licencier est le Conseil de l'action sociale, un organe délibérant.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré être placé dans l'impossibilité de vérifier le respect du délai de trois jours par le CPAS, étant donné que deux des membres du Conseil de l'action sociale étaient informés des faits bien avant la réunion du Conseil du 7 octobre 2015 et que le CPAS n'a produit, en première instance, aucune pièce relative aux réunions du Conseil entre le mois de juin (date des faits) et le mois d'octobre 2015 (date de la décision de licenciement).

Cependant, le CPAS de SCHAERBEEK a complété son dossier en appel par le dépôt des ordres du jour détaillés des réunions du Conseil de l'action sociale tenues durant cette période et d'un extrait du procès-verbal de la réunion du 7 octobre 2015. La question du respect du délai de trois jours doit être examinée à nouveau en tenant compte de ces nouvelles pièces.

Le CPAS établit, au moyen de ces nouvelles pièces, que le cas de monsieur Ahmed BEN S. n'a été mis à l'ordre du jour d'aucune réunion du Conseil entre le 21 juin (date du premier fait) et le 6 octobre 2015. Il a été abordé pour la première fois par le Conseil le 7

⁶ C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chr.D.S.*, 2009, p. 43.

⁷ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

⁸ C.trav. Mons, 25 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 228 ; C.trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 366 ; C.trav. Liège, 28 juin 2011, *Chr.D.S.*, 2013/7, p. 373 ; C.trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chr.D.S.*, 2001, p. 265.

⁹ Cass., 14 mai 2001, www.cass.be; Cass., 15 juin 2015, *J.T.T.*, p. 486.

¹⁰ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.



octobre. Lors de cette réunion, le Conseil a entendu monsieur Ahmed BEN S assisté par son conseil, a délibéré et a voté le licenciement pour motif grave (par 7 voix pour, 2 voix contre et 3 bulletins blancs).

Lors de l'audition du 7 octobre, monsieur Ahmed BEN S a reconnu avoir pris, de temps en temps, des pauses dans la cuisine de la maison de repos et s'en est expliqué.

La cour du travail considère que c'est en date du 7 octobre 2015 que le Conseil de l'aide sociale, organe délibérant détenant le pouvoir de licenciement, a acquis une connaissance suffisante des faits pour pouvoir prendre sa décision.

Le licenciement ayant été notifié le lendemain, 8 octobre 2015, le délai légal de trois jours a été formellement respecté.

1.1.2. La preuve des faits

1.

L'article 35, alinéa 8, de la loi prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur¹¹.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine¹². Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu¹³.

2.

En l'espèce, la preuve des faits repose sur trois éléments :

Premièrement, des images de vidéosurveillance. Le CPAS de SCHAERBEEK lui-même reconnaît, dans son rapport d'enquête, que ces images ne permettent pas de constater ce que monsieur Ahmed BEN S a emporté dans une caisse le 21 juin et dans un sac en plastique le 30 août 2015. Monsieur Ahmed BEN S ne conteste pas avoir mis une caisse (le 21 juin) et un sac (le 30 août) dans sa voiture ; la contestation porte sur leur

¹¹ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

¹² S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

¹³ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.



contenu. Les images de vidéosurveillance ne contribuant pas à la preuve des faits reprochés, il est inutile de trancher la discussion au sujet de leur recevabilité.

Deuxièmement, le rapport d'enquête qui fait état de déclarations d'autres travailleurs. Il s'agit en réalité de la déclaration indirecte de l'auteur du rapport qui dit reproduire les déclarations de travailleurs. Ces déclarations elles-mêmes ne sont pas produites et les travailleurs qui les auraient faites ne sont pas nommés. Il s'agit d'un choix délibéré du CPAS, qui estime devoir préserver l'anonymat de ces personnes. La cour, quant à elle, estime devoir préserver le caractère équitable du procès, qui inclut les droits de la défense. Les conditions dans lesquelles ces prétendus témoignages de travailleurs sont portés à la connaissance de la cour et de monsieur Ahmed BEN S (reproduction indirecte de prétendues déclarations de personnes anonymes) les prive de toute force probante. Monsieur Ahmed BEN S est également privé de la possibilité de s'en défendre. Ces prétendues déclarations ne peuvent donc pas être retenues.

Troisièmement, la reconnaissance, par monsieur Ahmed BEN S du fait qu'il a emporté, de temps en temps, des restes de nourriture de la cuisine de la maison de repos. Ce fait est établi par l'aveu de monsieur Ahmed BEN S.

3.

En conclusion quant à la preuve des faits, il est établi que monsieur Ahmed BEN S emporté, de temps en temps, des restes de nourriture de la cuisine de la maison de repos.

Les autres faits invoqués par le CPAS de SCHAEERBEEK ne sont pas établis. Le CPAS ne prouve pas monsieur Ahmed BEN S a emporté des denrées alimentaires autres que des restes, ni qu'il a emporté du matériel de la cuisine.

1.1.3. Le caractère fautif et la gravité des faits

1.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé¹⁴.

¹⁴ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, p. 152.



2.

Le règlement de travail du CPAS de SCHAERBEEK interdit formellement aux travailleurs de consommer ou d'emporter à domicile tout aliment, collation et/ou repas refusés par les résidents ainsi que toute nourriture achetée en vue d'agrémenter les repas. Il prévoit que tout manquement à cette règle sera considéré comme un acte de vol pur et simple et entraînera le licenciement pour motif grave (article 9.4 *bis*).

Le fait, pour monsieur Ahmed BEN S d'avoir emporté des restes de nourriture contrevient à cette interdiction formelle prévue par le règlement de travail. Il s'agit dès lors d'une faute d'une certaine gravité.

La qualification de faute grave donnée par le règlement de travail à ce type de comportement ne lie pas la cour du travail.

La cour estime que la faute commise n'est pas suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre monsieur Ahmed BEN S. et le CPAS de SCHAERBEEK.

Dès lors, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

1.2. L'indemnité compensatoire de préavis

La cour confirme le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis effectué par le tribunal.

Monsieur Ahmed BEN S ne justifie pas sur quelle base il estime que l'indemnité devrait correspondre à 3 mois et 11 semaines de rémunération au lieu des 40 jours et 11 semaines retenus par le tribunal.

Le jugement doit être confirmé quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

La cour du travail confirme et fait siens les motifs pour lesquels le tribunal du travail a déclaré la demande d'indemnité pour licenciement abusif non fondée.

3. Les dépens

Tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire). Les dépens peuvent être répartis, dans la



mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

En l'espèce, monsieur Ahmed BEN S n'a obtenu gain de cause que partiellement, sur sa demande d'indemnité compensatoire de préavis.

La cour décide dès lors de répartir les dépens des deux instances et de les compenser partiellement, de telle sorte que le CPAS de SCHAERBEEK reste redevable d'un solde d'indemnité de procédure de 1.080 euros par instance, soit un montant total de 2.160 euros.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu (partiellement) les parties et après avoir examiné leurs conclusions et leurs pièces ;

Déclare les appels recevables, mais non fondés ;

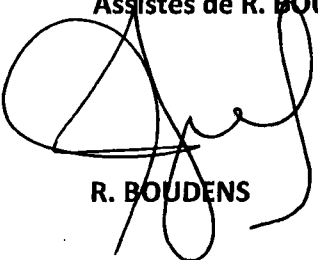
Confirme, en partie pour d'autres motifs, le dispositif du jugement attaqué ;

Condamne le CPAS de SCHAERBEEK aux dépens des deux instances à ce jour, à savoir :

- les indemnités de procédure, liquidées à 2.160 euros pour monsieur Ahmed BEN S
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, déjà payée par le CPAS.

Ainsi arrêté par :

**F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de R. BOUDENS, greffière,**


R. BOUDENS

A. LANGHENDRIES*

P WOUTERS*

F. BOUQUELLE*



*Madame F. Bouquelle, présidente de chambre, Monsieur P. WOUTERS, conseiller social employeur, ainsi que Monsieur A. LANGHENDRIES, conseiller social ouvrier, qui ont participé aux débats et au délibéré de la cause comme prévu par les articles 779 et 755 du Code judiciaire, sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt.

La Greffière,
R. BOUDENS

Conformément à l'article 786 du Code judiciaire,
Nous, Monsieur M. DALLEMAGNE, premier président de la cour du travail faisant fonction, certifions que Madame F. Bouquelle, présidente de chambre, Monsieur P. WOUTERS, conseiller social employeur ainsi que Monsieur A. LANGHENDRIES, conseiller social ouvrier, sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt (voyez également notre ordonnance du 5 mai 2020, rép. n°2020/761)..

Le premier président ff.
M. DALLEMAGNE

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6e Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, du 13 mai 2020 (date différée à la date initialement annoncée en raison des mesures particulières prises dans le cadre du covid-19 ; voyez : ordonnance du Premier président de la Cour du travail de Bruxelles, dd.01.04.2020), où sont présents :

M. DALLEMAGNE, premier président faisant fonction,
désigné pour le prononcé par l'ordonnance du 5 mai 2020, rép. n° 2020/761, qui a constaté l'empêchement légitime de la présidente de la chambre de prononcer l'arrêt,
R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

M. DALLEMAGNE

