

Numéro du répertoire 2023 / 2404
Date du prononcé 10 octobre 2023
Numéro du rôle 2020/AB/314
Décision dont appel 17/897/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003514572-0001-0019-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.C.A. DELHAIZE LE LION/DE LEEUW, BCE 0402.206.045, dont le siège est établi à 1080
Bruxelles, rue Osseghem, 53 ;

Appelante au principal, Intimée sur incident,

représentée par Maître Noël [redacted] : loco Maître Olivier R. [redacted] ; avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur W [redacted] Pascal, NRN [redacted] ; domicilié à [redacted]

Intimé au principal, Appelant sur incident,

représenté par Maître Justine N [redacted] ; loco Maître Steve G [redacted] avocat à Namur.

*

*

*

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

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

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 27 mars 2020 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, 2^{ème} chambre extraordinaire, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de la partie appelante, déposée le 7 mai 2020 au greffe de la cour ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 3 juin 2020 fixant un calendrier de procédure et une date de plaidoiries ;
- l'apostille de l'auditorat général, à qui le dossier a été communiqué, indiquant que son avis ne s'imposait pas en cette affaire ;
- les conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.



Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 12 septembre 2023:

Les débats ont été clos.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

II. SYNTHESE DES FAITS

Le 1^{er} décembre 2014, M. W. est entré au service de la S.C.A. DELHAIZE LE LION/DE LEEUW (ci-après : « DELHAIZE ») dans le cadre d'un contrat de travail d'employé, conclu pour une durée indéterminée, pour des fonctions de boucher¹. Il a d'abord travaillé au DELHAIZE de Waterloo, puis d'Ottignies, où il a suivi une formation pour devenir « premier boucher », fonction à laquelle il a été désigné avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015. Cette fonction implique certaines responsabilités sur l'équipe travaillant à la boucherie.

Le 9 février 2015, M. W. a assisté à un entretien en présence de deux membres de la direction du supermarché d'Ottignies. Les parties divergent sur l'objet de cet entretien : selon M. W. il s'agissait d'une discussion sur l'organisation du travail ; selon DELHAIZE, il s'agissait d'une mise au point suite au constat de dysfonctionnements, liés à un manque de motivation et de leadership. DELHAIZE soutient avoir confirmé le contenu de cet entretien par un courrier du 24 février 2015², que M. W. conteste avoir reçu. DELHAIZE soutient encore qu'un second entretien de mise au point s'est déroulé le 25 février 2015, ce que conteste encore M. W.

À une date indéterminée au cours de l'année 2015, l'organisation syndicale CGSLB a désigné M. W. comme délégué syndical suppléant. Il sera invité à participer à certaines réunions (notamment le 19 août 2015, en remplacement d'un délégué effectif³).

Au cours de l'été 2015, M. W. a été affecté au supermarché de Wavre, comme premier boucher.

Par courriel du 16 septembre 2015, M. W. a fait part à M. D. (délégué syndical) de sa surprise d'avoir été suspendu de son mandat de délégué avant d'avoir pu s'expliquer sur les « plaintes » dont il faisait l'objet et dont il a contesté le bien-fondé. M. D. lui a répondu, le 21 septembre 2015, qu'une réunion était planifiée, entre autres avec M. B. (« district manager » de DELHAIZE), pour en discuter⁴.

¹ Il avait déjà travaillé précédemment chez DELHAIZE, sous contrat de travail de remplacement, lors de plusieurs périodes entre novembre 2009 et septembre 2011 (conclusions de M. W., page 2 ; pièces 7 et 8 de son dossier).

² Pièce 1.4 de DELHAIZE.

³ Pièce 6 de M. W.

⁴ Pièces 9 et 10 de M. W. D'après le courrier de son conseil du 1^{er} mars 2016 (pièce 11 de M. W. point 15 du courrier), il était absent quelques jours à la fin du mois de septembre 2015 (incapacité de travail, formation syndicale, jour de repos).



Le 30 septembre 2015, M. P. V..., directeur du supermarché de Wavre, a détaillé à M. B. quelques difficultés liées au comportement de M. W... et, plus précisément, à des propos déplacés tenus à l'égard et devant des collègues de la boucherie⁵.

Le 1^{er} octobre 2015, à la demande de M. V..., trois employées (Mesdames C. M., et B...) ont rédigé une attestation écrite concernant le comportement de M. W... au travail⁶. DELHAIZE produit également en pièce I.6 de son dossier un document dactylographié et non signé, présenté comme un témoignage des collègues de M. W... concernant son attitude négative au travail.

Par courriel du 2 octobre 2015, Mme J... secrétaire permanente de la CGSLB, a signalé à DELHAIZE (qui l'avait préalablement informée de son intention de licencier) que M. W... renonçait à son mandat de délégué suppléant avec effet immédiat⁷ (ce qu'il conteste actuellement).

Également le 2 octobre 2015, M. B... a informé M. W... de son licenciement avec effet immédiat et paiement d'une indemnité de préavis (11 semaines de rémunération), lors d'un entretien en présence du délégué syndical M. D... Cette décision a été confirmée par courrier recommandé du 5 octobre 2015.

Par courrier recommandé⁸ du 20 octobre 2015, M. W... a invité DELHAIZE à lui notifier les motifs concrets du licenciement.

Par courrier recommandé en réponse du 4 décembre 2015, DELHAIZE a communiqué les motifs suivants :

« Nous accusons bonne réception de votre courrier du 20 octobre 2015 par lequel vous nous demandez de vous donner les motifs concrets qui ont conduit à votre licenciement, conformément à ce que prévoit l'article 5 de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement.

Vous avez été engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée par notre société le 1^{er} décembre 2014. Malheureusement, après seulement un an de service, nous avons dû constater que vos compétences et votre comportement au travail ne correspondaient pas avec ce que notre société attend d'un premier boucher.

Nous avons ainsi à plusieurs reprises constaté des manquements dans votre fonction de premier boucher, à savoir des dysfonctionnements récurrents quant à votre degré d'implication et de motivation à exercer cette fonction. Au lieu d'être un moteur de changement et de motiver votre

⁵ Pièce I.7 de DELHAIZE.

⁶ Pièces 8 à 10 de DELHAIZE.

⁷ Pièce I.11 de DELHAIZE ; pièce 14 de M. W...

⁸ La preuve de l'envoi par recommandé n'est pas produite mais DELHAIZE ne conteste pas l'allégation de M. W... (pages 7 et 23 de ses conclusions) suivant laquelle ce courrier a bien été envoyé par recommandé. DELHAIZE ne remet d'ailleurs pas en cause ce que le tribunal avait décidé à ce propos, à savoir que « les délais et formes visés par les articles 4 et 5 [de la C.C.T. 109] ont été respectés » (7^{ème} feuillet du jugement interlocutoire du 28 mai 2019).



équipe, vous n'avez cessé de dévaloriser le travail. Vous souhaitiez ouvertement en faire le moins possible et avez entraîné votre équipe dans cette dynamique. Alors que vous aviez un rôle d'exemple à jouer, vous n'avez pas compris que votre fonction impliquait des responsabilités, ce qui est contraire aux valeurs que véhicule notre société. Notre engagement est d'obtenir des résultats pour servir au mieux le client, en comptant les uns sur les autres pour parvenir à nos objectifs.

Malgré notre entretien du 25 février 2015 et toutes les discussions que vos différents directeurs et chefs ont eues avec vous, vous n'avez jamais voulu prendre conscience de l'importance de votre rôle. Enfin, nous avons entendu différentes personnes quant à votre comportement tant au sein de votre équipe que vis-à-vis des autres équipes du supermarché. Il en est ressorti que vous n'aviez aucun respect pour les autres collaborateurs que vous insultiez de fainéants et de malades et que vous abandonniez les tâches qui vous étaient dévolues sur les membres de votre équipe ou les membres d'autres équipes.

Nous avons également été averti de vos propos tendancieux, totalement déplacés et inacceptables ; d'autant plus venant d'un premier boucher qui exerce un pouvoir hiérarchique et utilise son autorité à mauvais escient. Vous avez ainsi fait preuve d'une vulgarité sans nom que nous ne pouvons en aucun cas cautionner.

Vous comprendrez que sur base des différents manquements constatés depuis un an, ainsi que de votre comportement totalement déplacé et inacceptable vis-à-vis de vos collègues de travail et subordonnés, vous ne nous avez pas laissé d'autres choix que de vous licencier le 2 octobre 2015 »⁹.

Par lettre de son conseil du 1^{er} mars 2016, M. W. a contesté son licenciement. Par réponse du 28 avril 2016, DELHAIZE a répondu maintenir sa position.

Le 15 juin 2016, M. W a introduit son action, initialement devant le tribunal du travail de Liège, incompétent territorialement, qui a renvoyé la cause au tribunal du travail de Nivelles.

III. LE JUGEMENT DONT APPEL

M. W. demandait au tribunal du travail de condamner DELHAIZE au paiement des montants suivants :

- 76,15 euros bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts ;
- 12.599,84 euros bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts ;
- 5.000,00 euros nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;
- 17.788,01 euros bruts, à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire, correspondant à 6 mois de rémunération ;
- 2.400,00 euros, à titre d'indemnité de procédure.

⁹ Pièce I, 5 de DELHAIZE. Pièce 4 de M. W



Par ailleurs, il demandait que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, sans caution ni faculté de cantonnement.

Sauf pour l'indemnité complémentaire de préavis, ces demandes étaient contestées par DELHAIZE.

Par un jugement interlocutoire du 28 mai 2019, le tribunal a décidé de procéder à des enquêtes (audition de témoins).

Par un jugement définitif du 27 mars 2020, le tribunal a :

- acté l'accord des parties portant sur le paiement par DELHAIZE de la somme de 76,15 euros brute à titre d'indemnité complémentaire de préavis et au besoin l'y a condamnée ;
- condamné DELHAIZE à payer à M. W_i la somme de 12.599,84 euros brute à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- débouté M. W_i de ses autres demandes ;
- condamné DELHAIZE aux dépens, soit en faveur de M. W_i la somme de 2.400,00 euros à titre d'indemnité de procédure et de 20,00 euros à titre de contribution au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

IV. L'OBJET DES APPELS

Par son appel principal dirigé contre le jugement du 27 mars 2020, DELHAIZE demande à la cour ce qui suit :

- déclarer son appel principal recevable et fondé ;
- déclarer l'appel incident de M. W_i, si recevable, non fondé ;
- en conséquence :
 - o confirmer ledit jugement en ce qu'il déclare non fondées les demandes de M. W_i visant au paiement de l'indemnité pour licenciement abusif et de l'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire ;
 - o réformer le jugement en ce qu'il condamne DELHAIZE au paiement de :
 - 12.599,84 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ;
 - 2.400,00 euros, à titre d'indemnité de procédure ;
 - 20,00 euros, à titre de contribution au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne ;
 - o ce faisant :
 - à titre principal :



- déclarer les demandes originales de M. W. – si recevables – non fondées ;
- en débouter entièrement M. W.
- condamner M. W. aux frais et dépens des deux instances, en ce compris 20,00 euros au titre de contribution au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne et une indemnité de procédure par instance, soit 4.800,00 euros au total ;
- à titre subsidiaire :
 - réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, soit 2.223,50 euros bruts ;
 - réduire les dommages et intérêts pour abus de droit au montant d'1,00 euro ;
 - réduire l'indemnité pour discrimination à 3 mois de rémunération, soit 9.635,17 euros bruts ;
 - compenser les dépens en fonction des prétentions auxquelles chacune des parties succombe.

Par son appel incident dirigé contre le jugement du 27 mars 2020, M. W. demande à la cour de :

- déclarer l'appel principal non fondé ;
- déclarer l'appel incident recevable et fondé ;
- ce faisant, de :
 - confirmer le jugement entrepris du 27 mars 2020 en ce qu'il condamne DELHAIZE à lui payer :
 - 12.599,84 euros brut, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ;
 - 2.400 euros, à titre d'indemnité de procédure et 20 euros à titre de contribution au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne ;
 - réformer le jugement entrepris du 27 mars 2020 en ce qu'il déclare non fondées les demandes de M. W. visant au paiement de :
 - 5.000 euros net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
 - 17.788,01 euros brut, à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire, correspondant à 6 mois de rémunération ;
- condamner DELHAIZE au paiement des sommes précitées, à majorer des intérêts ;
- condamner DELHAIZE au paiement des dépens des deux instances, liquidés à 4.820 euros (2.400 d'indemnité de procédure par instance et 20 euros de contribution au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne pour la première instance).

Bien que non reprises dans le dispositif de ses conclusions, M. W. formule plusieurs demandes concernant les dépens (pages 62 et 63 de ses conclusions) :



- condamnation de DELHAIZE aux intérêts sur les dépens ;
- à titre subsidiaire, compensation des dépens ;
- à titre infiniment subsidiaire, réduction des indemnités de procédure au minimum en raison de sa « capacité financière » (art. 1022, C.J.).

V. RECEVABILITE DES APPELS

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement frappé d'appel aurait été signifié. L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux (art. 1051 et 1057, C.J.). L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident formé dans les premières conclusions prises par M. W : (art. 1054, al. 2, C.J.).

VI. DISCUSSION

1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1.1. Principes

Suivant l'article 8 de la C.C.T. n°109, « un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le commentaire de la C.C.T. n°109 précise que le droit de l'employeur de licencier est « contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable ». Le contrôle est marginal, l'employeur demeurant, « dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable (...) Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le contrôle judiciaire du droit de licencier au regard du critère de l'employeur normal et raisonnable est donc contenu et marginal. Le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur pour évaluer l'opportunité de sa décision. Il est adéquat et suffisant de se demander si un employeur normal et raisonnable aurait pu prendre la décision de licenciement contrôlée¹⁰.

¹⁰ P. NILLES, « La notion de licenciement manifestement déraisonnable et la jurisprudence actuelle », in C.E. CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, *Le licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n°109*, Limal, Anthémis, 2020, pp. 116-117 et les références citées.



En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnité envers le travailleur, entre 3 et 17 semaines de rémunération, selon, d'après le commentaire de l'article 9 de la C.C.T. n°109, « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

En cas de contestation, l'article 10 contient des règles en matière de charge de la preuve. Si, comme c'est le cas en l'espèce, l'employeur a régulièrement communiqué les motifs concrets du licenciement suite à une demande du travailleur introduite dans les formes requises, chaque partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve (article 10, 1^{er} tiret, de la C.C.T. n°109).

1.2. Application

1.-

Notre cour estime que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la définition précitée.

Ce licenciement présente un lien, à tout le moins, avec la conduite de M. W

Ce lien est bien établi par les attestations produites par DELHAIZE et par les témoignages qui ont été recueillis devant le tribunal.

2.-

Le témoignage de Mme M¹¹ est particulièrement éloquent.

Elle a ainsi déclaré : « *il est exact que Monsieur W¹¹ a tenu des propos sur la longueur de son sexe et le nombres de ses testicules ainsi que sur la faculté que j'avais de pouvoir l'accompagner pour vérifier le tout* ».

Sur les propos de M. W¹¹ relatifs à « *la circonstance qu'il apprécie que les femmes soient à genoux* », Mme M¹¹ a répondu par l'affirmative à la question (confirmant que M. W¹¹ avait tenu de tels propos) et, à la demande du tribunal, elle a précisé que ces mots avaient été prononcés alors qu'elle était à genoux afin de remplir un rayon. Elle a encore ajouté que M. W¹¹ a déclaré que « *c'était une bonne position* ».

La cour note, de surcroît, que de tels propos ont été tenus devant le fils mineur de Mme M¹¹, présent comme étudiant au moment des faits.

¹¹ Procès-verbal d'enquêtes devant le tribunal du travail du Brabant Wallon, division de Wavre, 4^{ème} feuillet, pièce 31 du dossier de la procédure de ce tribunal.



Mme M a déclaré, sur la question n°3 (revenant des toilettes, le fait que M. W « s'était soulagé en s'éclatant le cul et qu'il était en sang des veines avaient éclaté »), qu'elle avait effectivement entendu de tels propos.

Sur la question n°4 (propos que M. W aurait tenus, à savoir : « se grattant les parties intimes, qu'il ne tiendrait pas jusqu'à la fin de la semaine et qu'il fallait qu'il aille voir les prostituées »), Mme M a déclaré : « J'ai également entendu Monsieur W s'exprimer de la sorte. A la demande du tribunal, le témoin précise que les propos de Monsieur W étaient inhabituels, bien que l'on ait l'habitude de rire en boucherie. Le témoin et sa collègue étaient stupéfaites. Malgré cela, le témoin considère que ces propos n'avaient pas pour objectif de choquer mais étaient énoncés sur le ton de la plaisanterie ».

Il résulte dès lors clairement du témoignage de Mme M que M. W tenu des propos déplacés sur le lieu de travail.

Le fait que Mme M ait pu prendre ces propos sur le ton de la plaisanterie est sans incidence. La cour relève d'ailleurs que Mme M a témoigné qu'elle et sa collègue étaient « stupéfaites » par les propos tenus par M. W bien qu'elle ait ajouté avoir pris ceux-ci sur le ton de la plaisanterie.

Mme M a également témoigné du fait que M. V n'avait « pas fait pression sur nous » et « n'a absolument pas orienté les témoignages ». Il n'y a dès lors aucune raison de ne pas tenir compte de l'attestation écrite établie par Mme M le 1^{er} octobre 2015¹², qui concorde avec son témoignage oral.

3.-

En ce qui concerne Mme C bien qu'elle ait déclaré, pour plusieurs questions, ne pas se souvenir des propos de M. W, elle a tout de même répondu, à la question n°2 concernant « la circonstance qu'il apprécie que les femmes soient à genoux », se souvenir avoir assisté à « la scène » et avoir vu M. W « lever son tablier » alors qu'il était à côté de Mme M qui était à genoux dans le rayon et plaçait des barquettes de poulet dans le présentoir.

Mme C, elle aussi, déclaré lors de son témoignage oral qu'elle n'avait pas eu le sentiment d'être mise sous pression lorsque M. V est venu lui demander de rédiger une attestation. Dans cette dernière, Mme C faisait état des propos vulgaires et à connotation sexuelle tenus par M. W¹³.

¹² Pièce 1.9 de DELHAIZE.

¹³ Pièce 1.8 de DELHAIZE.



4.-

Il appartient au juge d'apprécier souverainement la valeur probante des attestations qui lui sont soumises, qu'elles soient ou non conformes aux exigences de forme de l'article 961/2 du Code judiciaire¹⁴.

Même si des attestations émanant de membres du personnel doivent être appréciées avec circonspection, en raison du lien de subordination avec l'employeur, elles ne peuvent être systématiquement rejetées sous peine de priver l'employeur de la possibilité de prouver des faits s'étant déroulés sur le lieu de travail devant d'autres membres du personnel. Il ne peut du reste pas être fait grief à un employeur de chercher à récolter des preuves afin d'étayer le motif du licenciement, puisqu'il est tenu d'en établir la réalité en cas de contestation par le travailleur.

Rien ne justifie dès lors de ne pas tenir compte des attestations écrites rédigées par Mmes C. et M. le 1^{er} octobre 2015, lesquelles de surcroît respectent les exigences de forme de l'article 961/2 du Code judiciaire. Elles ont témoigné toutes les deux sous serment et devant le tribunal du fait qu'elles n'avaient pas été mises sous pression lorsqu'elles les ont rédigées. Leur témoignage oral est d'autant plus crédible que M. V. ; qui leur a demandé de rédiger des attestations, n'était plus occupé par D. au moment des enquêtes. Ceci permet de lever toute éventuelle inquiétude (quant à la force probante des attestations) qui serait suscitée par l'attestation de Mme E. du 11 janvier 2017, qui faisait état de « *pression* » pour « *charger le responsable* »¹⁵.

5.-

Concernant Mme B. , qui travaillait, à l'époque des faits, à la boulangerie du supermarché de Wavre et non à la boucherie, bien qu'elle ait déclaré lors de son témoignage oral qu'elle n'avait pas directement entendu les propos litigieux tenus par M. W. , elle a tout de même déclaré que M. W. « *cherchait les ennuis* » et que son attitude était « *malsaine* » et qu'elle se souvenait d'une réunion au cours de laquelle il « *considérait les autres comme des moins que rien* ». Elle a ajouté « *qu'après le départ de Monsieur W*

¹⁴ Le juge n'est pas tenu d'écarter des attestations écrites qui ne sont pas conformes au Code judiciaire. Aucune des conditions de recevabilité et de forme des attestations écrites n'est prévue à peine de nullité. Les règles qui régissent la production d'attestations écrites ne touchent pas à l'ordre public (cf. à ce sujet D. MOUGENOT, « L'administration de la preuve est les mesures d'instruction », in H. BOULARBAH et F. GEORGES (dir.), *Actualités en droit judiciaire*, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 325, n°18). Le juge du fond apprécie souverainement si, en présence d'une éventuelle irrégularité dont l'attestation pourrait être entachée, celle-ci présente ou non des garanties suffisantes pour emporter sa conviction et ne pas être écartée des débats. Pour le reste, il appartient au juge du fond, comme en matière de témoignage oral, d'apprécier la valeur probante du témoignage écrit, c'est-à-dire son caractère convaincant. Il s'agit là d'une question de pur fait pour l'appréciation de laquelle le juge jouit d'un pouvoir souverain (A. HOC, « Les attestations écrites dans le Code judiciaire », *J.T.*, 2013, pp. 277-281 ; *Doc. parl.*, Chambre, 2011-2012, Doc. 53, 0075/001, p. 5 ; Trib. trav. Bruxelles, 14 novembre 2014, *Chron. D.S.*, 2015, p. 288 ; C. trav. Bruxelles, 12 mars 2013, R.G.N°2011/AB/735).

¹⁵ Pièce 20 de M. V.



l'ambiance au sein du magasin s'est améliorée au même titre que les relations sociales entre collègues »¹⁶.

Ce passage du témoignage oral de Mme B confirme le fait, reproché dans la lettre de communication des motifs du licenciement, que le comportement de M. W posait problème au sein du magasin.

Dans le même sens, M. V , qui a témoigné devant le tribunal alors qu'il ne faisait plus partie du personnel de D , a déclaré entre autres que l'ambiance de travail était fortement perturbée.

6.-

Quant au témoignage oral de Mme E , la cour le considère comme incohérent et peu crédible. Bien qu'elle déclare que M. VI était « *insistant* » pour que les travailleurs signent des documents, elle n'a donné aucune précision sur les documents que ce dernier l'aurait invitée à signer. DELHAIZE ne se prévaut d'ailleurs d'aucune attestation écrite qui aurait été établie par Mme E en son temps à la demande de M. VI . Mme E a du reste attesté par écrit, le 11 janvier 2017, qu'elle avait refusé de signer quoi que ce soit¹⁷. De manière incohérente, Mme E a déclaré devant le tribunal qu'elle avait « *été contrainte* » de signer des documents, sans préciser lesquels et sans pouvoir dire si des documents préremplis lui avaient été présentés pour être signés. La cour estime, eu égard à l'imprécision et aux incohérences des déclarations de ce témoin, ne pas pouvoir tenir compte de celles-ci.

7.-

Il résulte à suffisance tant des attestations écrites précitées de Mmes C et M que des témoignages évoqués ci-avant de Mmes C , M , B et de M. VI , que le licenciement présente un lien avec la conduite de M. W et qu'il n'est pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. 109.

La conduite de M. W , qui a tenu sur le lieu de travail des propos déplacés, vulgaires et à caractère sexuel, est contraire à plusieurs dispositions :

- l'article 16, al. 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui dispose que l'employeur et le travailleur « *sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat* » ;
- l'article 5 du règlement de travail¹⁸ (« *la plus grande politesse et le plus grand respect (...) dans les rapports avec les collègues de travail (...); l'attitude, verbale ou non, doit être correcte et décente* ») ;

¹⁶ Procès-verbal d'enquêtes précité, 6^{ème} feuillet.

¹⁷ Voir son attestation écrite en pièce 20 du dossier de M. W

¹⁸ Pièce I.2 de DELHAIZE.



- l'article 29, f, du règlement de travail, qui indique que tout acte ou attitude contraire aux bonnes mœurs peut donner lieu à une sanction.

Le droit à la liberté d'expression, dont se prévaut M. W. ne l'autorisait pas à adopter une telle conduite sur le lieu de travail, consistant à tenir des propos déplacés, vulgaires et à connotation sexuelle devant et à l'égard d'autres membres du personnel. Ce droit à la liberté d'expression n'est pas absolu et est limité, notamment par le devoir de respecter les convenances et les bonnes mœurs dans la relation de travail, devoir consacré par l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978, précité. Les propos tenus par M. W. ont excédé, largement, les limites de son droit à la liberté d'expression.

8.-

De son côté, M. W. ne prouve aucun fait qui permettrait de considérer que le licenciement serait manifestement déraisonnable. Ainsi, il n'établit pas qu'il aurait été licencié en raison de son engagement syndical et de ses revendications légitimes.

Il ne ressort ainsi d'aucun élément du dossier :

- ni que la qualité de délégué syndical suppléant de M. W. aurait influencé d'une quelconque manière la décision de licenciement ;
- ni que M. W. aurait formulé des « revendications légitimes » qui lui auraient été reprochées.

9.-

L'absence d'avertissement préalable n'est qu'un élément d'appréciation et ne confère pas nécessairement au licenciement un caractère manifestement déraisonnable. Soulignons sur ce point que l'ancienneté de M. W. était brève (moins d'un an), même s'il avait ponctuellement travaillé pour DELHAIZE quelques années auparavant (contrats de remplacement entre 2009 et 2011).

10.-

Rappelons qu'il n'est pas ici question d'un licenciement pour motif grave mais bien d'apprécier si le licenciement est fondé sur un motif légitime.

Le lien entre le licenciement et la conduite problématique de M. W. est bien établi et suffit à conclure au non-fondement de la demande originale, sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner en outre les moyens des parties relatifs à l'inaptitude invoquée par DELHAIZE. Ce critère se confond d'ailleurs partiellement avec les problèmes d'attitude de M. W. ses compétences de boucher n'étant en tant que telles pas remises en cause.

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

L'appel principal est fondé sur ce point.



2. La demande de dommages et intérêts pour abus de droit

2.1. Principes

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent¹⁹. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

L'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture irrégulière du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit²⁰.

2.2. Application

M. W ne prouve pas que DELHAIZE aurait abusé de son droit de mettre fin au contrat de travail.

Comme indiqué ci-avant, il existait un motif légitime de mettre fin au contrat de travail.

DELHAIZE n'était pas tenue de procéder à l'audition préalable de M. W avant d'adopter la décision de le licencier, même si une telle audition est souhaitable afin de permettre au travailleur de s'expliquer lorsqu'une mesure grave, telle qu'un licenciement, est envisagée en raison du comportement du travailleur.

DELHAIZE a néanmoins entendu M. W qui était assisté d'un délégué syndical (M. D), et ce alors qu'il avait été informé depuis plusieurs jours de la tenue de cette audition et de son motif, comme le démontrent les échanges de courriels avec ce délégué²¹. M. W a donc eu le temps de préparer cet entretien, ayant été informé plusieurs jours auparavant par le délégué syndical précité des « *plaintes* » à son encontre²².

DELHAIZE n'a pas violé son devoir général d'exécution de bonne foi des conventions et n'a pas abusé de son droit de mettre fin au contrat de travail.

L'appel incident est dès lors non fondé sur ce point.

¹⁹ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

²⁰ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.* 2001, n. 410.

²¹ Pièces 9 et 10 de M. W.

²² Pièces 9 et 10 de M. W.



3. La demande d'indemnité fondée sur la loi anti-discrimination

3.1. Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur la base de critères protégés qu'elle énumère et parmi lesquels figure, entre autres, « *la conviction syndicale* ».

Ces dispositions trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

La discrimination directe (Invoquée en l'espèce par M. W.) est définie comme la « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* » de la loi (art. 4, 7° de la loi). La distinction directe s'entend de « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* » (art. 4, 6° de la loi).

La loi prévoit un partage de la charge de la preuve, destiné à garantir aux victimes une protection juridictionnelle effective²³. L'article 28, §1^{er} de la loi prévoit ainsi que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination²⁴. Les éléments susceptibles de faire naître une présomption peuvent être de toute nature ; souvent, le caractère suspect du comportement du défendeur, permettant de présumer une discrimination, découlera d'un faisceau d'indices, les faits invoqués pouvant être prouvés à l'aide de tout mode de preuve admissible en justice²⁵.

Ainsi, par exemple, des déclarations à la presse d'un employeur affirmant qu'il ne recruterait pas de travailleurs d'une certaine origine ont été retenues comme fait permettant de présumer une discrimination. Une présomption de discrimination a aussi été retenue au motif d'une coïncidence temporelle entre l'annonce par un travailleur de la naissance de son

²³ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en Justice », in J. RINGELHEIM et P. WAUTELET, *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Liège, Anthémis, 2018, p. 139.

²⁴ *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n°51-2720/009, p. 72 ; C.C. 12 février 2019, n°17/2009, B.93.3 ; J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, *op. cit.*, p. 141 et la référence à C. trav. Bruxelles, 7 mai 2018 (disponible sur le site de UNIA).

²⁵ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, *op. cit.*, p. 142.



enfant handicapé, suivie du licenciement de ce travailleur, alors qu'il avait donné entière satisfaction dans son travail²⁶.

Pour renverser la présomption de discrimination, le défendeur doit établir que la mesure contestée repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires, qu'elle a été adoptée pour des raisons non liées au critère allégué de discrimination²⁷. S'il y a eu distinction directe ou indirecte liée à un critère protégé, la présomption de discrimination devra être renversée en prouvant une cause de justification admise par la loi.

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut réclamer une indemnisation de son préjudice. Suivant l'article 18, § 2, 2°, de la loi, « si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail (...), l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; (...) ».

3.2. Application

M. W ne démontre pas le moindre fait objectif permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur la conviction syndicale.

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que DELHAIZE lui aurait reproché son engagement syndical comme délégué suppléant.

La cour n'aperçoit pas en quoi le fait d'avoir informé l'organisation syndicale l'ayant désigné comme délégué suppléant de l'intention de licencier révélerait un quelconque lien entre ce licenciement et la conviction syndicale.

De même, rien ne permet de faire un lien entre le licenciement et le fait que M. W ait remplacé un délégué syndical effectif à une réunion dans le courant du mois d'août 2015²⁸ et ait suivi des formations syndicales²⁹.

M. W n'établit nullement ses allégations suivant lesquelles son engagement syndical lui aurait été reproché, lesquelles sont contestées par DELHAIZE.

²⁶ Exemples cités par J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, op. cit., p. 143.

²⁷ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, op. cit., p. 144.

²⁸ Pièce 6 de M. W

²⁹ La formation renseignée en pièce 26 de M. W est postérieure au licenciement puisqu'elle a été suivie le 15 avril 2016. Il ne précise pas, dans ses conclusions, à quelles autres formations syndicales Il aurait assisté.



Le licenciement repose sur un motif légitime bien démontré (voir ci-dessus) et qui ne présente aucun lien avec la conviction syndicale.

L'appel incident est dès lors non fondé sur ce point.

4. Dépens

Suivant l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

Les dépens comprennent entre autres l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 1018, 6° et 8°, C.J.).

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel³⁰.

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge³¹.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif³².

M. W. succombe intégralement³³ de sorte que les dépens sont à sa charge ; il n'y a pas lieu de les compenser.

Le montant de base de l'indemnité de procédure est de 2.400 euros pour la première instance et de 3.000 euros³⁴ pour l'appel.

³⁰ Cass., 8 mai 2013, R.G. n°P.13.0053.F.

³¹ Cass., 1^{re} ch., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, pp. 469-471 ; voy. sur le sujet V. DE WULF, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *J.T.*, 2021/24, pp. 456-460.

³² Cass., 13 janvier 2023, n°C.22.0158.N/1, *J.T.*, 2023/10, p. 174-175 ; J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *J.T.*, 2023/10, pp. 175-176.

³³ Ou quasi-intégralement, puisqu'il a obtenu un complément d'indemnité de préavis en première instance, sur lequel les parties s'étaient accordées. Le montant de ce complément est dérisoire comparativement à l'enjeu du litige.

³⁴ Dernière indexation au 1^{er} novembre 2022. Voy. V. DE WULF, « Une première indexation à la baisse des indemnités de procédure ? », *J.T.*, 2023/12, pp. 197-198.



M. W. sollicite la réduction des indemnités de procédure au montant minimum, conformément à l'article 1022 du Code judiciaire, invoquant sa capacité financière réduite en raison de ses revenus actuels qui sont modérés³⁵. DELHAIZE conteste cette demande au motif que M. W. ne prouve pas ses revenus. Pourtant, ce dernier a produit une fiche de paie datant de janvier 2021, renseignant un revenu mensuel net de 1.763,48 euros, soit un revenu modeste. DELHAIZE ne formule aucune autre contestation sur ce point. Par conséquent, la cour décide de réduire le montant des indemnités de procédure au minimum, à savoir 1.200 euros pour la première instance et 1.500 euros pour l'appel, soit 2.700 euros au total.

M. W. doit également supporter la contribution visée à l'article 4, § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, tant pour l'instance que pour l'appel.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit les appels, principal et incident, recevables;

Dit l'appel principal de la société DELHAIZE fondé et, par conséquent, réforme le jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée au paiement à M. W. d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et aux dépens ;

Déclare non fondée la demande de M. W. tendant à obtenir la condamnation de DELHAIZE à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Confirme le jugement en ce qu'il a débouté M. W. de ses demandes d'indemnités pour abus de droit de licencier et pour licenciement discriminatoire ;

Délaisse à M. W. ses propres dépens en ce compris la contribution à l'aide juridique de deuxième ligne de 20 euros versée en première instance et le condamne aux dépens de DELHAIZE, soit :

- 2.700 euros à titre d'indemnités de procédure réduites au montant minimum (1.200 euros pour la première instance et 1.500 euros pour l'appel) ;
- 20 euros à titre de contribution à l'aide juridique de deuxième ligne.

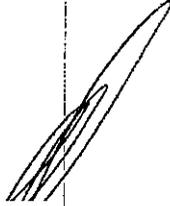
³⁵ Pièce 28 de son dossier.



Cet arrêt est rendu et signé par :

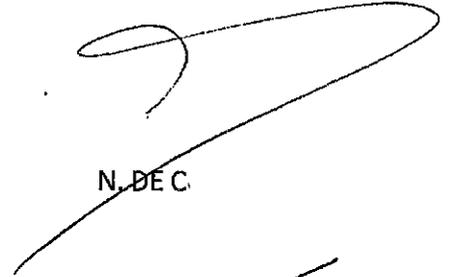
F.-X. H. , conseiller,
M. P. , conseiller social au titre d'employeur,
N. D. , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O. , greffier

G. O.



M. P.

N. DEC



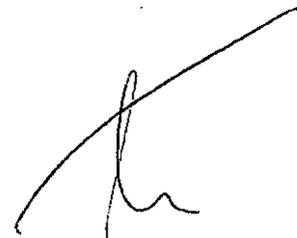
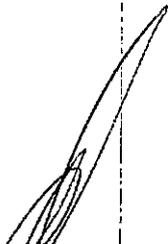
F.-X. H.

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le
10 octobre 2023, où étaient présents :

F.-X. H. , conseiller,

G. OI. , greffier

G. OF



F.-X. H.



