

Copie
Délivrée à: me. ABOUDI Mehdi
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2014 / 2015
Date du prononcé 19 août 2014
Numéro du rôle 2014/AB/646

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Chambre des Vacations

Arrêt

COVER 01-00000028767-0001-0021-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur G

partie appelante,

représentée par Maître ABOUDI Mehdi, avocat à BRUXELLES,

contre

DALKIA SA, dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Quai Fernand Demets 52,

partie intimée,

représentée par Maître FICHER Ivan, avocat à BRUXELLES,

Et en présence de

FGTB, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute 42,

partie intéressée, ne comparaisant pas.

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

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- 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.

┌ PAGE 01-00000026767-0002-0021-01-01-4 ─┐



Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier et notamment :

- la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 24 juin 2014, dirigée contre le jugement prononcé le 10 juin 2014 par la 4e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, notifié aux parties par pli judiciaire du 12 juin 2014 et remis à l'appelant le 16 juin 2014,
- l'ordonnance du 1^{er} juillet 2014 fixant le calendrier de la procédure,
- les conclusions de la partie appelante, déposées au greffe le 5 août 2014,
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 18 juillet 2014 et le 8 août 2014.

La Cour du travail a pris connaissance des dossiers de pièces déposés par les parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique de vacations du 12 août 2014.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

I.1.1.

La SA DALKIA (ci-après : « *DALKIA* » ou « *la société* » ou « *l'intimée* ») est une entreprise de service de maintenance des installations techniques de nombreux établissements publics et privés.

Depuis le 4 mai 2004, Monsieur G (ci-après : « *l'appelant* ») travaille au service de DALKIA en qualité d'« *électricien, catégorie C* » dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, signé par les parties le 21 avril 2004. Il est affecté aux locaux du Parlement européen.

Lors des élections sociales de 2008, il a été présenté par la FGTB comme candidat délégué du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail. Il n'a pas été élu. Il a toutefois été désigné comme délégué syndical suppléant.

Sa candidature a à nouveau été présentée pour le même mandat lors des élections sociales de 2012. Il n'a pas été élu.



Le 27 septembre 2012, il a été reconduit dans son mandat de délégué syndical suppléant.

Par lettre du 23 septembre 2013, la FGTB a communiqué à DALKIA la nouvelle composition de la délégation syndicale, dans laquelle l'appelant apparaît en tant que délégué effectif.

Le 10 mars 2014, la FGTB a communiqué une nouvelle composition de la délégation syndicale dans laquelle l'appelant apparaît toujours en tant que délégué syndical effectif.

1.1.2.

Les membres d'une délégation syndicale doivent disposer du temps nécessaire, fixé au niveau du secteur ou, à défaut, au niveau de l'entreprise, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales qui leur sont dévolues. Ce temps est déterminé de commun accord avec l'employeur et rémunéré comme temps de travail.

A cet effet, la société a mis en place une procédure de demande de libération pour mission syndicale qui ne résulte d'aucune des pièces qu'elle produit à son dossier mais à laquelle elle fait référence dans un courrier qu'elle adresse à l'appelant le 25 mars 2014, courrier dont le contenu est le suivant :

« Malgré notre réunion du 24/03/2014, nous constatons que vous restez jusqu'à ce jour en défaut d'exécuter vos obligations contractuelles et de vous rendre, comme demandé, sur le chantier auquel vous êtes affecté (Parlement européen).

Nous vous rappelons que des procédures précises reprises sur l'Intranet, que vous connaissez et qui ont été rappelées lors de la réunion en délégation syndicale du 5/3/2014 et lors de la réunion en conseil d'entreprise du 26/2/2014, doivent être respectées pour vous permettre de bénéficier d'une dispense de service pour mission syndicale. Comme vous le savez, un accord explicite de votre supérieur hiérarchique est nécessaire à cet égard.

Nous n'acceptons pas de demande de libération pour mission syndicale d'une durée d'un mois comme vous venez de nous faire parvenir pour tout le mois d'avril.

Si vous ne respectez pas vos obligations contractuelles ainsi que les procédures relatives à la demande des libérations syndicales vous serez considéré, dès réception de ce courrier recommandé, en absence injustifiée avec pour conséquence la non rémunération pour les prestations que vous avez omis d'accomplir depuis cette date.

Par la présente, nous vous mettons par conséquent une dernière fois en demeure de vous présenter sur le chantier auquel vous êtes affecté (Parlement européen, situé Rue Wiertz 60 à 1047 Bruxelles) pour y exécuter votre contrat de travail selon



l'horaire convenu. Vous devez vous y présenter auprès de votre responsable hiérarchique, Monsieur F

A défaut de ce faire dans les plus brefs délais, nous prendrons toutes les mesures qui s'imposent pour sanctionner un tel manquement à vos obligations contractuelles. ».

L'appelant réagit à ce courrier par lettre recommandée du 28 mars 2014 rédigée comme suit :

« Suite à votre courrier du 25 mars 2014, je me permets de vous répondre et d'émettre quelques réserves.

D'une part je me présente régulièrement sur le chantier où je suis affecté, d'autre part, j'effectue mes missions syndicales.

Dorénavant, j'effectuerai mes demandes de libération syndicale dans les délais requis et conformément à la procédure sur le système intranet de la société.

Une copie de ce courrier est transmis à mon secrétaire permanent M. Jean-Paul Sellekaerts.

En espérant que ces précisions pourront dissiper ces malentendus et nous permettent de conserver des relations positives. ».

1.1.3.

Le jeudi 3 avril 2014, l'appelant se rend sur son lieu de travail au Parlement européen.

Dans un local attribué à DALKIA, est affiché sur l'écran d'information de la société l'avis suivant, relatif aux absences pour la manifestation européenne contre l'austérité du 4 avril 2014 :

« Bonjour à tous,

Vendredi 4 avril 2014, il y a grève.

Toute absence pour ce jour, pour manifester doit être avertie au moins 2 jours à l'avance par une demande d'absence.

Merci pour votre compréhension. Bonne journée. ».

Cet avis suscite une vive réaction de l'appelant, qui s'en prend à la secrétaire de DALKIA présente sur les lieux, Madame V

PAGE 01-00000028767-0005-0021-01-01-4



Quelque temps plus tard, l'appelant est entendu sur le lieu de travail par deux de ses supérieurs hiérarchiques (Madame V et Monsieur V), qui lui reprochent son comportement envers Madame V et évoquent une sanction disciplinaire à son encontre (blâme). Ils lui remettent également trois ordres de travail.

L'appelant quitte cette réunion et se rend, sans avoir accompli les trois ordres de travail, chez son délégué syndical, Monsieur V.

Le même jour, tous les protagonistes de l'incident, à savoir Madame V, les travailleurs de DALKIA présents au moment des faits, ceux qui sont intervenus, ainsi que Madame Sabine VOISIN, Monsieur V et Monsieur V, les supérieurs hiérarchiques de l'appelant, sont appelés à rédiger une attestation écrite dans les formes prescrites par les articles 961/1 à 961/3 du Code judiciaire.

1.1.4.

Le lundi 7 avril 2014, l'appelant est entendu au siège de la société par la direction de DALKIA.

Le même jour, la société notifie à l'appelant son intention de le licencier pour motif grave en raison des faits suivants :

« 1. Ce jeudi 3 avril 2014, en présence de plusieurs témoins (Messieurs M, P, E et Ki), vous avez tout d'abord agressé verbalement Madame V employée secrétaire. Ces faits ont eu lieu en début de matinée aux alentours de 7h45 dans les locaux (bureaux des secrétaires puis bureaux des techniciens) mis à la disposition de DALKIA au siège du Parlement européen à Bruxelles.

Lors de cette agression verbale, vous avez intimé à Madame V l'ordre de « pointer en grève » les participants à la manifestation européenne de ce 4 avril 2014, ce qui n'a jamais été contesté par cette dernière.

Alors que Madame V vous a répondu tout à fait cordialement, vous avez commencé à hausser le ton et à l'agresser verbalement en lui disant qu'elle faisait passer de la mauvaise information.

Madame V vous a demandé ce que vous entendiez par là et, suite à cela, vous vous êtes montré de plus en plus agressif, en la pointant du doigt et en lui ordonnant qu'elle n'avait pas à demander aux techniciens de prévenir de leur absence deux jours avant la manifestation de ce vendredi 4 avril.



Madame V. vous a répondu, à nouveau cordialement, que c'était la direction des ressources humaines qui lui avait demandé de faire passer ce message conformément à l'avis affiché aux valves.

Vous n'avez à nouveau pas voulu entendre cette explication de Madame V. et avez continué à être de plus en plus agressif dans vos propos en indiquant qu'elle ne faisait « pas bien son boulot » et en lui indiquant que ce n'est pas à elle de demander si un travailleur est en grève mais à son supérieur hiérarchique, ce qu'elle vous alors confirmé avoir toujours fait.

Elle vous a alors clairement dit de parler de tout cela à Monsieur J. V., BU Manager pour le site du Parlement européen, ou à la Direction, ce que vous avez refusé obstinément de faire.

Vous avez encore monté le ton d'un cran à l'égard de Madame V. en poursuivant l'agression verbale et en l'accablant, sans aucun fondement, de toute une série de fautes dans son chef.

Vos propos étaient à ce point agressifs que des travailleurs éloignés du lieu de l'agression en ont été dérangés dans leur travail !

Un collègue de Madame V., Monsieur E., a alors dû intervenir pour mettre un terme à votre agression.

Au terme de cette agression, Madame V. en est ressortie très bouleversée.

Au cours de cet entretien du 7/4/2014 vous avez confirmé :

- Que le ton de la conversation avec Madame V. était monté ;
- Qu'une personne était intervenue pour vous dire « calmez-vous » sans que vous soyez capable de vous rappeler qui était cette personne. Pourtant vous confirmez que les personnes présentes dans la pièce n'étaient pas plus que 4 ou 5 ;
- Que vous vous êtes excusé après coup auprès de Madame V. sans qu'elle ait accepté vos excuses car elle était selon votre propre expression « touchée » par la manière dont s'était passée votre discussion.

Vous avez au cours de ce même entretien, considéré que votre comportement était « louable » et que les faits qui vous sont reprochés sont « quasiment insignifiants », affirmé que vous n'avez « rien à vous reprocher » et que vos excuses étaient une forme de politesse et non pas une demande de pardon.



Lors de la conclusion de ce même entretien nous vous avons posé deux questions : Avez-vous eu un comportement déplacé ? Et avez-vous des regrets ? Aux deux questions vos réponses ont été explicitement « non ». Ainsi il apparaît que vous n'avez aucune conscience de l'impact de votre comportement sur les collègues qui en ont été victimes. Or cet impact est certain et réel aux vues des témoignages qui ont suivi votre altercation avec Madame V

2. Par ailleurs, vous avez, toujours le 3 avril 2014, vers 9h45, après Interpellation sur les faits susvisés, refusé, sans raison valable, d'exécuter les trois ordres de travail qui vous ont été remis par deux de vos supérieurs hiérarchiques, à savoir Madame V (votre N+5) et Monsieur V (votre N+4), en présence de Monsieur V. Vous avez quitté brusquement cette réunion après 5 minutes en laissant sans nouvelles depuis lors vos responsables sur vos activités durant le restant de la journée. Vous avez simplement appelé Monsieur P en vous contentant de dire que vous quittiez le chantier.

Un tel comportement est constitutif d'un acte d'Insubordination caractérisée que nous ne pouvons non plus tolérer au sein de la société.

3. Enfin, nous avons dû constater ces faits alors qu'un courrier de mise en demeure vous a été adressé par courrier recommandé, le 25 mars 2014, pour le non-respect des procédures applicables en matière de justification d'absence pour mission syndicale et pour votre absence répétée au travail. Pour les mois de mars et avril 2014, vous avez en effet à chaque fois rentré un formulaire de demande pour le mois entier sans aucune précision, ce qui n'est évidemment pas autorisé. A quelques exceptions près, vous avez par ailleurs omis d'effectuer, depuis le 1^{er} mars dernier, le travail attendu de vous sur le chantier auquel vous êtes affecté (Parlement européen) et ce alors que ce document de justification d'absence n'avait pas été approuvé par votre responsable hiérarchique direct, puisque non établi dans les formes.

Alors que vous reconnaissez, dans votre courrier recommandé du 28 mars dernier, la nécessité de respecter la procédure applicable en matière de libération pour mission syndicale, vous avez continué à vous absenter du travail et ce, alors qu'aucune nouvelle demande de libération pour mission syndicale ne nous a été adressée depuis lors.

Considérant que les faits qui vous sont reprochés justifient que nous sollicitions auprès du Tribunal du travail de Bruxelles la reconnaissance de l'existence dans votre chef d'un motif grave de licenciement au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 4, § 3, 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 de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, nous avons décidé de mettre en œuvre cette mesure car votre incapacité de reconnaître que votre comportement était pour le moins inadapté et totalement en contradiction avec les valeurs fondatrices de l'entreprise, mais en évidence un risque majeur que, n'ayant pas conscience des conséquences sur vos collègues de vos écarts de comportement, de tels faits se reproduisent au sein d'une nouvelle équipe à laquelle vous serez affecté.

Il s'agit là de faits intolérables de violence au travail au sens de l'article 87 du règlement de travail et de l'article 32ter, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Comme vous le savez, tout travailleur doit s'abstenir de tel acte de violence sur le lieu de travail (art. 87 du règlement de travail et art. 32bis, alinéa 1, de la même loi du 4 août 1996). Vous ne pouvez d'ailleurs donner aucun ordre à un travailleur de DALKIA à l'égard duquel vous n'exercez aucune autorité hiérarchique, encore moins sur une question qui doit être traitée avec la Direction et non avec une personne qui n'a aucun pouvoir de décision en la matière et ne fait que transmettre les instructions de la Direction.

Ces faits sont d'autant plus graves que la personne qui a fait l'objet de votre agression est une personne jeune, de 27 ans, à l'égard de laquelle vous avez abusé de votre qualité de représentant du personnel.

Votre attitude à l'égard de Madame V. est enfin en flagrante contradiction avec l'esprit de conciliation qui est attendu des représentants du personnel en pareille circonstance (voyez notamment l'article 5 de la convention collective de travail du 27 juin 2007 conclue au sein de la sous-commission paritaire n° 140.01).

L'ensemble de ce faits rendent définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle ... ».

Par courrier séparé, la société avise l'organisation syndicale de l'appelant de sa décision d'entamer la procédure de licenciement.

La société saisit la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles.

Par ordonnance du 17 avril 2014, la Présidente du Tribunal du travail constate la non-conciliation des parties.

Par courrier recommandé du 18 avril 2014, la société notifie sa décision de suspendre le contrat de travail de l'appelant pendant la durée de la procédure judiciaire.



I.2. La demande originaire.

Par citation signifiée le 18 avril 2014, la société introduit devant le Tribunal du travail de Bruxelles une action tendant à reconnaître les motifs graves de licenciement invoqués à l'encontre de l'actuel appelant et autoriser, en conséquence, DALKIA à le licencier pour motif grave.

A titre infiniment subsidiaire, la société sollicite une mesure d'enquête et fournit la liste des six témoins qu'elle souhaite faire entendre par le tribunal.

I.3. Le jugement dont appel.

I.3.1.

Par le jugement attaqué du 10 juin 2014, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, rejette, tout d'abord, le moyen de nullité invoqué par l'actuel appelant, défendeur originaire, et basé sur le fait que la requête du 7 avril 2014 par laquelle la société a appelé l'appelant à comparaître devant la Présidente du tribunal, a été adressée à Madame la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles alors qu'elle aurait dû être adressée à Madame la Présidente du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

A cet égard, la décision des premiers juges est définitive, aucun appel n'étant interjeté contre elle.

I.3.2.

Le tribunal rejette ensuite la demande d'enquêtes, estimant que les attestations déposées en pièces 10 à 18 du dossier de la société, conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, établissent à suffisance la réalité du premier fait tel qu'il est décrit dans la requête du 7 avril 2014 et dans la citation.

I.3.3.

Statuant sur la réalité et la gravité des faits, le jugement dont appel décide en substance que :

- Le comportement de Monsieur C consistant à agresser verbalement l'une de ses collègues, laquelle a déclaré en être « *très bouleversée* » est inadmissible et peut être effectivement qualifié de violence au travail au sens de l'article 32 *ter*, 1°, de la loi du 4 août 1996 (à savoir : « *chaque situation de fait où un travailleur (...) est*



menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail »). Un tel comportement est gravement fautif.

- Monsieur G a reçu trois ordres de travail qu'il ne considère pas comme illégitimes ; il ne les a pas exécutés, ni le 3 avril 2014, ni par la suite. En conséquence, son attitude est constitutive d'insubordination.
- Il n'est pas contesté qu'une nouvelle procédure en matière de « *demande de libération pour mission syndicale* » a été décidée par la société ; Monsieur G a expressément indiqué dans son courrier du 28 mars 2014 qu'il respecterait dorénavant la procédure telle que reprise sur le système intranet de la société. Pourtant, alors que sa précédente demande a été explicitement refusée par la société, il n'a pas adressé une nouvelle demande conforme à la procédure qu'il reconnaissait devoir respecter. Ce faisant, il a fait preuve de désinvolture et a commis un manquement que le tribunal retient au titre d'élément permettant d'apprécier la gravité des faits que la société invoque à l'appui de sa demande.
- En conclusion, l'ensemble des fautes précitées constitue un motif grave de licenciement, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.
- Bien que Monsieur G n'ait reçu qu'un seul avertissement au cours de ses dix années d'occupation au sein de DALKIA (le 25 mars 2005), le principe de proportionnalité est respecté dès lors que sur un laps de temps très court (25 mars 2014 - 3 avril 2014), il a commis trois manquements graves.

II. OBJET DE L'APPEL.

II.1.

Monsieur G ; interjette appel de ce jugement.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, il demande à la Cour du travail de dire son appel recevable et fondé ; en conséquence, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il considère qu'il a commis des fautes graves ; de ne pas autoriser le licenciement pour motif grave.

A titre subsidiaire, ne pas autoriser la SA DALKIA à le licencier pour motif grave par application du principe de proportionnalité.

Il postule la condamnation de la SA DALKIA au paiement des dépens des deux instances.



II.2.

La société intimée demande à la Cour du travail de Bruxelles de dire l'appel non fondé, de confirmer le jugement attaqué et de condamner l'appelant aux dépens d'appel.

A titre infiniment subsidiaire, la société sollicite à nouveau de pouvoir prouver par toutes voies de droit, témoignages y compris, que Monsieur C , dans les circonstances décrites dans le courrier du 7 avril 2014, s'est rendu coupable le 3 avril 2014 en début de matinée, d'une agression verbale à l'encontre de Madame V ; à cette fin, convoquer les témoins dont la liste est reprise au dispositif des conclusions de synthèse de l'intimée.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1.

L'article 4 de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

« § 1. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, 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. ».

III.2.

Dans les lettres recommandées par lesquelles elle notifie son intention de licencier l'appelant pour motif grave, la société invoque deux faits qui se situent clairement dans le délai de trois jours ouvrables qui suivent le jour où elle a eu connaissance de ceux-ci (à savoir les faits qu'elle qualifie d'« *agression verbale* » vis-à-vis d'une employée et d'« *insubordination* », tous deux survenus le 3 avril 2014) et un fait connu depuis plus de trois jours ouvrables (à savoir le non-respect de la procédure de demande de libération pour mission syndicale, invoqué dans une lettre d'avertissement du 25 mars 2014) mais que la société considère comme un manquement continu.



A. Quant à la réalité du premier fait.

III.3.

Il ressort des pièces versées au dossier de la partie intimée et plus particulièrement des attestations rédigées par la personne directement concernée, Madame \ , et par les personnes présentes, que :

- le jeudi 3 avril 2014, vers 7h45, l'appelant s'est adressé à Madame \ de manière virulente à propos d'un avis affiché aux valves ; que le ton est monté ; que des travailleurs de DALKIA ont été témoins du fait que l'appelant s'est emporté et s'est montré agressif envers Madame V ; que Monsieur E a dû intervenir pour calmer l'appelant ; que celui-ci s'est excusé mais que Madame V a refusé ses excuses ; que Madame V s'est dite « très bouleversée » par ce qui s'était passé.

Comme relevé par le Tribunal du travail, ces attestations sont conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

Elles établissent à suffisance la réalité du premier fait mentionné dans les lettres de notification visées à l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

Le grief formé par l'appelant et tiré de l'imprécision des motifs n'est pas fondé.

D'ailleurs, l'appelant ne conteste pas avoir eu une « *discussion animée* » avec Madame V mais, d'une part, il expose le contexte dans lequel cet incident est survenu et, d'autre part, il conteste qu'il s'agisse d'une agression verbale pouvant être qualifiée de violence au travail au sens de l'article 32 *ter*, 1°, de la loi du 4 août 1996.

B. Quant à la gravité du premier fait.

III.4.

Les juridictions du travail ne sont pas liées par la qualification donnée par l'employeur à un comportement du travailleur.

Par ailleurs, toute faute grave ne constitue pas automatiquement un motif grave justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité. Le juge apprécie la faute grave *in concreto* en tenant compte de tous les éléments de nature à lui conférer un caractère de motif grave.

III.5.

Dans la lettre de notification du 7 avril 2014, la société invoque, au titre de circonstances de



nature à rendre la poursuite de la collaboration professionnelle définitivement impossible, les éléments suivants :

- lors de la réunion du 7 avril 2014, l'appelant n'a pas considéré avoir eu un comportement déplacé et n'a exprimé aucun regret, précisant que les excuses qu'il avait présentées à Madame V étaient une forme de politesse mais pas une demande de pardon ;
- l'incapacité de l'appelant à reconnaître que son comportement était inadapté et en contradiction avec les valeurs de l'entreprise, met en évidence un risque majeur de récidive au cas où il serait affecté au sein d'une nouvelle équipe ;
- les faits sont intolérables en ce qu'ils constituent un acte de violence au travail au sens de la loi sur le bien-être, perpétré à l'encontre d'une personne jeune de 27 ans ;
- l'appelant n'avait pas le pouvoir de donner des ordres à une travailleuse à l'égard de laquelle il n'exerce aucune autorité hiérarchique, encore moins sur une question qui relève de la Direction et non de cette employée ;
- par son comportement, l'appelant a abusé de sa qualité de représentant du personnel et a violé l'esprit de conciliation qui est attendu des représentants du personnel en pareille circonstance.

L'appelant, quant à lui, fait valoir que c'est dans le cadre de l'exercice de son mandat de délégué syndical (en l'occurrence, défense des droits des travailleurs à l'occasion de la manifestation du 4 avril 2014) qu'il a pris à partie l'employée de DALKIA, Madame V

III.6.

Le fait litigieux trouve clairement son origine dans l'avis que DALKIA a fait afficher sur le panneau d'informations destinées aux travailleurs. Cela est confirmé par les témoignages que la société produit à son dossier, dont celui de Madame V

Le jugement dont appel relève d'ailleurs que le caractère ambigu du message affiché aux valves et le rôle de délégué syndical de l'appelant « peuvent expliquer que Monsieur G ait entendu réagir et/ou obtenir davantage de précision quant à la teneur exacte dudit message, à propos de la participation des travailleurs à la manifestation du 4 avril 2014 ».

Le message tel qu'il est libellé laisse, en effet, entendre que les travailleurs devraient demander congé deux jours à l'avance pour pouvoir participer à la manifestation européenne contre l'austérité du 4 avril 2014. Cette formulation induit en erreur ses destinataires, puisque tout travailleur qui souhaite participer à une grève est simplement signalé en grève et non en congé.



Face à ce qui lui apparaît comme une volonté de DALKIA de désinformer les travailleurs, l'appelant s'en prend à la personne présente, à savoir la secrétaire, Madame V. Il lui signale « *qu'il faut qu' [elle] pointe en grève les personnes faisant la manifestation* ». Elle lui répond (avec un sourire, précise-t-elle dans son attestation écrite du 3 avril 2014) qu'elle le sait et là, il hausse la voix et lui reproche de faire passer de mauvaises informations aux travailleurs. Comme elle s'étonne de cette remarque et demande quelles informations, il se montre de plus en plus énervé et en la pointant du doigt, il dit à Madame V. qu'elle n'a pas à demander aux techniciens de prévenir de leur absence de vendredi et que le message diffusé sur les valves, en disant que toutes les absences pour manifester doivent être annoncées au moins deux jours à l'avance par une demande sur une feuille de congé est faux ; que si les travailleurs n'ont pas prévenu, c'est leur droit et que, s'ils préviennent, c'est par politesse pour le chantier. Madame V. précise que c'est les RH qui lui ont demandé de faire passer le message mais cela laisse l'appelant indifférent. Il continue de se montrer agressif avec elle et à l'accabler de reproches alors qu'elle lui signale que s'il n'est pas d'accord, il doit en parler à Kobe. Deux collègues doivent intervenir pour calmer l'appelant. Madame V. termine son témoignage comme suit : « *Venant derrière moi dans le couloir disant EXCUSE MAIS... je lui ai dit non là tes excuses je ne les prends pas, tu n'es pas respectueux. J'en étais très bouleversée* ».

Il est compréhensible que le message tel qu'affiché ait suscité une réaction d'énervement dans le chef d'un délégué syndical attaché à la défense des intérêts des travailleurs.

Certes, l'appelant n'aurait pas dû hausser le ton à l'égard d'une employée qui n'était pas l'auteur de ce message et qui lui signalait n'avoir fait qu'exécuter les ordres de la direction des ressources humaines.

Il y a toutefois lieu d'avoir égard au fait que c'est à cette employée que revenait la tâche de signaler à DALKIA les techniciens qui ne seraient pas présents le vendredi 4 août 2014.

D'autre part, la direction de DALKIA porte la responsabilité de l'ambiguïté du message ainsi que de l'absence de concertation préalable à son affichage. L'incident ne se serait pas produit si une discussion avait eu lieu au préalable entre la direction et les représentants des travailleurs. La société est malvenue de reprocher à l'appelant un comportement contraire aux règles de la conciliation.

III.7.

Il est tendancieux de prétendre que l'appelant aurait « *intimé l'ordre* » à Madame V de « *pointer en grève* » les travailleurs qui participeraient à la manifestation.

Les termes mêmes de la déclaration de l'intéressée, reproduits ci-dessus, indiquent que l'appelant a souhaité lui rappeler fermement comment il « *fallait faire* » à l'égard des



techniciens en grève. Cela n'était pas un ordre et du reste, la secrétaire déclare lui avoir répondu (avec un sourire) qu'elle le savait. Cette mise au point apparaissait nécessaire à l'appelant compte tenu de la teneur du message affiché.

III.8.

De même, la cour considère qu'il est très exagéré de parler de « *violence au travail, au sens de l'article 32 ter, 1° de la loi du 4 août 1996 (à savoir : « chaque situation de fait où un travailleur (...) est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail* ») » (jugement dont appel, feuillet 12).

Bien sûr, il est établi que l'appelant s'est énervé plus qu'il ne l'aurait dû, qu'il a haussé le ton de plus en plus et s'est exprimé avec agressivité, formulant à l'encontre de la jeune secrétaire des reproches qui auraient dû être adressés à la direction de la société et ne se calmant qu'après l'intervention d'un collègue. Il est normal et bien compréhensible que l'intéressée en ait été « *bouleversée* » ou « *touchée* » au point de ne pas pouvoir accepter, sur le moment, les excuses que l'appelant lui a faites en finale.

Mais les termes d' « *agression psychique* » n'apparaissent pas appropriés aux faits tels qu'ils sont décrits par la personne même qui en a été la victime.

III.9.

La société, qui n'a pas établi de compte-rendu de la réunion du 7 avril 2014, affirme que l'appelant a déclaré lors de celle-ci, que son attitude du 3 avril 2014 était « *louable* », que les faits lui reprochés étaient « *quasi insignifiants* » et que ses excuses étaient une « *forme de politesse et non une demande de pardon* ».

L'appelant explique que, pour lui, la décision d'entamer la procédure de licenciement pour motif grave avait déjà été prise par DALKIA le 3 avril 2014 et que la réunion du 7 avril 2014 avait pour seul objectif de lui faire reconnaître les fautes que la société lui impute.

Or, encore à ce jour, même s'il admet qu'il n'aurait pas dû hausser le ton à l'égard de Madame \ (d'où, à la fin de l'altercation, ses excuses à l'intéressée, refusées par celle-ci), il considère que, sur le fond, il n'a fait qu'accomplir son rôle et sa mission de délégué syndical en protestant contre l'avis affiché aux valves.

La cour ne voit pas dans cette position de l'appelant, un élément de nature à conférer un caractère de motif grave à son comportement.



III.10.

Le risque de récidive évoqué n'est nullement avéré. En effet, il ne résulte d'aucun élément du dossier soumis à la cour que l'appelant serait connu pour ses « *écarts de comportement* » ou son agressivité envers ses collègues.

III.11.

En conclusion, même si le fait est fautif (et mérite, sans nul doute la sanction disciplinaire – blâme – initialement envisagée par les trois supérieurs hiérarchiques le 3 avril 2014), la cour, en l'appréciant au regard des circonstances concrètes de la cause, ne le considère pas comme étant suffisamment grave pour rendre toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

C. Quant à la réalité et à la gravité du deuxième fait.

III.12.

L'appelant ne conteste pas avoir reçu trois ordres de travail et n'avoir pas exécuté ceux-ci.

Il expose, cependant, sans contestation de la part de la société intimée, que ces trois ordres lui ont été remis par trois de ses supérieurs hiérarchiques : Madame V *operating manager* (responsable des sites du parlement européen et de la Commission européenne), Monsieur V *district manager* (responsable pour l'ensemble du Parlement européen) et Monsieur V (responsable des ressources humaines), à l'occasion de la réunion à laquelle l'appelant a été convoqué, le jeudi 3 avril 2014 vers 9h45, pour s'expliquer sur les faits survenus à 7h45.

Il ressort des déclarations écrites de ces trois personnes que l'appelant a bien été convoqué pour se voir signifier par elles qu'elles n'étaient pas d'accord avec son attitude irrespectueuse envers V et que ces faits lui seraient signifiées sous forme de blâme par lettre recommandée dans les prochains jours.

L'appelant a réagi en signalant qu'il estimait être devant un « *tribunal* » et que si une réunion devait avoir lieu, elle devait se faire au siège social en présence de son permanent syndical.

Les attestations écrites précitées font d'ailleurs état d'un coup de téléphone que l'appelant a donné à « *un certain Pierre* ». Celui-ci n'est autre que V le chef de file de la délégation syndicale, qui ne pouvait se rendre sur les lieux pour porter assistance à l'appelant, n'étant pas accrédité pour entrer dans les locaux du Parlement européen.

Les témoignages précisent que l'appelant a à ce moment refusé de prendre les trois ordres de travail sous prétexte qu'il devait partir.



III.13.

Contrairement aux premiers juges, la cour ne voit pas dans l'attitude de l'actuel appelant un acte d'insubordination.

Le tribunal a retenu que les ordres de travail étaient légitimes.

Aux yeux de la cour, il n'était pas légitime de remettre trois ordres de travail à l'appelant au cours d'une réunion convoquée d'urgence, en relation avec l'incident du matin avec Madame V et au cours de laquelle, sans information préalable quant à la tenue de cette réunion ni quant à son objet, il était question de lui notifier un blâme.

Il était, en revanche, légitime pour l'appelant de se rendre auprès du chef de file de la délégation syndicale afin de prendre conseil.

Le lendemain, 4 avril 2014, avait lieu la manifestation européenne contre l'austérité.

Le lundi 7 avril 2014, l'appelant était entendu par la direction de DALKIA au sujet des faits du 3 avril 2014.

Le même jour, la procédure de licenciement était mise en mouvement par la société.

Dans ces circonstances concrètes, la non-exécution des trois ordres de travail, assez artificiellement remis à l'appelant au moment même de l'annonce d'un blâme, n'apparaît pas comme un refus d'obtempérer aux ordres de l'employeur.

L'acte d'insubordination allégué n'est pas établi.

D. Quant à la réalité et à l'admissibilité du troisième fait.

III.14.

La société invoque le refus persistant de l'appelant de respecter la nouvelle procédure de demande de libération pour mission syndicale et le fait qu'il a continué à s'absenter du travail, alors qu'aucune nouvelle demande valable n'a été introduite.

Ce comportement constituerait un manquement continu que la société aurait la faculté de dénoncer au moment où elle considère qu'il n'est plus tolérable.

III.15.

Ce fait n'est pas prouvé.



Dans son courrier du 28 mars 2014 en réaction à la lettre d'avertissement de la société du 25 mars 2014, l'appelant émet des réserves quant au contenu de cette lettre et signale qu'il se présente régulièrement sur le chantier où il est affecté.

Il est vrai que, dans ce courrier, l'appelant déclare s'engager à effectuer « dorénavant » ses demandes de libération syndicale dans les délais et conformément à la procédure sur le système intranet de la société, mais il n'apparaît pas que, dans son esprit, cela concerne déjà sa demande relative à ses activités et missions syndicales pour avril 2014.

A cet égard, le contenu de la lettre de DALKIA du 25 mars 2014 n'est pas clair car, s'il est signalé par le directeur des ressources humaines que la société n'accepte pas de demande de libération pour mission syndicale d'une durée d'un mois comme demandé pour tout le mois d'avril, il n'est pas indiqué que toute absence pour mission syndicale est refusée à l'appelant au cours du mois d'avril.

Par ailleurs, il ressort des lettres de notification du 7 avril 2014, que la société reproche également à l'appelant de s'être absenté de manière injustifiée durant le mois de mars 2014 : « A quelques exceptions près, vous avez par ailleurs omis d'effectuer, depuis le 1^{er} mars dernier, le travail attendu de vous sur le chantier auquel vous êtes affecté (Parlement européen) ».

Aucune pièce du dossier de l'intimée n'établit la réalité des absences alléguées de l'appelant durant le mois de mars 2014. De même, il ne résulte d'aucune pièce du dossier que, durant les journées des mardi 1^{er} et mercredi 2 avril 2014, l'appelant se serait absenté du travail, que ce soit dans le cadre de son activité syndicale ou en dehors de celui-ci.

Le 3 avril 2014, l'appelant était présent sur son lieu de travail et la société, qui a la charge de la preuve, n'établit pas qu'il n'y était pas pour travailler.

Le 4 avril 2014 est le jour de la manifestation contre l'austérité.

III.16.

La société invoque qu'à partir du lundi 7 avril 2014 (date de l'envoi des lettres visées à l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991) et jusqu'à la notification de la suspension de son contrat de travail par lettre du 18 avril 2014, l'appelant n'a pas travaillé.

La cour ne peut avoir égard à ce fait car il n'a pas été notifié (et pour cause) le 7 avril 2014.

Or il est précisé à l'article 4, § 3 de la loi du 19 mars 1991 que tous les faits dont l'employeur 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, doivent être mentionnés dans les lettres dont il est question au § 1^{er} et, à l'article 7 de la même loi, qu'aucun autre motif ne pourra par la suite être soumis à la juridiction du travail.

E. Conclusion.

III.17.

Le jugement dont appel sera donc réformé en ce qu'il décide que les faits constituent un motif grave de licenciement.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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 fondé;

En conséquence, met à néant le jugement dont appel ;

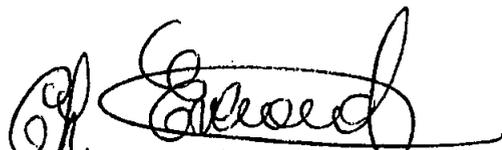
Statuant à nouveau sur la demande originaire de la SA DALKIA, la déclare non fondée et dès lors ne reconnaît pas les faits reprochés à Monsieur G - par courrier du 7 avril 2014 comme un motif grave justifiant la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Condamne la SA DALKIA aux dépens des deux instances, liquidés en faveur de Monsieur I G à la somme de 2.640 €, étant deux fois le montant de base de l'indemnité de procédure (1.320 €).

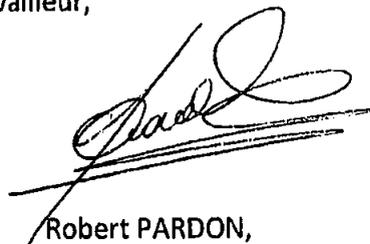


Ainsi arrêté par :

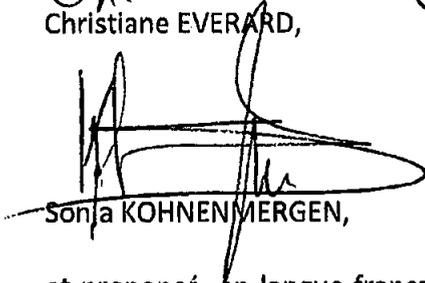
Loretta CAPPELLINI, président,
Sonja KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre de travailleur,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



Sonja KOHNENMERGEN,



Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre des vacations de la
Cour du travail de Bruxelles, le 19 août 2014, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,



