

Rep.N° . 09/244

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 29 JANVIER 2009.

2^{ème} chambre

Loi du 19 mars 1991

Contradictoire à l'égard de l'appelante et de l'intimé, réputé contradictoire à l'égard des parties en présence
Définitif

En cause de:

**SPRL RENAISSANCE HOTELS INTERNATIONAL
MANAGEMENT BELGIUM**, dont le siège social est établi à
1050 BRUXELLES, avenue Louise, 331-333 ;

Appelante, représentée par Me Wantiez, avocat à Bruxelles.

Contre:

B

Intimé, comparissant en personne, assisté de ses conseils, Me Vannes, avocat à La Hulpe et Mr Degols, délégué syndical, porteur de procuration.

En présence de :

La FGTB, syndicat national et la FGTB, Centrale Horeca, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, avenue Stalingrad, 86 ;

Défaillantes.

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ;

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 4 novembre 2008, dirigée contre le jugement prononcé le 20 octobre 2008 par la 4^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité ;
- les conclusions de la partie intimée et des parties en présence reçues au greffe de la Cour le 23 décembre 2008 et le 13 janvier 2009 ;
- les conclusions de la partie appelante reçues le 8 janvier 2009.

Entendu les plaidoiries des conseils des parties à l'audience publique 15 janvier 2009.

Vu les dossiers déposés par les parties.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

I.1.1.

Depuis le 24 octobre 1994, Monsieur Hector B travaille au service de la SPRL RENAISSANCE HOTELS INTERNATIONAL MANAGEMENT BELGIUM dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier. De commis de cuisine, il est devenu, à la suite de diverses promotions, chef de partie.

Lors des élections sociales de 2004, il a été présenté par la FGTB comme candidat délégué du personnel ouvrier au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail. Il a été élu pour exercer un mandat au sein des deux organes.

Il a de nouveau été présenté sur la liste FGTB lors des élections sociales de 2008. Son mandat a été reconduit.

I.1.2.

Monsieur B expose (et il n'est pas contesté par la société) qu'il a travaillé le lundi 5 mai 2008, a été absent le mardi 6 mai (maladie) et a été en congé crédit temps le mercredi 7 mai (comme tous les mercredis).

Le jeudi 8 mai 2008 (une semaine avant la date des élections sociales fixée le jeudi 15 mai 2008), il a repris son travail. En fin de journée, un incident est survenu entre lui et le directeur de l'hôtel, Monsieur V

Monsieur B a déposé plainte au sujet de ces faits. Entendu le 8 mai 2008 à 18h 05' par la Police de Bruxelles Capitale - Ixelles, il a déclaré :

« Je dépose plainte à charge du directeur de l'hôtel « RENAISSANCE HOTEL INTERNATIONAL » sis à 1050 Ixelles, Rue du Parnasse nr 19 du chef de coups et blessures volontaires. Je travaille comme ouvrier à l'hôtel.

En date du 08/05/08 vers 17.00 hrs, je sors des vestiaires et je vois dans le couloir le directeur soit le nommé RON V entrain d'arracher les affiches électorales sur les valves. Je lui demande ce qu'il fait ; Il m'a répondu en Néerlandais, mais j'ignore sa réponse car je ne maîtrise pas le Néerlandais. J'essaye de récupérer les affiches de ses mains, il les froisse et il me pousse épaule contre épaule. (Il protège les affiches). On se pousse contre épaule jusqu'au Cafétéria ; Donc, moi j'essaye de récupérer les affiches froissée et lui continu à les protéger.

A la cafétéria, il y a eu une bousculade beaucoup plus forte. A un certain moment, trois personnes sont arrivées pour nous séparer ; On me tire en nous séparant, et à ce moment là j'ai reçu un coup de poing au-dessus du sein droit. A ce moment là, j'ai averti mon permanence syndicale et j'ai appelé la Police d'Ixelles. J'ai attendu l'intervention de la police, mais personne n'y est arrivée.

Ensuite je me suis rendu au Commissariat afin d'y déposer plainte.

Je ne subirai pas une incapacité de travail.

Je ne consulterai pas un médecin.

J'estime que le directeur doit respecter la loi de la procédure électorale.

Je vous cite comme témoin une fille du bar et trois techniciens. Ceux-ci n'étaient pas témoins de l'incident, ils ont vu la fin de l'incident. ».

I.1.3.

Par lettre recommandée du 13 mai 2008, la SPRL RENAISSANCE HOTELS a notifié à Monsieur Hector E son intention de le licencier pour motif grave en raison des faits suivants :

« - Vers 17 heures ce jeudi 8 mai 2008, Monsieur V. Directeur Général s'est rendu à la cantine pour y prendre un café.

Il est passé par la cuisine où il a vu 2 affiches concernant les élections sociales apposées sur le mur en face des frigos, l'une de la FGTB et l'autre de la CSC.

Ces affiches n'étant pas apposées à l'endroit prévu à cet effet (valves), Monsieur V. les a retirées.

Dans la cuisine, il a rencontré Ali B. plongeur, candidat CSC, et l'a informé de ce qu'il avait retiré les affiches car elles se trouvaient en dehors de l'endroit prévu à cet effet.

Poursuivant son chemin vers la cantine, Monsieur V. a vu d'autres affiches FTGB apposées sur le mur entre les 2 ascenseurs de service et les a également retirées, pour la raison qu'elles n'étaient pas affichées à l'endroit prévu à cet effet.

Arrivé à la cantine, voyant d'autres affiches FGTB et CSC apposées sur les murs et les colonnes, Monsieur V. les a également retirées, pour la raison qu'elles n'étaient pas affichées à l'endroit prévu à cet effet.

Lorsque Monsieur V. a quitté la cantine, il a vu une autre affiche FGTB apposée sur la porte de la lingerie et l'a retirée.

A ce moment, vous sortiez des vestiaires et vous vous êtes dirigé vers Monsieur V.

Vous avez crié « ce n'est pas la loi » et avez essayé de reprendre les affiches que Monsieur V. tenait dans ses mains. Vous avez continué à crier et après avoir regardé autour de vous – sans doute pour voir si personne ne se trouvait dans les environs – vous avez poussé Monsieur V. de tout votre poids vers le coin de la cafeteria, là où se trouve la machine à café.

Monsieur V. ne pouvant résister à votre poussée, marchait à reculons au moment où il a vu Sandrine C. chef de rang/Barmaid qui arrivait.

Peu après, 2 travailleurs du service technique (Serdar M. et Alain N. responsable technique) sont arrivés.

Alain vous a pris dans ses bras pour vous calmer et permettre à Monsieur V. de se dégager et vous avez crié à l'attention de celui-ci : « Je vais te casser la gueule dehors ».

Ces faits ont été confirmés par deux témoins :

-) Alain N : « ... »

-) Sandrine C : « ... ».

- Nous avons, en outre, appris que ce même jeudi 8 mai 2008, vous avez également adopté un comportement agressif à l'égard d'une de vos collègues, Amandine D., employée au département des Ressources Humaines.

-) Les faits sont repris dans une attestation d'Amandine :

« Ce midi en me rendant à la cafeteria pour prendre ma pause déjeuner, j'ai constaté des affichages sauvages dans le cadre des élections sociales. J'ai informé les représentants des travailleurs CSC et FGTB présents dans la cantine (Messieurs G., Amar H. et Fouad B.) que les affichages ne pouvaient se faire qu'aux endroits prévus et je leur ai demandé de bien vouloir les retirer. En retournant dans mon bureau, j'ai croisé Ajvaz E. (représentant des travailleurs CSC) et je lui ai donné la même information.

Cette après-midi, j'ai croisé monsieur L. (représentant des travailleurs) qui collait de nouvelles affiches à côté des ascenseurs du personnel, je lui ai rappelé que l'affichage pouvait se faire mais sur les valves prévus à cet effet et que sinon je devrais les enlever. Il a dit très énervé et enlevant la main : « Si tu les enlèves ... ! ». J'avais un peu peur mais le chef de cuisine est arrivé et il s'est arrêté, je lui ai demandé ce qu'il allait me faire, ... Il m'a dit en criant de lui montrer la loi qui disait que c'était interdit et m'a demandé qui j'étais pour enlever les affiches. Je suis partie. »

-) Monsieur Philippe I. – Executive Chief – a confirmé ces faits : « ... ».

- Vous avez persisté dans ce comportement irrespectueux le vendredi 9 mai 2008.

-) En effet, Madame Laurence V., Directrice des Ressources Humaines, a relaté les faits qui suivent concernant votre comportement inacceptable :

« Je me suis rendue à la cantine ce jour, vendredi 9 mai 2008, avec mon assistante Amandine D. épouse T. vers 10H du matin. Se trouvaient autour d'une des tables hautes Mr V. Directeur général, ainsi qu'Hector E., chef de partie cuisine Jean-Luc P. chef de partie cuisine, Fouad B., 1/2 chef de rang et Ben K., chef concierge, lequel se tenait en retrait et observait (tous sont représentants élus FGTB). Hector parlait à Mr V. et lui disait « Tu n'as rien à me dire, c'est la démocratie, je fais ce que je veux » il avait une pile

d'affiches électorales FGTB et du scotch devant lui. Mr V. était appuyé à la table près des affiches et Hector lui a dit « Ne touche pas à ça, c'est pas à toi » sur un ton irrespectueux. Il a également dit qu'il avait tout le temps et pouvait rester là aussi longtemps qu'il le souhaitait, jusqu'à jeudi, jour Y, si nécessaire pour faire sa campagne auprès de tous les salariés. Il a ajouté « je viendrai aussi te voir toi pour te faire ma campagne ». Je suis intervenue à ce moment là pour lui rappeler qu'il devait assurer son travail, et ne pas ni s'adresser de la sorte ni tutoyer Mr V. Il s'est violemment tourné vers moi en criant « Je ne te parle pas à toi ! » et a répété en regardant Mr V. qu'il faisait ce qu'il voulait, que c'était la loi... il a rappelé à ses « témoins » (Jean-Luc et Fouad) qu'ils devaient rester là. Je lui ai répondu que moi je lui parlais et qu'il y avait des endroits prévus pour l'affichage de leurs affiches. Il a alors rétorqué « Prouvez le, par quelle loi ! »

Egalement Mr. V. lui a encore dit une fois qu'il pouvait mettre des affiches sur les panneaux prévus à cet effet. Il l'a regardé en souriant et en sifflotant. Mr V. m'a demandé ce qu'il pouvait faire, je lui ai dit qu'il avait déjà fait et dit ce qu'il devait et nous sommes partis. »

-) Amandine D. a confirmé ces faits dans son e-mail du 9 mai 2008 : « ... ».

- Nous estimons que votre comportement inacceptable est de nature à rompre immédiatement et définitivement notre collaboration professionnelle.

En soi, le simple fait d'agresser votre supérieur hiérarchique et de le menacer de lui casser la figure constitue à nos yeux un motif grave de nature à rompre immédiatement et définitivement notre collaboration professionnelle.

Mais il y a plus.

Votre comportement agressif à l'égard des différentes personnes citées ci-dessus, est contraire à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui impose tant à l'employeur qu'au travailleur d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat de travail. De manière générale, cet article dispose que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

En ne respectant pas l'ordre qui vous était donné de ne pas apposer des affiches électorales en dehors de l'endroit prévu à cet effet et en maintenant votre position de manière agressive et menaçante, qui plus est accompagnée de la force vous avez manqué de respect à des mandataires et préposés de votre employeur et manqué à votre obligation d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat de travail.

Il en est d'autant plus ainsi que la demande qui vous était faite était légitime.

En effet, le fait d'instaurer une interdiction de l'affichage électoral en dehors de l'endroit prévu a été décidé dans le but d'assurer à tous les mêmes droits afin de ne pas créer de discrimination entre les candidats et les organisations représentatives des travailleurs présentant des candidats : l'ordre qui vous a été donné était donc légitime.

Par ailleurs, contrairement à ce que vous pensez, nous avons le droit d'instaurer cette interdiction.

A cet égard, nous vous rappelons que l'article 544 du Code civil définit le droit de propriété comme celui « de jouir et de disposer des choses de la manière la plus absolue, pourvu qu'on n'en fasse pas un usage prohibé par les lois et les règlements ».

Ce droit est également garanti par l'article 16 de la Constitution, les articles 461 et suivants du code pénal et par l'article 1^{er} du protocole du 25 mars 1952 additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme.

Il en résulte, que l'employeur, société propriétaire ou locataire du bien immobilier qu'est le lieu d'exécution du contrat de travail, peut faire de son bien ce qu'il veut, sauf limitation légale ou réglementaire.

En l'espèce donc, nous avons le droit d'instaurer une interdiction de l'affichage électoral en dehors de l'endroit prévu à cet effet et il n'existe aucune disposition du droit social qui limite ce droit.

Votre comportement mérite d'être sanctionné car vous avez usé d'agressivité – voire de violence – non pas dans l'intérêt de votre mandat de délégué soucieux de promouvoir les élections sociales mais dans un but illégitime en soutenant des revendications (affichage sauvage) manifestement déraisonnables.

Etre représentant des travailleurs et vouloir assurer au mieux la campagne des élections sociales est un droit mais à l'instar de tout droit, il doit être exercé dans le respect des « règles du jeu » établies par la loi et son exercice doit être proportionné à l'objectif poursuivi.

Or, si vous aviez le droit de « faire campagne », vous n'aviez pas celui de recourir à tous les moyens pour y parvenir, notamment en portant atteinte ou en tentant de porter atteinte à l'intégrité physique de collègues de travail ou des préposés de votre employeur ; ce faisant vous avez commis un acte illicite pouvant être qualifié de voie de fait qui à nos yeux constitue un comportement inacceptable rendant la poursuite de la relation professionnelle immédiatement et définitivement impossible.

Le fait que –comme vous l'avez affirmé – vous avez décidé de faire cette campagne en négligeant l'exécution de votre contrat de travail s'ajoute aux reproches que nous formulons ci-dessus.

- Votre comportement belliqueux a déjà été épinglé par le passé.

Par exemple :

-) Le 5 juin 1997, nous vous avons écrit :

« ... »

-) Le 26 mai 2000, nous vous avons écrit :

« ... »

-) Le 28 novembre 2003 nous vous avons écrit :

« ... »

-) Le 9 mars 2004 nous vous avons écrit :

« ... »

-) Le 9 novembre 2007 nous vous avons écrit :

« ... »

- Au regard de tout ce qui précède, nous constatons que toute collaboration avec vous est devenue définitivement impossible et en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail, anciennement comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, nous saisissons par requête le président du Tribunal du travail de Bruxelles en vue de la reconnaissance des faits susvisés comme étant constitutifs de motif grave ».

I.1.4.

Par courriers séparés du 13 mai 2008, la société a avisé l'organisation syndicale de Monsieur E , à savoir la FGTB (syndicat national) et la FGTB – Centrale HORECA, de son intention de licencier Monsieur B pour motif grave.

I.1.5.

Le 13 mai 2008 également, la SPRL RENAISSANCE HOTELS a saisi la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles d'une requête sur la base de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991

I.1.6.

Par ordonnance du 23 mai 2008, la Présidente du Tribunal a constaté la non-conciliation des parties et a suspendu le contrat de travail de Monsieur E pendant la durée de la procédure.

I.2. La demande originaire.

La citation comme en référé, tendant à entendre dire pour droit que les faits dénoncés constituent un motif grave de résiliation du contrat de travail sans préavis ni indemnité, a été lancée le 27 mai 2008.

Par ordonnance du 2 juin 2008, la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles a fixé les délais dans lesquels les pièces et les conclusions devaient être déposées.

I.3. Le jugement avant dire droit et le jugement dont appel.

I.3.1.

Le 25 juillet 2008, la chambre des vacations du Tribunal du travail de Bruxelles, statuant contradictoirement à l'égard de SPRL RENAISSANCE HOTELS, de Monsieur B et de la FGTB – HORECA et par défaut à l'égard de la FGTB (syndicat national), après avoir entendu l'avis oral du Ministère public, a déclaré la demande recevable et, avant de statuer sur le fondement de cette demande, a ordonné la tenue d'une enquête sur les faits suivants exclusivement :

1. *Comment s'est déroulée la bousculade entre Monsieur V et Monsieur B le 8 mai 2008 vers 17 heures ?
Qui a bousculé l'autre le premier ? Monsieur V a-t-il fait à monsieur B un croc-en-jambre, l'a-t-il frappé et/ou pincé ?*
2. *Pendant ou après cette bousculade, Monsieur B a-t-il dit à Monsieur Vos : « Je vais te casser la gueule dehors » ?*
3. *Le 8 mai 2008 durant l'après-midi, comment s'est déroulé l'incident entre Monsieur B et Madame D ?
Madame D l'a-t-elle apostrophé agressivement et menacé d'arracher ses affiches ?
Monsieur B a-t-il dit à cette dame, très énervé et en levant la main : « Si tu les enlèves ... ! » (en parlant des affiches) ?
Monsieur B : lui a-t-il demandé en criant qui elle était pour enlever les affiches ?*

4. Le 9 mai 2008, vers 10 heures, comment s'est déroulé la discussion entre Monsieur B et Monsieur V et Madame V dans la cantine ?

Monsieur B a-t-il dit à Monsieur V qui s'opposait à l'affichage sur les murs de la cantine : « Tu n'as rien à me dire, c'est la démocratie, je fais ce que je veux » et « Ne touche pas à ça, c'est pas à toi » (parlant des affiches) sur un ton irrespectueux ?

A-t-il réagi à l'intervention de Madame V : directrice des ressources humaines, qui le rappelait à l'ordre, en lui criant « Je ne te parle pas à toi ! » ?

Dit que les personnes suivantes seront entendues en qualité de témoins :

- Sur les faits 1 et 2 :

- Madame Sandrine C
- Monsieur Serdar M
- Monsieur Alain T

- Sur le fait 3 :

- Madame Amandine D.
- Monsieur Philippe L

- Sur le fait 4 :

- Madame Laurence V
- Madame Amandine L
- Monsieur Jean-Luc P
- Monsieur Fouad B
- Monsieur E

I.3.2.

Les enquêtes ont été tenues le 2 septembre et le 11 septembre 2008.

I.3.3.

Par le jugement attaqué du 20 octobre 2008, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire et après avoir entendu l'avis oral conforme du Ministère public, a déclaré non fondée la demande de dire pour droit que les faits énoncés par la SPRL RENAISSANCE HOTELS à l'encontre de Monsieur B dans le courrier du 13 mai 2008 constituent un motif grave de résiliation du contrat de travail sans préavis ni indemnité, a débouté la société de sa demande et l'a condamnée aux dépens.

II. OBJET DE L'APPEL.

II.1.

La SPRL RENAISSANCE HOTELS relève appel de ce jugement.

Dans sa requête d'appel (pages 4 et 5), elle demande à la Cour du travail de réformer le jugement entrepris :

1. En ce qu'il décide qu'en ce qui concerne le premier fait le premier fait reproché – altercation du 8 mai entre Monsieur B¹ et Monsieur V – les enquêtes n'ont pas permis d'établir que Monsieur B¹ a bien menacé Monsieur V en lui disant « *je vais te casser la gueule dehors* ».
2. En ce qu'il décide que le second fait reproché – altercation du 8 mai entre Monsieur B et Madame D – n'est pas établi.
3. En ce qu'il décide que le troisième fait reproché – du 9 mai 2008 – n'est pas établi.
4. En ce qu'il décide que « *la légitimité de l'ordre de retirer les affiches et de ne plus en apposer d'autres est sujette à caution* » dans la mesure où « *aucune concertation n'a été menée au sein des organes sociaux ni avec les organisations syndicales avant ni pendant la campagne électorale* ».
5. En ce qu'il décide que le fait de faire « *usage de sa force physique pour repousser le directeur général de l'hôtel dans un coin de la cafétéria constitue une faute dans le chef de Monsieur E* » et qu'« *il s'agit manifestement d'une insubordination et d'un manque de respect à l'égard de son supérieur hiérarchique* » mais que compte tenu de l'absence de toute concertation préalable au sujet de l'affichage électoral et de l'attitude de Monsieur V – qui arrache les affiches de force, manque de dignité et d'autorité et refuse de s'exprimer dans la langue de Monsieur B¹ – alors qu'il dirige une entreprise dans la région bilingue de Bruxelles depuis des années – cette faute n'est pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.
6. En ce qu'il a considéré que les faits antérieurs reprochés à Monsieur B¹ et de nature à constituer des circonstances aggravantes dans le cadre de l'appréciation de la gravité de la faute reprochée ne peuvent être pris en compte dans la mesure où il s'agit de faits concernant la manière dont il exerce son mandat ou qu'ils remontent à 2004.

Par ses conclusions d'appel, la société appelante demande à la Cour du travail de réformer le jugement dont appel ; de dire pour droit que les faits énoncés constituent un motif grave de résiliation du contrat de travail sans préavis ni indemnité et en conséquence, d'autoriser la société appelante à

licencier Monsieur B
de condamner Monsieur B

pour motif grave sans préavis ni indemnité ;
aux frais et dépens des deux instances.

II.2.

L'intimé Monsieur Hector B
de confirmer le jugement attaqué.

demande de dire l'appel non fondé et

III. MOYENS DES PARTIES.

III.1.

Dans sa requête d'appel, la SPRL RENNAISSANCE HOTELS expose les moyens suivants (résumé) :

1. Principes :

- L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels et qu'ils sont tenus de respecter les convenances pendant l'exécution du contrat. Un comportement injurieux, diffamatoire, menaçant ou violent dans le chef du travailleur peut justifier son licenciement pour motif grave.
- L'insubordination du travailleur constitue un motif grave lorsque l'ordre donné était légitime (atteinte à l'autorité patronale).
- Les « circonstances » peuvent attribuer au fait reproché un caractère de gravité.
- Les faits justifiant le motif grave ne peuvent en aucun cas être des faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel (article 4, § 3 *in fine* de la loi du 19 mars 1991). Toutefois cette règle ne s'applique que lorsque l'action reste dans le cadre normal du mandat.
- En ce qui concerne la preuve du motif grave, une attestation rédigée par le supérieur hiérarchique du travailleur n'est pas dénuée de force probante ; celle-ci est appréciée par le juge du fond.

2. Application :

- La consigne de l'interdiction de l'affichage sauvage a été donnée dès le 7 mai 2008 (par le responsable de la restauration) à deux délégués FGTB (Monsieur F et Monsieur R) et à un délégué CSC.

Aucune réglementation n'impose à la société de donner cette information par écrit ou d'en débattre au conseil d'entreprise.

C'est donc à tort que le Tribunal du travail a décidé dans le jugement entrepris que « *la direction porte la responsabilité de l'absence totale de concertation préalable au sujet de l'affichage électoral* ».

- Les enquêtes tenues par le Tribunal du travail ont permis d'établir la réalité du premier fait reproché (incident du 8 mai entre Monsieur B et Monsieur V).

La motivation par laquelle le jugement entrepris décide qu'il n'est pas établi à suffisance que Monsieur B aurait dit à Monsieur V « *je vais te casser la gueule dehors* », ajoute au témoignage de Monsieur M des affirmations qui sont contraires à celui-ci et se base sur des impressions subjectives. En outre, elle revient à dire que le témoin Monsieur N aurait menti.

- Les enquêtes ont permis d'établir le 2^{ème} fait reproché, à savoir que Monsieur B a crié sur Madame D et l'a menacée en levant le bras et en criant.
- Les enquêtes ont également permis d'établir le 3^{ème} fait reproché (incident du 9 mai 2008).
- Le comportement de Monsieur B constitue une faute grave répondant au degré de gravité visé à l'article 35 de la loi sur le contrat de travail.
- Les faits et circonstances antérieurs sont de nature à éclairer sur la gravité des faits, en particulier le comportement adopté par Monsieur B à l'égard de Madame J, assistante gouvernante générale, le 14 décembre 2004 et le 16 octobre 2007.

III.2.

L'intimé, Monsieur B, soulève, tout d'abord, qu'en violation du caractère d'ordre public de la loi du 19 mars 1991, la société persiste à invoquer des faits non visés dans la lettre par laquelle elle l'a informé de sa décision de saisir le Tribunal du travail de Bruxelles et dans la requête auprès de ce Tribunal (incident avec Madame J). Il soutient que le juge ne peut avoir égard à cet incident.

L'intimé demande, par ailleurs, de rejeter les déclarations de personnes qui ne sont pas des « *témoins au sens juridique du terme* », notamment celles de Madame D, Madame V et Monsieur V

Il demande également de se référer au niveau de la charge de la preuve exclusivement sur les déclarations faites lors des enquêtes et non sur les écrits de témoins déposés par la société, lesquels « gonflent » les faits reprochés.

L'intimé considère que l'action de la société est liée à l'exercice du mandat de délégué du personnel ; il soutient, en conséquence, que l'action est irrecevable ou non fondée. Il affirme que depuis toujours Monsieur V 'agresse et fait obstacle au bon fonctionnement des organes sociaux de l'entreprise.

Concernant les faits reprochés, l'intimé soutient qu'il ne sont pas établis par la société.

Il pointe le comportement de l'employeur ou de ses préposés (absence de concertation préalable, absence de dialogue, ...) ainsi que le caractère illégitime de l'ordre donné.

Enfin l'intimé conteste être agressif envers la direction ; il dit être une personne respectueuse envers ses collègues et sa hiérarchie. Il soutient que son comportement dérange la direction parce qu'il défend les travailleurs et qu'il entend faire respecter la loi au sein de l'entreprise.

IV. ECARTEMENT DES FAITS ANTERIEURS NON MENTIONNES DANS LES LETTRES.

IV.1.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

La gravité des faits allégués comme motif grave peut résulter de ou être fondée sur des faits survenus antérieurement (en ce sens, notamment, Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, 1996, I, 568).

IV.2.

L'article 4, § 3 de la loi du 19 mars 1991 énonce :

« L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1^{er}, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel ».

L'article 7 de la loi ajoute :

« La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra, dans la

suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, comme prévu à l'article 4, § 1^{er}, doit être déposée au dossier ».

Il ressort de ces dispositions que le législateur a voulu que, (à peine de nullité, cf. article 4, § 4), tous les faits pouvant justifier l'intention de l'employeur de rompre le contrat de travail du délégué ou du candidat pour motif grave soient notifiés dans les lettres envoyées au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté et qu'aucun autre ne puisse être invoqué par l'employeur dans la suite de la procédure.

Le respect de cette interdiction doit être contrôlé par référence aux lettres envoyées au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, en application de l'article 4, § 1^{er} (Cass., 8 décembre 2003, n° de rôle : S030037F, cité par l'intimé et accessible sur *juridat*).

L'interdiction d'invoquer d'autres faits vaut, non seulement pour les faits dont l'employeur estime qu'ils constituent un motif grave, mais également pour les faits survenus antérieurement et que l'employeur invoque comme circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave.

En cette matière particulière relative au licenciement des délégués du personnel aux conseils et aux comités ainsi que des candidats délégués du personnel, il y a donc lieu de s'écarter de la position générale adoptée par la Cour de cassation suivant laquelle, pour apprécier la gravité des motifs invoqués pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué.

IV.3.

La société appelante a invoqué devant les premiers juges et invoque à nouveau, afin d'éclairer la Cour du travail sur la gravité des faits qu'elle reproche à l'intimé, un incident du 14 décembre 2004 entre Monsieur E et Madame J et un autre dénoncé par cette même Madame J dans une attestation datée du 16 octobre 2007.

Ces faits ne sont pas mentionnés dans les lettres envoyées le 13 mai 2008 par la société à l'intimé et à son organisation syndicale.

Ils ne peuvent être pris en considération et ne seront donc pas examinés par la Cour du travail.

V. FAITS LIES A L'EXERCICE DU MANDAT.

V.1.

Les faits dont l'employeur estime qu'ils rendraient tout collaboration professionnelle définitivement impossible ne peuvent être liés à l'exercice du

mandat du délégué du personnel (article 4, § 3, *in fine* de la loi du 19 mars 1991).

En vertu de l'article 21, § 5, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie,

« Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux ».

Il se déduit de ces dispositions légales que le délégué ne peut être sanctionné pour les actes accomplis dans l'exercice de son mandat mais que, d'autre part, ce mandat ne lui confère pas une immunité générale : l'action doit rester dans le cadre de l'exercice normal du mandat.

V.2.

En l'espèce, c'est dans le cadre de l'exercice de son activité au profit de la collectivité (affichage électoral) que Monsieur B. a été pris à partie par ses supérieurs hiérarchiques.

Toutefois, cette action ne le dispensait pas de respecter le principe d'exécution de bonne foi des conventions et les règles légales qui imposent aux parties de se respecter et d'avoir des égards mutuels l'une envers l'autre.

En conséquence, même si les faits sont incontestablement liés à l'exercice du mandat, la Cour du travail ne peut pas pour autant déclarer l'action irrecevable ou non fondée sans avoir examiné au préalable la réalité et la gravité des griefs formulés par la société à l'encontre de l'intimé.

VI. REGLES RELATIVES A LA PREUVE.

VI.1.

Comme il a été correctement rappelé par les premiers juges dans le jugement attaqué du 20 octobre 2008 (6^e et 7^e feuillets),

- la loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la charge de la preuve du motif grave : la charge de la preuve incombe à l'employeur (article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail) ;
- la loi du 19 mars 1991 ne déroge pas davantage aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 et 870 du Code judiciaire : chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

Le juge apprécie souverainement la valeur probante de tous les documents qui lui sont soumis. Il a été jugé sur cette question qu'une attestation ne peut être

écartée par la seule considération que son auteur est le supérieur hiérarchique du travailleur (Cour trav. Mons, 8 octobre 1997, J.T.T., 1998, p. 18).

La preuve doit être apportée de manière rigoureuse sans laisser la place au doute dès lors que la rupture pour motif grave constitue un mode exceptionnel de résiliation du contrat de travail, s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave (Cour trav. Bruxelles, 20 juin 2007, inédit, R.G. n° 47.220).

VI.2.

En l'espèce, il n'y a pas lieu de rejeter les témoignages de Madame D^l T^l et de Madame V^l, recueillis dans le cadre des enquêtes, au seul motif que ces personnes sont des supérieurs hiérarchiques de Monsieur B^l et qu'elles ne seraient pas des « *témoins au sens juridique du terme* » (?).

De même, la Cour du travail n'estime pas devoir écarter des débats les déclarations de témoins qui n'ont pas été faites lors des enquêtes mais ont été établies par écrit et déposées, soit par la société, soit par l'intimé.

Enfin, les déclarations écrites émanant des personnes directement concernées par les faits du 8 mai 2008 (Monsieur V^l et Monsieur B^l) ne doivent pas être rejetées purement et simplement mais doivent être examinées avec circonspection. Une déclaration faite à la Police a *a priori* une plus grande valeur probante qu'un écrit établi sur papier libre.

VII. REALITE DES FAITS.

VII.1.

Les témoignages recueillis permettent d'établir qu'une bousculade a eu lieu, le jeudi 8 mai 2008 vers 17 heures entre Monsieur E^l et Monsieur V^l et que c'est le premier qui a poussé le second épaule contre épaule jusqu'à la machine à café.

Il est acquis également que Monsieur V^l a provoqué l'attitude de Monsieur B^l par les gestes qu'il a accomplis : arracher les affiches sous les yeux de Monsieur B^l, les chiffonner en boule et les protéger afin que Monsieur B^l ne puisse pas les récupérer.

Il n'est pas démontré qu'au moment où les hommes du service technique ont dégagé Monsieur V^l de l'étreinte de Monsieur B^l, le premier ait frappé le second sous la poitrine.

A bon droit, les premiers juges ont estimé que la seule déclaration de Monsieur N^l, suivant laquelle il aurait entendu Monsieur B^l dire à Monsieur V^l « *Je vais te casser la gueule dehors* », alors que les deux autres témoins de l'incident déclarent n'avoir pas eu

l'attention attirée par les propos des deux protagonistes, ne permet pas d'établir à suffisance de droit la réalité de cette menace.

Il ne s'agit pas de considérer que Monsieur N. aurait fait un faux témoignage ; il ne s'agit pas davantage d'impressions subjectives du juge mais de la subsistance d'un doute tel que la juridiction ne peut acquérir la conviction que les faits, tels qu'ils sont relatés, sont établis.

VII.2.

Les enquêtes permettent d'affirmer que (i) Madame D a averti Monsieur B qu'elle retirerait les affiches qu'il apposait entre les ascenseurs du personnel et que (ii) elle parlait d'un ton énervé mais pas méchant.

Il n'apparaît pas établi que Monsieur B aurait levé la main vers elle en la menaçant. Il a, apparemment, un peu élevé le ton mais il n'est pas avéré qu'il aurait manqué de respect envers sa supérieure.

VII.3.

Les témoignages totalement contradictoires de Mesdames D et V, d'une part, et de Messieurs P et B, d'autre part, ne permettent pas d'apporter la preuve que, le 9 mai 2008, Monsieur B aurait dit à Monsieur V sur un ton irrespectueux et humiliant « *Touche pas à ça, c'est pas à toi* » (parlant des affiches), et à Madame V, sur un ton irrespectueux et agressif « *Je ne te parle pas à toi* ».

Les déclarations de Messieurs P, B et E permettent de confirmer le fait, d'ailleurs non contesté, que l'incident du 9 mai 2008 a débuté par l'arrachage par Monsieur V des affiches que Monsieur B venait de coller aux murs de la cafétéria.

VII.4.

Avec les premiers juges, la Cour constate que parmi les faits ayant donné lieu à des enquêtes, le seul qui soit établi est la bousculade qui a eu lieu le 8 mai 2008 vers 17 heures dans la cafétéria entre Monsieur B et Monsieur V et le fait que c'est Monsieur B qui poussait Monsieur V et non l'inverse.

VIII. GRAVITE DES FAITS.

VIII.1.

La société soutient que le comportement de l'intimé constitue un acte d'insubordination dans la mesure où Monsieur B se livrait à de l'affichage sauvage alors que :

- la consigne de l'interdiction de l'affichage sauvage avait été donnée dès le 7 mai 2008 ;
- avant le 8 mai 2008, il n'y a eu qu'une seule affiche électorale placée en dehors des valves : il s'agissait d'une affiche FGTB apposée devant les frigos de la cuisine ;
- malgré les premières interdictions, l'affichage sauvage s'est poursuivi le 8 mai 2008 ; toutefois, les représentants CSC ont obtempéré, de même que tous les travailleurs à qui cette consigne verbale a été donnée, à la seule exception de Monsieur B

Selon la société appelante, l'insubordination constitue un motif grave dès lors l'ordre donné était légitime.

La société soutient également que l'altercation du 8 mai 2008 entre Monsieur B et Monsieur V constitue un comportement injurieux, menaçant, violent dans le chef de l'intimé à l'égard de son supérieur. Aux yeux de l'appelante, un tel comportement justifie le licenciement pour motif grave.

VIII.2.

Il appartient au juge du fond d'apprécier la gravité de la faute *in concreto*, ce qui veut dire que pour apprécier la gravité des faits, il convient de partir de tous les éléments de la cause.

Il convient d'avoir égard aux faits eux-mêmes, aux antécédents (mentionnés dans les lettres envoyées au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, en application de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991) et, également, aux circonstances susceptibles d'atténuer ou d'aggraver le comportement du travailleur.

VIII.3.

L'incident du 8 mai 2008 est survenu huit jours avant la date de l'élection des candidats délégués du personnel au conseil et au comité.

Les élections sociales sont la base d'une concertation réussie au sein de l'entreprise.

Pour que la procédure électorale et le vote se déroulent sans incident, une bonne préparation est nécessaire, ainsi qu'une bonne entente entre la direction et les représentants des travailleurs, basée sur une connaissance précise des droits et obligations de chacun.

La loi règle la procédure électorale de manière très détaillée mais des difficultés pratiques peuvent toujours surgir, telles que le lieu d'affichage de

la publicité électorale. Il convient que ces questions soient réglées au sein du conseil d'entreprise ou du comité.

L'employeur doit prendre les dispositions nécessaires afin de ne pas faire de l'entreprise un terrain d'affrontement. Il ne doit pas se livrer à des voies de fait telles qu'arracher les affiches électorales et les chiffonner sous les yeux des délégués.

Il y va du respect et des égards que se doivent mutuellement employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail). Il y va également de la reconnaissance d'un droit, que les candidats délégués du personnel puissent dans la loi, de se faire élire, par les travailleurs de l'entreprise, sur les listes présentées par leur organisation syndicale, et donc de faire campagne à cette fin.

VIII.4.

Avec les premiers juges, la Cour du travail constate qu'aucune instruction et en tout cas aucune instruction écrite n'a été donnée par la société aux candidats quant à l'affichage durant la campagne.

La société relève qu'elle n'a pas l'obligation de donner cette information par écrit.

Force est de constater qu'aucune décision concertée n'a été prise au préalable au sein des organes compétents et qu'en outre, aucune instruction claire n'a été donnée en temps utile aux délégués et aux candidats.

Ainsi, c'est tantôt le responsable de la restauration qui fait savoir, le 7 mai 2008, à Monsieur F et à Monsieur R, qu'il ne souhaite pas « *trouver des affiches partout dans [ses] services* ». Le lendemain, c'est Madame L, qui signale à Monsieur A qu'il est interdit d'afficher en dehors des endroits prévus. Il ressort des attestations de ce Monsieur A et de Monsieur O qu'encore le jeudi 8 mai 2008 jusqu'à l'intervention de Madame D, les travailleurs tant CSC que FGTB ne savaient pas où apposer leurs affiches et en collaient à la cantine ou sur le mur entre les ascenseurs.

Cette absence de règle quant au lieu où la publicité électorale pouvait être affichée a créé une insécurité, en particulier dans le chef de Monsieur B qui, à plusieurs reprises s'est référé à « *la loi* » ou a demandé qu'on lui montre « *la loi* » qui interdit qu'on colle les affiches aux endroits accessibles par le personnel.

C'est donc avec raison que le Tribunal du travail a jugé que « *la direction porte la responsabilité de l'absence de toute concertation préalable au sujet de l'affichage électoral* ».

La Cour du travail partage absolument et fait sienne l'appréciation du Tribunal du travail qui relève que « *l'attitude de Monsieur V qui arrache*

les affiches de force et est engagé dans une confrontation physique avec son subordonné manque singulièrement de dignité et d'autorité ».

VIII.4.

Les antécédents invoqués ont tous été contestés en leur temps par Monsieur E même s'il apparaît que la société a parfois négligé de retirer les lettres recommandées lui adressées par l'intimé. Les faits qui sont reprochés à celui-ci, en particulier son comportement lors d'une réunion du comité du 9 novembre 2007, sont liés à l'exercice de son mandat ou ne sont pas établis, voire ont fait l'objet d'un courrier qui n'a pas été envoyé à l'intéressé (lettre de la société datée du 28 novembre 2003 – pièce 17 – portant la mention « *not sent* »).

De même, n'est pas établi le grief fait à Monsieur B l'avoir décidé de mener sa campagne en négligeant d'exécuter son contrat de travail.

VIII.5.

Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il décide que Monsieur B a commis une faute en usant de sa force physique pour pousser le directeur général de l'hôtel dans la cafétéria mais que, dans les circonstances particulières de la cause, cette faute ne présente pas une gravité telle qu'elle rende définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle et qu'il n'y a pas lieu, en conséquence, d'autoriser le licenciement de Monsieur B pour motif grave.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire à l'égard de Monsieur Hector B et de la SPRL RENAISSANCE HOTELS INTERNATIONAL MANAGEMENT BELGIUM et par défaut réputé contradictoire à l'égard de la FGTB et de la FGTB – Centrale HORECA,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel et le déclare non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne la SPRL RENAISSANCE HOTELS aux dépens d'appel non liquidés à ce jour par l'intimé, à défaut de dépôt d'une note de dépens avant la clôture des débats.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI Conseiller

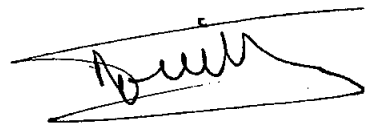
D. PISSOORT Conseiller social au titre d'employeur

P. VANDENABEELE Conseiller social au titre d'ouvrier

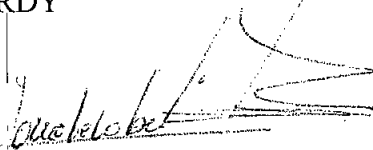
Assistés de C. HARDY Greffier



C. HARDY



D. PISSOORT



P. VANDENABEELE

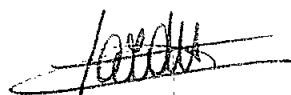


L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 2^e chambre de la Cour
du travail de Bruxelles, le vingt-neuf janvier deux mille-neuf, où étaient
présents :

L. CAPPELLINI Conseiller

C. HARDY Greffier



C. HARDY



L. CAPPELLINI