

Rep. N°. 2014/793.

R.G.N°2012/AB/43

1e feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 MARS 2014

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

LA S.A. PEUGEOT BELGIQUE-LUXEMBOURG, dont le siège
social est établi à 1400 Nivelles, rue de l'Industrie, 22 ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représentée par Maître Henri-François Lenaerts, avocat à Bruxelles.

Contre :

Monsieur G

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,**
représentée par Maître Sophie Hubert, avocate à Nivelles.

★

★

★

Indications de procédure

La SA Peugeot Belgique-Luxembourg a fait appel le 13 janvier 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Nivelles le 10 novembre 2011.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 26 septembre 2012, prise d'office.

Monsieur G a déposé ses conclusions le 9 janvier 2013, ses conclusions additionnelles le 24 juillet 2013 et ses conclusions de synthèse le 8 janvier 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Peugeot Belgique-Luxembourg a déposé ses conclusions le 10 avril 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 février 2014 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

I. LES FAITS

Monsieur G a été engagé par la SA Peugeot Belgique-Luxembourg à partir du 3 juillet 1978.

Au cours des deux dernières années de la longue relation de travail entre les parties, quatre incidents ont eu lieu, établis par les pièces du dossier.

En novembre 2007, Monsieur G est entré dans la cuisine où travaillait Madame H membre du personnel du sous-traitant Sodexo. Il s'est approché alors qu'elle se trouvait de dos, accroupie devant une armoire, en jupe de service, et a posé sa main sur sa cuisse ou sur son genou. Madame H a vivement protesté ; son conjoint est intervenu pour se plaindre auprès de la responsable de Sodexo, Madame C. Celle-ci a fait une remontrance à Monsieur G.

Le 7 octobre 2008, la SA Peugeot Belgique-Luxembourg a notifié à Monsieur G un « blâme officiel » écrit, faisant suite à plusieurs réprimandes orales, pour s'être déchargé d'une tâche en prétextant à tort une charge de travail importante. Monsieur G a marqué son accord sur le contenu du blâme.

Le 30 juillet 2009, la SA Peugeot Belgique-Luxembourg a notifié à Monsieur G un « avertissement officiel avant licenciement » pour avoir quitté le travail plus de 35 minutes avant la fin de son horaire de travail, sans autorisation ni justification. Monsieur G n'a pas répondu à cet avertissement dont il a accusé réception.

Le vendredi 9 octobre 2009, Monsieur G est entré dans le bureau du personnel de cuisine où se trouvaient Madame D et Monsieur B, tous deux membres du personnel du sous-traitant Sodexo. Madame

Delmotte étant debout, penchée en avant vers l'ordinateur, il a posé sa main sur sa fesse. Madame D a vivement réagi de manière négative.

Par une lettre du 14 octobre 2009, ce fait a été dénoncé au directeur des ressources humaines de la SA Peugeot Belgique-Luxembourg par le responsable de Sodexo, qui a indiqué que Madame D avait été fortement choquée et a demandé à la SA Peugeot Belgique-Luxembourg d'intervenir auprès de Monsieur G pour qu'une telle situation ne puisse se reproduire.

Le 13 octobre 2009, Monsieur G a été entendu à ce sujet par deux membres de la direction de la SA Peugeot Belgique-Luxembourg.

Le 15 octobre 2009, la SA Peugeot Belgique-Luxembourg lui a notifié sa décision de le licencier pour motif grave.

Les motifs graves retenus par l'employeur ont été notifiés à Monsieur G par un courrier recommandé du 19 octobre 2009. Les faits reprochés sont, pour l'essentiel : *« Le vendredi 9 octobre 2009, vous avez adopté une attitude totalement inappropriée et scandaleuse envers Madame D, membre du personnel Sodexo, société gérant le restaurant de notre entreprise. »*

Vous êtes, en effet, entré dans le bureau administratif de la cuisine où se trouvait Madame D. Alors que cette dernière était appuyée sur un bureau devant l'ordinateur, vous avez posé une main sur ses fesses ». La SA Peugeot Belgique-Luxembourg a également retenu les antécédents de Monsieur G en la matière, à savoir son geste posé en novembre 2007 envers Madame F.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur G a demandé au Tribunal du travail de Nivelles de condamner la SA Peugeot Belgique-Luxembourg à lui payer les sommes suivantes :

- 115.186,425 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 30 mois de rémunération ;
- des intérêts légaux et judiciaires sur le montant susvisé ;
- 6.000 EUR à titre de dommages et intérêts destinés à réparer le dommage moral résultant de l'abus de droit de rupture ;
- les entiers dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

Par un jugement du 10 novembre 2011, le Tribunal du travail de Nivelles a déclaré les demandes de Monsieur G partiellement fondées et a condamné la SA Peugeot Belgique-Luxembourg à lui payer les montants suivants :

- 115.186,425 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 30 mois de rémunération, à augmenter des intérêts depuis le 19 octobre 2009 ;
- 5.500 EUR à titre d'indemnité de procédure.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

La SA Peugeot Belgique-Luxembourg demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce que :

- il a dit pour droit que les faits du 9 octobre 2009 ne sont pas constitutifs d'un motif grave,
- il a dit pour droit que Monsieur G a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 30 mois,
- il l'a condamnée au paiement d'une indemnité de procédure.

La SA Peugeot Belgique-Luxembourg demande à la Cour du travail de débouter Monsieur G de toutes ses demandes.

L'appel incident

Monsieur G interjette appel incident du jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour abus de droit.

Il demande à la Cour du travail de condamner la SA Peugeot Belgique-Luxembourg à lui payer la somme de 6.000 euros sans déduction ni de cotisations ni de précompte professionnel, à titre de dommages et intérêts destinés à réparer le dommage moral et matériel résultant de l'abus du droit de rupture, et de la condamner aux dépens.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le licenciement de Monsieur G pour motif grave est régulier et justifié.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

La notion de motif grave

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

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

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

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152). Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, www.cass.be, n° JC06BK1).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique notamment un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152).

Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

Lorsque l'employeur invoque un fait répétitif ou un fait dont la gravité résulte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit s'être produit au cours des trois jours ouvrables précédant le licenciement (Cass., 7 avril 2003, www.cass.be). Il est requis que ce fait présente un caractère fautif (Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 5). Cette faute ne doit toutefois pas nécessairement être grave en elle-même ; son caractère gravement fautif, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, peut résulter de la prise en considération de faits antérieurs, considérés comme des circonstances aggravantes. Aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel les faits antérieurs doivent s'être produits ou avoir été connus de la partie qui invoque le motif grave (Cass., 6 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140).

La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *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* ».

Cette notification doit être effectuée par courrier recommandé.

1.2. Application en l'espèce : le délai pour licencier et pour notifier les motifs du licenciement

Le dernier fait reproché à Monsieur G s'est produit le 9 octobre 2009.

Ce fait a eu lieu dans un local occupé par le sous-traitant Sodexo (le bureau des cuisines), à l'encontre d'une travailleuse de Sodexo et en présence d'un autre membre du personnel de Sodexo. Madame D atteste par écrit qu'elle n'en a parlé à sa hiérarchie que le lundi suivant, 12 octobre.

Ce n'est dès lors que le 12 octobre 2009, au plus tôt, que la SA Peugeot Belgique-Luxembourg a pu être informée des faits.

Le licenciement a été notifié à Monsieur G le 15 octobre 2009, soit le troisième jour ouvrable suivant.

Le délai pour licencier, imposé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, a donc été respecté.

Quant aux motifs du licenciement, ils ont été notifiés à Monsieur G par lettre recommandée le lundi 19 octobre 2009, soit le troisième jour ouvrable suivant le licenciement (le dimanche 18 n'étant pas considéré comme un jour ouvrable). La notification des motifs de licenciement est donc régulière.

Les faits antérieurs au 9 octobre 2009 peuvent être invoqués à titre de circonstances aggravantes, pourvu que le fait commis le 9 octobre 2009 soit lui-même fautif, ce qui sera examiné ci-après.

1.3. Application en l'espèce : le motif grave

Monsieur G reconnaît, dans ses conclusions, avoir « tapé sur une fesse » sans que ce geste n'ait une connotation sexuelle et sans qu'il n'ait aucune intention malveillante. Le fait commis le 9 octobre 2009 est donc reconnu ; il reste à en apprécier le caractère fautif et, le cas échéant, la gravité.

Le caractère fautif de ce fait est manifeste. Monsieur C lui-même, par l'intermédiaire de ses conseils, a d'ailleurs reconnu que son geste était maladroit et inadéquat (lettre du 10 novembre 2009). Il conteste toutefois la gravité de la faute et le caractère proportionné de la sanction.

Contrairement à ce qu'affirme Monsieur C et à ce qu'a jugé le Tribunal, la faute commise le 9 octobre 2009 ne peut être considérée comme isolée. Monsieur G reconnaît en effet qu'en novembre 2007, il a posé la main sur – selon lui – le genou de Madame H (conclusions de synthèse d'appel, p. 10), qui affirme pour sa part qu'il a posé la main sur sa cuisse. Qu'il s'agisse du genou ou de la cuisse importe peu ; toujours est-il que Monsieur G a imposé ce geste par surprise à Madame H qui le lui a immédiatement reproché (voyez sa déclaration écrite). Malgré les dénégations de Monsieur G plusieurs pièces du dossier concordent pour établir qu'il a reçu une remontrance à ce sujet de la part de Madame C, responsable de Sodexo.

C'est à tort que Monsieur G présente ces actes comme des gestes amicaux dépourvus de toute connotation sexuelle. Poser la main par surprise sur la fesse, la cuisse ou même le genou d'une travailleuse est un geste hautement inadéquat qui porte atteinte à l'intimité et à la dignité de celle-ci, même si une intention malveillante ou à caractère sexuel n'est pas démontrée. À supposer que Monsieur G ne l'ait pas compris en 2007 lorsqu'il a touché Madame H il ne pouvait certainement plus l'ignorer après que Madame H ait vivement protesté et après que Madame C lui ait fait une remontrance à ce sujet.

Compte tenu de cet antécédent et de l'avertissement déjà reçu, la Cour du travail considère que le geste posé le 9 octobre 2009 constitue une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail. La sanction est proportionnée à la faute commise, compte tenu du précédent.

Le fait que des collègues féminines de Monsieur G attestent n'avoir jamais rencontré de problème avec lui ne remet pas cette appréciation en cause.

La longue ancienneté de Monsieur G n'atténue pas davantage la gravité des faits, d'autant plus qu'il ne peut se prévaloir d'une carrière sans tache. En effet, son manque d'ardeur au travail lui a valu deux avertissements écrits en octobre 2008 et juillet 2009, le dernier avertissement en date étant qualifié d'« avertissement officiel avant licenciement ».

Le licenciement pour motif grave est, dès lors, justifié.

2. Les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

La SA Peugeot Belgique-Luxembourg n'est redevable d'aucune indemnité ni dommages et intérêts en raison du licenciement de Monsieur G

En effet, le licenciement pour motif grave étant régulier et justifié, Monsieur G ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

Par ailleurs, la décision de licencier pour motif grave n'est nullement abusive, puisqu'elle est justifiée par la faute grave commise par Monsieur G.

V. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Déclare l'appel principal fondé et l'appel incident non fondé ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il a dit pour droit que les faits du 9 octobre 2009 ne sont pas constitutifs d'un motif grave et en ce qu'il a condamné la SA Peugeot Belgique-Luxembourg à payer à Monsieur G 115.186,425 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Statuant à nouveau sur ces points, dit pour droit que les faits du 9 octobre 2009 sont constitutifs de motif grave ; déclare la demande d'indemnité compensatoire de préavis non fondée et en déboute Monsieur G

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il a déclaré la demande de dommages et intérêts pour abus de droit non fondée et en a débouté Monsieur G

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il a condamné la SA Peugeot Belgique-Luxembourg aux dépens de la première instance ;

Condamne Monsieur G à payer à la SA Peugeot Belgique-Luxembourg les dépens des deux instances, liquidés à 11.000 euros (indemnités de procédure) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

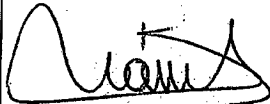
Conseillère sociale au titre d'employeur,

R. PARDON,

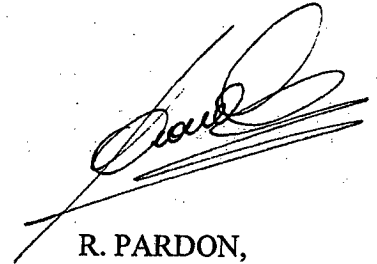
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de B. CRASSET,

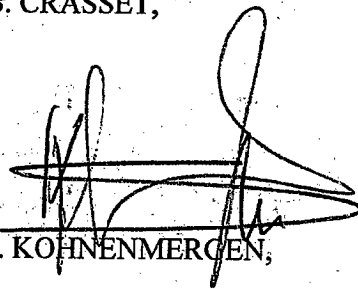
Greffier



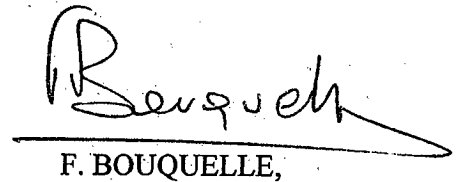
B. CRASSET,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



F. BOUQUELLE,

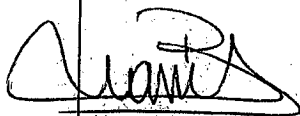
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 mars 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

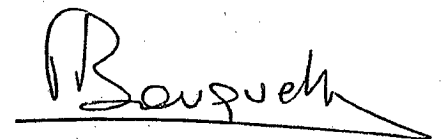
Conseiller,

B. CRASSET,

Greffier



B. CRASSET,



F. BOUQUELLE,