



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
Date du prononcé <b>19 juin 2023</b>
Numéro du rôle <b>2022/AB/168</b>
Décision dont appel <b>20/721/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

**Monsieur M D** , inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.D »),  
domicilié à,

partie appelante, représentée par Maître Carine GUIGUI, avocate à 1000 Bruxelles,

**contre**

**La S.A. « Oscar Daffe Marbrerie »**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0422.266.140 (ci-après  
« la SA »),

dont le siège est établi à 1440 Braine-le-Château, rue Robert Ledecq 14,

partie intimée, représentée par Maître Geoffroy CONING, avocat à 1090 Bruxelles,

★

★ ★

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 1<sup>ère</sup> chambre, division Nivelles, du tribunal du travail du Brabant wallon du 25.11.2021, R.G. n°20/721/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 23.2.2022 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 25.4.2022 ;
- les conclusions remises pour M.D le 10.11.2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèses remises pour la SA le 19.1.2023 ;
- le dossier de M.D (19 pièces) ;
- le dossier de la SA (28 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 22.5.2023.

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 cause prise en délibéré le 22.5.2023.

## **2. Les faits**

La SA ressortit à la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du royaume (CP n°102.08).

Le 9.3.2016, M.D a été engagé en qualité de « manœuvre » par la SA dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée et à plein temps. Ce contrat a été renouvelé à deux reprises pour une durée déterminée.

Le 17.4.2017, M.D a été engagé dans la même fonction dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à plein temps (39 heures par semaine)<sup>1</sup>.

En son article 7, le contrat prévoit que l'ouvrier s'engage, en cas d'absence résultant d'une incapacité de travail, « à avertir son employeur, au besoin par téléphone, dès le premier jour ouvrable de cette incapacité et à lui fournir dans les deux jours ouvrables à compter du début de l'incapacité, un certificat médical attestant l'incapacité de travail et indiquant la durée de celle-ci ».

---

<sup>1</sup> Pièce 1 – dossier SA

En son article 11, le contrat indique que l'ouvrier déclare avoir reçu une copie du règlement de travail et qu'il en accepte les clauses et conditions.

Le règlement de travail de la SA dispose notamment que<sup>2</sup> :

- Article 23 (sous le point 5.1 « Absences ») :

*« Toute absence de quelque durée qu'elle soit doit faire l'objet d'une demande préalable auprès du gérant.*

*Le travailleur doit joindre à cette demande les justificatifs nécessaires afin de permettre la vérification du bien-fondé du motif de l'absence (petit chômage, etc.).*

*Si, pour une raison valable, le travailleur ne peut prévoir son absence, il veillera à prévenir l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les deux jours ouvrables.*

*Toute absence non autorisée ou non justifiée ne donnera pas lieu à une rémunération.*

*Si, pour une raison valable, le travailleur ne peut prévoir son absence, il veillera à prévenir le gérant dans les plus brefs délais au plus tard à la veille ou le jour même à l'heure à laquelle où il devait commencer son travail (...) »*

- Article 24 (sous le point 5.2 « Arrivée tardive ») :

*« Chaque arrivée tardive sur le lieu de travail doit être signalée et justifiée auprès du responsable direct ou auprès de l'employeur. Seul le retard justifié donnera lieu au paiement du salaire.*

*La répétition de tels faits non justifiés peut, après avertissement, amener à un licenciement pour faute grave. »*

- Article 26 (sous le point 5.4 « Incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident ») :

*« En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, le travailleur avertira ou fera avertir immédiatement et au plus tard dans l'heure suivant le commencement normal de la journée de travail, l'employeur ou son délégué par téléphone ou par tout autre moyen disponible.*

*Dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité, le travailleur envoie ou remet à l'employeur un certificat médical (date de la poste faisant foi*

---

<sup>2</sup> Pièce 24 – dossier SA

*en cas d'envoi). Il en va de même en ce qui concerne une prolongation de l'incapacité de travail.*

*Si l'employeur n'a pas été averti ou si ce certificat n'est pas remis en temps voulu, le travailleur n'aura pas droit au salaire garanti pour tous les jours se situant entre le jour de l'arrêt du travail et le jour où l'employeur a réellement été averti ou la date à laquelle le certificat aura été remis ou envoyé (date de la poste faisant foi).*

*Lorsqu'il y a une nouvelle incapacité de travail dans les 14 jours qui suivent l'incapacité précédente (rechute), l'attestation médicale doit également mentionner si l'incapacité est due à une autre cause. Si cette mention n'est pas reprise sur l'attestation médicale, il est présumé que les deux incapacités de travail sont dues à la même maladie ou accident de travail. »*

De 2017 à 2019, M.D a connu plusieurs jours d'absences pour cause d'incapacité de travail couvertes par un certificat médical<sup>3</sup> :

- 2017 : 12 jours
- 2018 : 29 jours
- 2019 (à la date du 6.11.2019) : 26 jours

Le 7.11.2018, la SA a adressé à M.D l'avertissement suivant<sup>4</sup> :

*« Nous constatons, aujourd'hui, le 07/11/18, votre absence non motivée et non autorisée par nous.  
Nous nous doutons que cela fait suite à notre entrevue du 06/11/18 concernant une augmentation salariale qui vous a été refusé.  
Nous trouvons cela intolérable et inacceptable.  
Vous pouvez considérer ceci comme un avertissement (...) »*

Le lendemain, le 8.11.2018, la SA a adressé à M.D un second avertissement<sup>5</sup> :

*« Nous tenons à vous signifier votre 2ème avertissement pour non-respect de l'horaire.  
Vous êtes arrivé ce jeudi 08 novembre à 10h00 sans donner la moindre justification à ce retard.  
Vous n'êtes pas sans savoir que vous devez respecter l'horaire pour la bonne organisation du travail.*

---

<sup>3</sup> Pièce 23 – dossier SA

<sup>4</sup> Pièce 2 – dossier SA

<sup>5</sup> Pièce 3 – dossier SA

*De plus, vous n'avez pas pris la peine de nous prévenir (...) »*

Dans une lettre en réponse du 22.11.2018, M.D a contesté les avertissements des 7 et 8.11.2018 en ces termes<sup>6</sup> :

*« (...) Le 7/11/2018 vous m'avez adressé une lettre d'avertissement concernant mon absence non motivée et non autorisée par vous.*

*Je conteste cette avertissement car je vous ai prévenu que je n'allais pas être au travail le 7/11/2018 car j'étais malade. Je suis parti au médecin et je vous ai envoyer le certificat médical le 7/11/2018 par fax.*

*Ensuite, vous m'avez envoyer une deuxième avertissement le 8/11/2018 concernant le non-respect de l'horaire. Quand je suis arrivé au travail, je vous ai transmis l'attestation de présence au service juridique de mon syndicat qui couvre le retard que j'avais le 08/11/2018.*

*Je ne comprends pas pour quelle raison j'ai été averti et je vous demande d'annuler mon avertissement.*

*(...) »*

La SA ne semble avoir réservé aucune suite à cette contestation.

Le 26.2.2019, la SA s'est adressée directement à l'organisation syndicale de M.D pour se plaindre de celui-ci en ces termes<sup>7</sup> :

*« Nous vous faisons part que nous avons des problèmes avec l'ouvrier précité. M.D n'accepte pas les tâches qui lui sont demandés par le chef d'atelier, il se moque de tous le personnel dans l'atelier. Les ouvriers viennent constamment se plaindre.*

*(...) depuis qu'il a signé son contrat CDI le 17-042017 il a commencé à être absent 12 jours. en 2017 —29 jours en 2018 et à ce jour 6 absences.*

*Cela est ingérable, ont sais pas régler son travail avec ses absences de 1 -2 ou 3 jours à chaque fois.*

*Nous vous demandons si c'est possible pour vous une réunion avec M.D et le personnel afin de trouver une solution à ce problème (...) »*

Le 28.2.2019, la SA a adressé la lettre suivante à M.D<sup>8</sup> :

---

<sup>6</sup> Pièce 17 – dossier M.D

<sup>7</sup> Pièce 4 – dossier SA

*« Je me vois contraint aujourd'hui à vous écrire après plusieurs rappels à l'ordre et remarques vous concernant.  
En effet, depuis le 09/03/2016 que vous faites partie de notre personnel et nous ne pouvons que constater que votre comportement et attitude ne cesse de se dégrader envers nous et vos collègues de travail.  
Envers la société, nous constatons que vous ne cessez d'être absent de manière exagéré et cela de plus en plus souvent.  
Tout cela a commencé juste après que nous avons pris la décision de vous engager de manière définitive.  
Vous avez cumulé le plus d'absence sur tout notre personnel alors que vous n'étiez jamais absent avant la signature de contrat à durée indéterminée.  
Vous êtes venu me voir pour une augmentation de votre salaire que vous vouliez ni plus ni moins 1 € de l'heure en plus !  
A cela je vous ai répondu que vous n'étiez pas en position pour exiger cela, résultat vous m'avez rentré un certificat de 5 jours !  
De plus vous vous êtes vanter que lorsque vous serez licencié, vous pourriez profiter d'une vie tranquille.  
L'autre point qui ne va pas c'est votre comportement au travail.  
Vous ne faites pas toujours ce que l'on vous demande et pas comme cela vous est demandé.  
Vous oubliez systématiquement des choses.  
Plusieurs de vos collègues ne veulent plus travailler avec vous.  
Nous arrivons à un point où nous nous demandons si vous souhaitez encore travailler ou pas.  
Quel est votre but en vous comportant de la sorte.  
Nous sommes aujourd'hui confrontés à un salarié qui occupe un poste de manière irrégulière et cela nous pose un réel problème d'organisation sans compter le fait que vous ne vous motivez pas dans votre tâche et cela nous oblige à reconstruire ce que vous faites.  
Il y a des personnes qui cherche du travail, hors vous nous donnez l'impression de ne plus vouloir en avoir un.  
Nous voulons avancés et pour ce faire nous voulons une réunion avec votre syndicat et nos délégués au sein de notre société pour trouver une solution rapidement car la situation se dégrade et nous voulons éviter un conflit que vous alimenter par votre attitude.  
Nous demandons donc rendez-vous au plus vite (...) »*

Le 18.3.2019, la SA a adressé un nouvel avertissement à M.D<sup>9</sup> :

---

<sup>8</sup> Pièce 5 – dossier SA

<sup>9</sup> Pièce 6 – dossier SA

*« A plusieurs reprises, je vous ai fait savoir que je n'approuvais pas certains de vos comportements.*

*En date du lundi 18/03/2019, vous avez refusé le travail qu'on vous a donné à réaliser sous prétexte que vous ne vous entendiez pas avec vos collègues.*

*Ne constatant aucun changement dans votre attitude, je me vois dans l'obligation, par cette lettre, de vous adresser un nouvel avertissement (...) »*

Par une lettre du 25.3.2019, M.D a réagi à la lettre de la SA du 28.2.2019 (évoquant erronément un « avertissement du 5 mars 2019 »). Il y explique ce qui suit<sup>10</sup> :

*« (...) Le 5 mars 2019 vous m'avez adressé une lettre d'avertissement concernant mes absences.*

*Je conteste cette avertissement car je vous ai toujours prévenu de chaque incapacité de travail et j'ai envoyé à chaque fois mon certificat d'incapacité de travail par recommandée ou fax.*

*Votre courrier mentionne aussi ma demande d'une augmentation de mon salaire. Vous m'avez dit quand j'ai commencé à travailler pour votre compte, que si je fais bien mon travail, je peux demander une augmentation de salaire. J'ai demandé sur une manière civil.*

*Il n y a pas un lien entre votre refus de l'augmentation du salaire et mon certificat de maladie. Si vous avez des doutes concernant la légitimité de mon maladie, je vous invite suivre les procédures légales.*

*J'ai exécuter mon travail de manière très professionnelle dont vous pourrez le constater depuis ces plusieurs années de services pour votre compte.*

*De ce fait je contester formellement votre courrier du 5/03/2019 que je considère comme nul et non avenue.*

*Je suis disposée à vous rencontrer pour en discuter de manière professionnelle (...) »*

Le 12.4.2019, la SA a répondu à M.D ce qui suit<sup>11</sup> :

*« (...) comme indiqué dans notre courrier du 28/02/2019 et non du 05/03/2019, votre comportement n'a plus rien avoir avec celui de cette période.*

*Ceci n'est qu'une constatation, le lendemain vous n'étiez pas au travail.*

*Je pense qu'a ce niveau vous n'êtes pas à même d'en juger, nous en avons tiré des conclusions et des constatations sur des faits qui se sont déroulées au sein de l'entreprise.*

*Vos collègues de travail pourront en témoigner si nécessaire.*

---

<sup>10</sup> Pièce 7 – dossier SA

<sup>11</sup> Pièce 8 – dossier SA

*Comme indiqué au début de mon courrier, ce n'était pas un avertissement mais depuis ce courrier, nous avons dû vous envoyer un avertissement pour une raison bien précise.*

*A nouveau, nous voulons un rendez-vous avec votre syndicat et les délégués de la société au sein de notre entreprise (...) »*

Par une lettre du 28.6.2019 adressée à M.D, la SA a de nouveau dénoncé des absences répétitives en ces termes<sup>12</sup> :

*« Vous avez été embauché dans notre entreprise le 17/04/2017 en qualité de manoeuvre. A ce titre, vous nous devez une présence ponctuelle et assidue.*

*Vos absences répétitives posent des problèmes au sein de l'entreprise et notamment au niveau de l'organisation du travail.*

*Malgré les remarques qui vous ont été faites, nous observons aucune amélioration de votre côté.*

*Nous vous avons adressé le 28/02/2019 un avertissement concernant vos absences répétitives.*

*Vous avez été absent 12 jours en 2017, 22 jours en 2018 et pour 2019, vous avez déjà 18 jours d'absence.*

*Nous pouvons tolérer un tel comportement qui perturbe et désorganise le bon fonctionnement de notre établissement.*

*Nous vous rappelons que nous attendons un rendez-vous avec votre syndicat et les délégués de la société au sein de notre entreprise (...) »*

Fin septembre 2019 une altercation a eu lieu entre M.D et un collègue, Monsieur CEJKU. Le 27.9.2019, à 9h00, ce dernier a porté plainte à la police (sans autre précision)<sup>13</sup>. Le même jour, à 19h16, c'est M.D qui déposera plainte à son tour pour harcèlement au travail. Lors de son audition, il a déclaré ce qui suit<sup>14</sup> :

*« (...) Je suis engagé en qualité de manoeuvre par la société (...)*

*Au début tout se passait bien, mais lorsque j'ai refusé de faire des heures supplémentaires, les problèmes ont débuté.*

*Un collègue de travail, également délégué syndical, a commencé à être sur mon dos tous les jours. Il s'agit du nommé CEJKU BESIM.*

*Il me fait constamment des remarques, des insultes, parfois même à connotation raciste ou menaçantes.*

*J'en ai parlé avec la Direction à plusieurs reprises, mais ils m'ont répondu que je n'avais pas de preuve.*

---

<sup>12</sup> Pièce 9 – dossier SA

<sup>13</sup> Pièce 10 – dossier SA

<sup>14</sup> Pièce 5 – dossier M.D

*Je précise que mes collègues, pourtant parfois témoins des faits, refusent de témoigner de peur de se mettre le patron à dos.*

*De plus, je pense que la Direction fait en sorte de nous mettre au même endroit sur le site afin que la situation dégénère.*

*J'ai demandé à mon patron de me licencier mais il a refusé. Je crois qu'il me pousse à commettre une faute grave.*

*Je vous expose une vidéo sur laquelle vous pouvez voir CEJKU BESIM qui me dit: "Tu es une sale race" Je vais t'éliminer" (...) »*

Le 9.10.2019, la SA a réagi et a informé M.D de la décision suivante<sup>15</sup> :

*« (...) En vue des événements entre vous et Mr Cejku (...), nous sommes dans l'obligation de le notifier au sein de l'Organisme de la Prévention Externe de Mensura afin d'y remédier à ces conflits.*

*Vous n'êtes pas sans savoir qu'en cas de conflit qui dégénérera en bagarre. Le règlement est strict sur ce fait que le licenciement vous sera notifié immédiatement.*

*Nous souhaiterions trouver une solution à ces conflits. »*

Le 30.10.2019, à 14h32, la SA a constaté une absence injustifiée de M.D et le lui a fait savoir en ces termes<sup>16</sup> :

*« Nous avons constaté aujourd'hui, le 30/10/2019, votre absence sans aucun motif, ni justification.*

*Comme d'habitude vous n'avez même pas pris la peine de nous prévenir ce matin. Vous êtes censé connaître le règlement de travail où c'est bien stipulé que vous êtes tenu de non seulement de nous informer de toute absence mais également de justifier les raisons de cette absence le matin à la 1e heure (article 5.1, page 9) Par le passé, vous avez déjà eu des absences injustifiées, nous vous avons averti par écrit que la situation devenait ingérable d'où elles perturbent fortement l'organisation du travail.*

*Nous nous réservons le droit de donner suite à cette situation (...) »*

Dans une lettre datée du 30.10.2019, M.D a apporté les explications suivantes<sup>17</sup> :

- il a eu un déménagement urgent et le 30.10.2019 était le dernier jour ;
- pour ne pas retrouver ses affaires à la rue, il a été obligé de déménager ;
- la veille, le 29.10.2019 il a signalé à « Mehdi » qu'il n'était pas sûr de pouvoir venir au travail et celui-ci lui avait dit qu'il en informerait l'employeur ;

---

<sup>15</sup> Pièce 11 – dossier SA

<sup>16</sup> Pièce 12 – dossier SA

<sup>17</sup> Pièce 13 – dossier SA

- il a essayé de prévenir le bureau le 30.10.2019 à 6h56, mais personne n'a répondu.

La SA n'a pas accepté cette justification et a adressé un avertissement à M.D le 4.11.2019 pour l'absence du 30.10.2019 en relevant que l'intéressé n'avait d'ailleurs pas déménagé<sup>18</sup>.

Le mercredi 6.11.2019, aux alentours de midi, M.D a eu une entrevue avec la comptable de la société, Madame BRAMS. A l'issue de l'entretien, il a déclaré qu'il avait enregistré la conversation sur son smartphone.

Le jeudi 7.11.2019, M.D n'est pas venu travailler. Il avait prévenu la SA qu'il ne viendrait pas travailler car il devait se rendre au syndicat et ensuite à une visite médicale<sup>19</sup>. Finalement, cette journée de même que celle du 8.11.2019 ont été couvertes par un certificat médical délivré le 7.11.2019 et transmis à la SA le 8.11.2019 à 12h47<sup>20</sup>.

Le vendredi 8.11.2019, à 8h41, la SA a adressé le courriel suivant à M.D<sup>21</sup> :

*« (...) Vous nous avez prévenu que le 07/11/2019 vous ne venez pas travaillé car vous deviez aller au syndicat et ensuite aller à une visite médicale.  
Mais nous avons constaté aujourd'hui, le 08/11/2019 que vous ne vous êtes pas présenté au travail et ce sans justificatif.  
Vous n'avez pas respecté vos obligations d'avertissement préalable et de justification de votre absence.  
Pour rappel, ces obligations sont énoncées à la loi relative aux contrats de travail.  
Nous vous avons adressé des avertissements concernant vos multiples absences injustifiées et ce, à plusieurs reprises.  
Ces comportements sont des manquements mettant en péril l'organisation interne de notre entreprise.  
Nous nous réservons le droit de donner suite à cette situation (...) »*

Le 8.11.2019, à 9h14, M.D a eu un contact téléphonique de 1min.50sec. avec la SA<sup>22</sup> et, à 12h47, il a transmis le certificat médical du 7.11.2019 faisant état d'une incapacité de travail pour les 7 et 8.11.2019.

Le 8.11.2019 encore, la SA a pris connaissance du rapport d'intervention psychosociale de MENSURA du 6.11.2019 qui portait la conclusion suivante<sup>23</sup> :

---

<sup>18</sup> Pièce 14 – dossier SA

<sup>19</sup> Pièce 16 – dossier SA

<sup>20</sup> Pièce 20 – dossier SA

<sup>21</sup> Pièce 16 – dossier SA

<sup>22</sup> Pièce 9 – dossier M.D

<sup>23</sup> Pièce 14 – dossier SA

*« (...) Les témoignages confirment que M.D traite certains de ses collègues de 'handicapés', de 'cons', de 'connards', de 'fils de pute', 'je vais niquer ta mère', 'je vais te baiser', leur lance-t-il.*

*Il crache en s'approchant. Si on lui demande d'arrêter, il crache encore plus fort et plus ostensiblement.*

*Si on lui demande de faire une tâche, il s'exécute lentement, en narguant. Et si on lui demande d'accélérer, il répond de le faire soi-même.*

*Il n'a pas d'esprit d'équipe et refuse d'admettre qu'il a fait une erreur et s'énerve en accusant les collègues.*

*Il refuse d'effectuer certaines tâches parce qu'il ne veut pas travailler avec certains collègues. Certains collègues ne souhaitent plus parler à M.D.*

*Tout le monde affirme que c'est M.D qui provoque Monsieur Besim Cejku et non l'inverse.*

*En conclusion, il s'avère que M.D présente des comportements relativement injurieux, dégradants et menaçants envers ses collègues. En cela, il ne respecte pas ses collègues ni son employeur.*

*A plusieurs reprises, il lui a été clairement demandé de changer d'attitude (lettres d'avertissement). Mais il continue.*

*Ses absences répétées, imprévues perturbent le fonctionnement de l'équipe et du travail.*

*Monsieur Besim Cejku a peut-être des réactions impulsives. Il apparaît selon les témoignages qu'il réagisse parce que M.D le provoque, comme il le fait avec d'autres collègues qui réagissent d'une autre façon, mais qui ne supportent plus non plus ses attaques.*

*(...) »*

Par envoi recommandé du vendredi 8.11.2019, la SA a finalement mis fin au contrat de travail de M.D avec effet immédiat pour motif grave. La lettre est libellée comme suit<sup>24</sup> :

*« (...) Nous avons été informés ce 8 novembre 2019 d'une faute grave, constituant un motif grave nous permettant de mettre fin à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité.*

*Par la présente, nous mettons donc fin à votre contrat de travail, avec effet immédiat, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et immédiatement impossible.*

*Le motif grave justifie ce licenciement vous sera notifié dans le délai prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (...) »*

Par une autre lettre recommandée du mardi 12.11.2019, la SA a notifié à M.D les motifs graves suivants à la base de sa décision du 8.11.2019<sup>25</sup> :

---

<sup>24</sup> Pièce 17 – dossier SA

« (...) Vous trouverez ci-après la description du motif grave dont nous avons pris connaissance le 8 novembre 2019, et qui justifie un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité de préavis :

1. Absences et retards

1.1. Vous avez été engagé le 9 mars 2016 sous contrat de travail à durée déterminée puis avez poursuivi sous contrat de travail à durée indéterminée à partir du 17 avril 2017.

Depuis lors, vous avez multiplié les absences:

- En 2017, vous avez été absent durant 12 jours.
- En 2018, vous avez été absent durant 29 jours.
- En 2019, à la date du 6 novembre 2019, vous accumulez déjà 26 jours d'absences.

Vous avez été avisé, à plusieurs reprises (notamment le 7 novembre 2018, le 8 novembre 2018, le 26 février 2019, le 30 octobre 2019, le 4 novembre 2019), que vous ne pouviez pas vous absenter ou arriver en retard sans nous en avoir avisé au préalable.

En cas d'absence pour raisons médicales, vous deviez nous prévenir en début de matinée, dès la première heure, et nous faire parvenir le certificat médical après vous être rendu chez le médecin.

Nous vous avons rappelé plusieurs fois, notamment par courrier du 30 octobre 2019, que cette procédure est celle prévue dans le règlement de travail (article 5.1. — page 9).

1.2. Ce 8 novembre 2019, malgré tous les avertissements préalables, une fois encore, vous ne vous êtes pas présenté au travail et ce, sans justificatif.

Vous aviez déjà été absent la veille, le 7 novembre 2019.

Après avoir constaté votre absence, nous vous avons adressé un courriel le 8 novembre à 8h41. Vous nous avez finalement envoyé un certificat médical par fax à 12h47, sans un mot d'explication.

1.3. Cet absentéisme important et imprévisible perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise. •

En outre, le refus de se conformer aux directives et procédures de l'entreprise, pourtant maintes fois rappelées, est constitutif d'insubordination.

Ceci constitue un premier motif grave.

## 2. Comportement

### *2.1. Vis-à-vis de vos collègues de travail*

*Par lettre du 28 février 2019, nous faisons état de la dégradation de la relation de travail avec vos collègues et le fait que plusieurs d'entre eux ne voulaient plus travailler avec vous.*

*Nous suggérons la tenue d'une réunion, avec votre syndicat, afin de trouver une solution.*

*Par lettre du 18 mars 2019, nous constatons que vous refusez de suivre les instructions qui vous étaient données sous prétexte d'une mésentente avec vos collègues.*

*La proposition d'organiser une réunion avec le syndicat a été réitérée le 12 avril 2019.*

*La situation a continué à se dégrader.*

*Par lettre du 9 octobre 2019, nous vous avons avisé que nous demandions l'intervention de Mensura pour gérer la dégradation de la relation de travail avec vos collègues, en particulier avec Monsieur Ceiku Besim, à la suite d'une altercation grave avec ce dernier et un dépôt de plainte.*

*Nous avons pris connaissance, ce 8 novembre 2019, du rapport de Mensura du 7 novembre 2019.*

*Après avoir entendu l'ensemble du personnel, le conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux écrit dans son rapport que :*

- Vous insultez et injuriez vos collègues ("fils de pute", "handicapés", "cons", "connards", "je vais niquer ta mère", "je vais te baiser"),*
- Vous crachez, vous provoquez et menacez vos collègues ;*
- Vous narguez vos collègues ;*
- Certains collègues refusent de vous parler et tous confirment que vous provoquez Monsieur Bestm Cejku et non l'inverse.*

*Le rapport se conclut en ces termes :*

*"En conclusion, il s'avère que M.D présente des comportements relativement injurieux, dégradants et menaçants envers ses collègues. En cela, il ne respecte pas ses collègues ni son employeur.*

*A plusieurs reprises, il lui a été clairement demandé de changer d'attitude (lettres d'avertissement). Mais il continue.*

*Ses absences répétées, imprévues, perturbent le fonctionnement de l'équipe de travail."*

*Une telle attitude, à ce point insultante et agressive à l'égard de vos collègues, constitue un deuxième motif grave.*

*En outre, le mercredi 6 novembre 2019, vous avez, à l'occasion d'un entretien avec la comptable Christiane BRAMS aux alentours de 12h00, en présence de la secrétaire Madame Dubois Claudine, déclaré à l'issue de la conversation, que vous aviez enregistré celle-ci avec votre smartphone.*

*D'une part, vous saviez que l'usage et le port du smartphone durant les heures de travail est interdit ; d'autre part, un tel enregistrement effectué à l'insu de vos collègues, ne permet plus de travailler en confiance.*

*Ceci constitue un troisième motif grave.*

*Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les prochains jours.*

*(...) »*

M.D a contesté son licenciement pour motif grave.

Les parties ne sont pas parvenues à résoudre le différend.

Par une requête du 21.10.2020, M.D a porté le litige devant le tribunal du travail du Brabant wallon.

Par jugement du 25.11.2021, le tribunal a débouté M.D de l'entière de ses demandes.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 23.2.2022, M.D a interjeté appel dudit jugement.

### **3. Les demandes originaires et le jugement dont appel**

#### **3.1. Les demandes**

M.D demandait au tribunal de condamner la SA :

- à lui payer les sommes suivantes, à majorer des intérêts au taux légal et des intérêts judiciaires, à calculer sur les montants bruts, à compter de l'exigibilité et jusqu'à parfait paiement :
  - 7.664,63 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
  - 2.062,92 € bruts à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis* ;
  - 104,20 € bruts pour le jour férié du 11.11.2019 ;
  - 1 € provisionnel brut à titre d'arriérée de rémunération sur les heures supplémentaires.

- à lui délivrer les fiches de paie et la fiche fiscale reprenant les paiements à effectuer en exécution du jugement à intervenir, ainsi qu'un formulaire C4, dûment complété, avec un motif de chômage qui ne fasse pas référence à un congé pour motif grave ;
- avant-dire-droit, à communiquer et déposer au dossier de la procédure les listes de pointage pour toute la période d'occupation en application de l'article 877, CJ ;
- à lui payer les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à son montant de base de 1.080 €.

### **3.2. Le jugement du 25.11.2021**

Le premier juge a statué comme suit :

*« Statuant contradictoirement,*

*Dit les demandes de M.D recevables mais non fondées.*

*L'en déboute,*

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

- *CONDAMNE M.D aux frais et dépens de l'instance, dont l'indemnité de procédure liquidée à 1080 € ;*
- *DELAISSE à M.D la somme de 20€ à titre de contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée au greffe par lui en date du 29 octobre 2021.*

*(...) »*

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

**4.1.** M.D demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de :

- condamner la SA au paiement des sommes suivantes :
  - 7.664,63 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
  - 2.062,92 € bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* ;

- 104,20 € bruts, à titre de rémunération du jour férié intervenu dans les 30 jours de la fin du contrat de travail ;
- condamner la SA au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes, à calculer sur les montants bruts, à compter de leur exigibilité, jusqu'à parfait paiement ;
- condamner la SA à délivrer les fiches de paie et fiches fiscales reprenant les paiements à effectuer « *en exécution du jugement à intervenir* » ainsi qu'un formulaire C4, dûment complété, avec un motif précis du chômage qui ne fasse pas référence à un congé pour motif grave ;
- en tout état de cause, condamner la SA au paiement des dépens, en ce compris les indemnités de procédure de chaque instance au montant de base (1.080 € pour la première instance et 1.350 € pour l'appel).

#### 4.2. La SA demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable, mais non fondé ;
- confirmer le jugement *a quo* ;
- condamner M.D aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure (1.080 € pour la première instance et 1.350 € pour l'appel).

## 5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 23.2.2022, 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

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

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé<sup>26</sup>.

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

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

Au sens de cette disposition légale, le fait est « connu » de l'auteur du congé lorsque celui-ci a acquis suffisamment de certitude pour prendre une décision en connaissance de cause « à propos de l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave » justifiant le licenciement immédiat, spécialement pour fonder sa propre conviction à l'égard de la partie

---

<sup>26</sup> v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

licenciée et de la justice<sup>27</sup>. En d'autres termes aussi, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci 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 suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »<sup>28</sup>.

À cette fin, une enquête peut se révéler utile et le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de l'enquête, mais il ne résulte pas de l'article 35, al.3, de la loi du 3.7.1978, qu'elle doit être entamée sans délai et menée avec célérité<sup>29</sup>. L'audition préalable du travailleur, sans pour autant préjuger de son résultat, pourrait être légitimement perçue par l'employeur comme constituant une mesure de nature à pouvoir lui apporter une certitude suffisante quant à l'existence d'un fait constitutif de motif grave justifiant le congé sur le champ.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>30</sup>.

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 faits<sup>31</sup>.

Pour décider si le congé a été ou non donné dans le délai prévu par l'article 35, al. 3, le juge peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du congé n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables. Il est ainsi admis que lorsque le dernier fait invoqué par l'employeur dans le délai de trois jours précédant le licenciement n'est pas fautif, il n'y a pas lieu d'examiner les autres faits antérieurs prétendument fautifs allégués, ceux-ci ne pouvant, en toute hypothèse, être considérés dans le cadre de l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Dit autrement, l'examen des autres manquements invoqués et qui seraient intervenus antérieurement au délai de trois jours précédant le

---

<sup>27</sup> Cass., 3<sup>e</sup> ch., 19.3.2001, R.G. n°S.00.0129.N, juportal

<sup>28</sup> Cass., 14.5.2001, *J.T.T.*, 2001, p.390, juportal; Cass., 7.12.1998, *J.T.T.*, 1999, p.149 ; Cass., 14.10.1996, *J.T.T.*, 1996, p. 501 ; Cass., 11.1.1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58 ; Cass., 14.5.1979, *J.T.T.*, 1980, p.78

<sup>29</sup> v. en ce sens : Cass., 17.1.2005, *C.D.S.*, 2005, p.207, juportal

<sup>30</sup> Cass., 14.5.2001, *J.T.T.*, 2001, p.390, juportal

<sup>31</sup> v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch, 4.5.2007, *J.T.T.*, 2007, p.390

licenciement ne devra être effectué par le juge que dans la mesure où le dernier fait invoqué et qui lui tombe bien dans ce délai de trois jour constitue un fait fautif<sup>32</sup>.

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

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

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

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al.8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée<sup>33</sup>.

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 démontrée<sup>34</sup>.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute<sup>35</sup>.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>36</sup>.

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

---

<sup>32</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 13.1.2020, R.G. n° 2017/AB/638 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 28.1.2020, R.G. n°2017/AB/269 ; CT Bruxelles, 3<sup>e</sup> ch., 4.5.2007, R.G. n°48.505, *J.T.T.*, 2007, p.390

<sup>33</sup> v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* ») ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9<sup>e</sup> ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

<sup>34</sup> v. Cass., 2.12.1996, *Pas.*, 1996, I, p.472

<sup>35</sup> v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

<sup>36</sup> v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

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 grave<sup>37</sup>. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

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 étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978<sup>38</sup>.

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

M.D conteste à tort le respect par la SA du délai légal.

Ainsi, à ne prendre que l'absence du vendredi 8.11.2019, la cour considère que le fait est établi et qu'il est fautif. Quand bien même il ne paraît plus contesté à l'audience que M.D a averti la SA de son absence ce jour-là à 9h14, il est acquis que cette information n'a pas été communiquée au plus tard dans l'heure suivant le commencement normal de la journée de travail (soit 7h30 selon le contrat de travail<sup>39</sup>) et que M.D a de la sorte contrevenu à l'article 26 du règlement de travail.

La décision de licencier sur le champ a été notifiée le jour-même et les motifs ont été communiqués ensuite, dans les 3 jours ouvrables suivant le congé, le mardi 12.11.2019.

Dès lors, 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.

---

<sup>37</sup> v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, *J.T.T.*, 2005, p.140 ; Cass., 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

<sup>38</sup> 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

<sup>39</sup> Pièce 1 – dossier SA)

### **6.1.3. Application – l'existence d'une faute grave**

**6.1.3.1.** Le tribunal a débouté M.D de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis pour les motifs suivants :

*« (...), les pièces du dossier de la défenderesse et plus particulièrement la pièce 23 démontrent qu'à dater de la signature du contrat de travail à durée indéterminée, les absences de M.D se sont répétées : 12 jours en 2017, 29 jours en 2018 et 26 jours en 2019 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 7 novembre.*

*Non seulement les absences se sont multipliées mais pour le surplus il a été rappelé au demandeur (courriers des 7 novembre 2018, 8 novembre 2018, 26 février 2019, 30 octobre 2019, 4 novembre 2019) qu'il ne pouvait s'absenter ou arriver en retard sans avertir au préalable son employeur (cfr articles du règlement de travail cités ci-avant).*

*Il en est pour preuve l'absence du 5 novembre 2019 qui n'a été justifiée que par un certificat daté du 6 novembre 2019 envoyé par fax à la même date à 13H39 (non-respect de l'article 26 du règlement de travail).*

*Le 7 novembre 2019, Monsieur ne se présente pas au travail et justifie son absence à 11H12 dit-il pour un rendez-vous médical et syndical . Il va de soi que ces deux rendez-vous étaient convenus bien avant le 7 et devaient être signalés à la défenderesse avant cette date (article 23 du règlement de travail).*

*L'absence du 8 novembre 2019 ne sera, elle, justifiée qu'à la même date par l'envoi par fax d'un certificat médical à 12H47. Ce certificat fait état d'un examen clinique le 7 novembre 2019 et une incapacité de travail couvrant le 7 et le 8 novembre 2019; le demandeur devait donc disposer de ce certificat dès le 7 novembre. Pourquoi attend-il le 8 pour le transmettre à son employeur ?*

*Relevons encore comme le fait la défenderesse que le demandeur considère que les absences du 5 et du 7 novembre ne peuvent être invoquées parce qu'elles ne sont pas visées dans la lettre de rupture.*

*C'est faire fi de l'enseignement de la Cour de Cassation que de tenir un tel raisonnement. En effet le 28 octobre 1987 et le 6 septembre 2004, la Cour de Cassation a jugé que le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seront de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave (Cass., 28 octobre 1987, n°4933; Cass., 6 septembre 2004, n°S.04.0008.N).*

*C'est donc à juste titre que l'employeur a considéré que les absences répétées et imprévisibles du demandeur perturbait le bon fonctionnement de son entreprise.*

*Ajoutons encore que M.D n'a jamais non plus contesté avoir enregistré l'entretien qu'il a eu avec la comptable de la société, Madame BRAMS.*

*Il justifie cet enregistrement en expliquant qu'il "a voulu se protéger".*

*Il est cependant illégal d'enregistrer des interlocuteurs à leur insu.*

*L'ensemble de ces faits et surtout le rapport de MENSURA établissent que c'est à juste titre que M.D a été licencié pour motif grave.*

(...) »

**6.1.3.2.** La cour juge elle aussi que c'est à raison que la SA a pris la décision du licenciement pour motif grave.

Trois motifs sont invoqués par la SA au titre de motifs graves dans sa lettre du 12.11.2019 pour justifier le licenciement de M.D sans préavis ni indemnité :

- des absences et retards sans respecter la procédure prévue par le règlement du travail et en particulier l'absence du 8.11.2019 ;
- une attitude insultante et agressive à l'égard des collègues de travail ;
- l'enregistrement d'une conversation avec une collègue à l'insu de celle-ci en date du 6.11.2019.

La cour les examine un à un ci-après.

a) Les absences et retards

Comme cela a déjà été dit *supra* au point 6.1.2, l'absence du vendredi 8.11.2019 était fautive, en cela que M.D ne s'est pas conformé à l'article 26 du règlement de travail pour avertir dans les temps son employeur de son absence pour incapacité de travail.

Pris isolément, ce manquement ne peut pas être considéré comme grave, d'autant que si M.D n'a certes pas averti son employeur dans l'heure suivant le début de sa journée de travail, il l'a néanmoins fait dans les deux heures.

Dans sa lettre du 12.11.2019, la SA met toutefois ce fait en perspective avec d'autres griefs.

La SA commence ainsi par reprocher à M.D le fait qu'il a « *multiplié les absences* » en 2017, 2018 et 2019. Plus loin, elle se plaint de ce que cet « *absentéisme important et imprévisible perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise* », entre les deux, elle indique avoir avisé M.D « *à plusieurs reprises (notamment le 7 novembre 2018, le 8 novembre 2018, le 26 février 2019, le 30 octobre 2019, le 4 novembre 2019)* » qu'il ne pouvait pas s'« *absenter ou arriver en retard sans nous (...) avoir avisé au préalable* » et, dans la foulée, elle rappelle qu'en « *cas d'absence pour raisons médicales, vous deviez nous prévenir en début de matinée, dès la*

*première heure, et nous faire parvenir le certificat médical après vous être rendu chez le médecin* ». La SA ajoute même avoir « *rappelé plusieurs fois, notamment par courrier du 30 octobre 2019, que cette procédure est celle prévue dans le règlement de travail (article 5.1. – page 9)* ».

A y regarder de plus près, force est de constater que la SA « noie le poisson » en mêlant indifféremment des retards, des absences injustifiées et des absences pour incapacité de travail, et qu'elle travestit quelque peu la réalité en laissant penser que l'important absentéisme imputé à M.D s'accompagnait systématiquement d'une absence d'information préalable et qu'elle l'en avait déjà avisé à cinq reprises, le cas échéant en renvoyant au règlement de travail. Parcourant les différents avertissements cités, la cour relève en effet ce qui suit :

- avertissement du 7.11.2018 : la SA reproche à M.D une absence « *non motivée et non autorisée* » du même jour. Il n'y est aucunement question d'une absence sans information préalable et aucun renvoi n'est fait au règlement de travail. Plus interpellant, dans sa lettre du 12.11.2019, la SA se permet de renvoyer à cet avertissement en passant sous silence la réponse qui y a été réservée par M.D le 22.11.2018, non contredite par elle, et où l'intéressé indiquait pourtant avoir prévenu qu'il ne viendrait pas travailler pour cause de maladie et avoir envoyer un certificat médical par fax ;
- avertissement du 8.11.2018 : la SA y reproche à M.D une arrivée tardive, à 10h00, le 8.11.2018, sans prévenir et sans donner la moindre justification. Ce fait est avéré et la justification donnée plus tard par M.D dans sa lettre du 22.11.2018 n'y change rien. Ce manquement diffère de celui qui touche à l'absence pour incapacité de travail du 8.11.2019. Aucun renvoi n'est fait au règlement de travail ;
- avertissement du 26.2.2019 : aucun avertissement n'a été adressé à M.D le 26.2.2019, mais bien par contre le 28.2.2019. Dans cet avertissement du 28.2.2019, la SA reproche de manière générale à M.D un comportement qui ne cesse de se dégrader (envers l'employeur et les collègues) et un nombre exagéré d'absences (sans autres précisions sur leur nature et leur justification). Aucune absence précise n'est mise en exergue. A aucun moment non plus l'attention de M.D n'est appelée sur l'importance de respecter les procédures en cas d'absence prévues au règlement de travail ;
- avertissement du 30.10.2019 : la SA fait grief à M.D d'avoir été absent sans justification et sans avoir pris la peine de prévenir le 30.10.2019, cela en contravention avec la procédure prévue par le règlement de travail. Le fait est établi et les explications fournies par la M.D par la suite n'apportent aucune réelle justification ;
- avertissement du 4.11.2019 : cet avertissement constitue une simple confirmation de celui du 30.10.2019, après avoir rejeté les explications données par M.D. Il n'apporte rien de plus.

La cour ne peut donc suivre la SA tant dans la présentation qu'elle donne que de ce qu'elle retire des faits afférents aux absences et retards qui constituent pour elle le premier motif grave.

Par contre, s'il ne faut retenir même que le manquement du 8.11.2019 complété par ceux du 8.11.2018 et du 30.10.2019 qui sont d'un même ordre, en cela qu'ils traduisent chacun une certaine propension de M.D à s'affranchir des procédures internes à suivre en cas d'absence, nonobstant au moins deux avertissements donnés valablement par l'employeur, la cour juge que cet ensemble marque le fait du 8.11.2019 d'une gravité certaine confinant à l'insubordination. En ce sens, la cour rejoint l'observation faite par la SA dans sa lettre du 12.11.2019, lorsqu'elle souligne aussi que le refus de se conformer aux directives et procédures de l'entreprise maintes fois rappelées est constitutif d'insubordination.

b) Le comportement

Dans sa lettre du 12.11.2019, la SA reproduit plusieurs constats posés par le conseiller en prévention aspects psychosociaux dans son rapport du 6.11.2019, ainsi que la conclusion de ce rapport. Elle en infère que l'attitude de M.D qui y est dépeinte est « *à ce point insultante et agressive à l'égard de [ses] collègues* » que cela constitue un deuxième motif grave.

Pour pouvoir retenir un motif grave, il faut que le fait qui le constitue soit établi.

M.D conteste les problèmes de comportement à l'égard de ses collègues qui lui sont reprochés et conteste formellement les conclusions du rapport de MENSURA, lesquelles ne reposent à ses yeux que sur les seules affirmations de collègues avec lesquels il était en conflit. Il dénonce plus particulièrement l'absence de confrontation et le fait de n'avoir pas été réinterrogé sur les accusations portées à son encontre. Il ajoute enfin qu'aucun fait précis, situé dans le temps et dans l'espace et qui lui permettrait alors de se défendre, n'est rapporté.

La cour ne peut que donner raison à M.D sur ce point. Elle n'est elle-même pas tenue par les termes du rapport de MENSURA et ce d'autant moins que ce rapport recense une série de propos et d'attitudes attribués à M.D totalement sortis de leur contexte, impossible à vérifier et ne se prêtant pas à la contradiction, vu que les témoins ne sont pas identifiés et que les circonstances de temps et de lieu ne sont pas connues.

Dans le contexte de la cause, considérant ses propres constatations d'une dégradation du comportement de M.D partagées dans les lettres successives des 26.2.2019, 28.2.2019, 12.4.2019 et 28.6.2019, la SA a pu être leurrée par la fausse assurance dégagée par les conclusions de MENSURA et ainsi légitimement imaginer que le rapport contenait la preuve suffisante d'un comportement inacceptable de M.D prenant les traits d'un motif grave.

Pour autant cette méprise ne lui permet pas aujourd'hui d'asseoir valablement sa décision de licencier sur un fait dont la réalité n'est pas démontrée. C'est une chose de dire que M.D entretenait une relation conflictuelle avec ses collègues, c'est autre chose d'en imputer la responsabilité entière à M.D et, plus encore d'y déceler une faute grave dans son chef.

c) L'enregistrement audio d'une collègue

Le fait survenu le 6.11.2019 n'est pas contesté par M.D. Il est établi. Il est doublement fautif, en cela, d'une part, que M.D brave l'interdiction non contredite de l'usage d'un smartphone durant les heures de travail et, d'autre part, que M.D déstabilise ses collègues et assume une manière déloyale d'interagir avec eux de nature à rompre la confiance.

Cette double faute est intrinsèquement grave.

d) Conclusion quant à l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis

Dans un contexte où la SA avait, en vain, manifesté à plusieurs reprises sa volonté de tenir une réunion avec M.D assisté de son syndicat afin de trouver une solution rapide à une situation perçue comme se dégradant, la cour juge que, ensemble, les faits du 8.11.2019 et du 6.11.2019 étaient graves au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

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

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

En application de l'article 9 de la convention collective de travail sectorielle du 21.10.2019, les ouvriers licenciés en cours d'année, sauf pour motif grave, ont droit à une prime de fin d'année calculée au *pro rata* des prestations effectuées.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, la demande est non fondée.

**6.3. Quant aux documents sociaux**

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, la demande est non fondée.

**6.4. Quant à la rémunération du jour férié du 11.11.2019**

La SA expose avoir versé à ce titre une somme de 97,66 € sur le compte de M.D le 14.6.2022.

Les parties s'accordent à l'audience sur le fait que la demande est devenue sans objet.

Au demeurant, la cour relève que, dans le jugement *a quo*, le tribunal a déjà décidé qu'il devait être fait droit à cette demande et que la SA n'a pas formé appel incident sur ce point.

### **6.5. Quant aux dépens**

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

En l'espèce, c'est M.D qui succombe et qui sera condamné aux dépens.

### **PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En conséquence, déboute Monsieur M D de son appel ;

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, CJ, condamne Monsieur M D au paiement des dépens d'appel de la S.A. « Oscar Daffe Marbrerie » liquidés à :

- 1.350 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 22 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

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

A. L,                      N. S. H,                      J. E,                      C. A,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 19 juin 2023, où étaient présents :

C. A, conseiller,

A. L, greffier

A. L,

C. A,