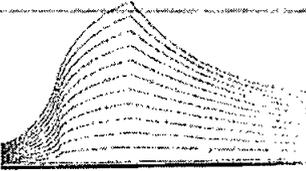


Copie

N° 41089  
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles  
art. Autres  
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



|  |
|--|
| Numéro du répertoire<br><b>2015 / 1441</b> |
| R.G. Trib. Trav.<br><b>R.G. 383/w/2003</b> |
| Date du prononcé<br><b>24 Juin 2015</b>    |
| Numéro du rôle<br><b>2011/AB/703</b>       |
| En cause de :<br><b>I.S.S.SA<br/>C/V</b>   |

### Expédition

|                              |
|------------------------------|
| Délivrée à<br>Pour la partie |
| le                           |
| €                            |
| JGR                          |

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

## Arrêt

Droit du travail – contrat de travail – ouvrier – fin de contrat –  
licenciement pour motif grave – indemnité pour licenciement abusif - loi  
03/07/1978 art 35 et 63

COVER 01-00000218191-0001-0011-01-01-1



**EN CAUSE :**

**La Société Anonyme I.S.S.**, inscrite sous le numéro de BCE 0403.313.330, dont le siège social est établi à 1800 VILVOORDE, Steenstraat, 20 b 1,

**Partie appelante**, représentée par Maître Steven VANDENDRIESCHE loco Maître Kurt MOLLEKENS, avocat à MECHELEN,

**CONTRE :**

**Madame** ✓

**Partie intimée** représentée par Maître Justine PHILIPPART loco Maître Natacha LHOEST, avocate à WAVRE.

•  
•

**INDICATIONS DE PROCEDURE.**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 mai 2015, et notamment :

- le jugement, rendu contradictoirement entre parties le 07 février 2006 par le tribunal du travail de Nivelles, division Wavre, 1<sup>ère</sup> chambre (R.G. 383/W/2003) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 juillet 2006 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 14 juillet 2006 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 04 septembre 2006 ;
- le renvoi au rôle général et l'omission du rôle général en date du 13 décembre 2010 ;
- la réinscription au rôle général en date du 27 juillet 2011 ;
- les conclusions de la partie intimée déposées au greffe de la Cour le 20 juillet 2011 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 mai 2015 ;
- les conclusions de la partie appelante déposées au greffe de la Cour le 17 avril 2014 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 113 bis du Code judiciaire rendue en date du 13 mai 2015;

PAGE 01-00000218191-0002-0011-01-01-4



- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe en date du 29 juillet 2011 et en date du 19 mai 2015 et le dossier de pièces de la partie appelante déposé au greffe en date du 12 mai 2015 ;

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 20 mai 2015 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

### **1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL**

Le jugement dont appel a été signifié en date du 29 juin 2006;

L'appel du 13 juillet 2006, introduit dans les formes et délai, est recevable ;

### **2. LES FAITS**

Le 14 septembre 1999, Madame [redacted] V (ci-après dénommée Mme V) est entrée au service de la S.A. I.S.S. (ci-après dénommée l'employeur) en qualité de nettoyeuse ;<sup>1</sup>

Elle exerce ses fonctions dans les bâtiments de l'U.C.L. à Louvain-la-Neuve ;

Le 8 mars 2002, l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave ;<sup>2</sup>

Le 11 mars 2002, la société notifie les motifs de la rupture :

« Le mardi 5 mars 2002, à la sortie de l'auditoire Ste Barbe, aux environs de 14h30, en présence d'une grande partie du personnel, dont e.a. Mesdames [redacted], vous avez injurié Madame C [redacted] en employant des mots tels que «putain, salope,... » Vous avez frappé également cette dernière au visage. »  
Ce comportement est d'une telle gravité qu'il est de nature à rompre toutes les relations de confiance entre l'employeur et vous... »<sup>3</sup>

Par lettre du 3 avril 2002, l'organisation syndicale écrit à l'employeur:

<sup>1</sup> Pièce 8 du dossier de pièces de la partie intimée.

<sup>2</sup> Pièce 7 du dossier de pièces de la partie intimée.

<sup>3</sup> Pièce 6 du dossier de pièces de la partie intimée.



« La travailleuse conteste formellement l'exposé des faits repris dans votre lettre datée du 11/03/2002. Elle n'a pas injurié Mme C et ne l'a pas frappée au visage. En réalité, Mme V a été giflée par Mme C. I. Mme V n'a pas riposté »<sup>4</sup> ;

### **3. L'ACTION ORIGINALE**

Par citation signifiée en date du 04 mars 2003, Mme V postule la réclamation des sommes suivantes augmentées des intérêts :

- 1.192,88 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 7.753,72 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
- 418,60 € bruts à titre de rémunération d'heures supplémentaires ;
- 55,90 € à titre de remboursement de frais.

### **4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Le premier juge a dit l'action fondée et a condamné l'employeur au paiement des sommes de:

- MILLE CENT NONANTE DEUX EUROS QUATRE VINGT HUIT CENTS (1.192,88 €.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorés des intérêts légaux sur la part nette correspondant à cette somme,
- SEPT MILLE SEPT CENT CINQUANTE TROIS EUROS SEPTANTE DEUX CENTS (7.753,72 €.) à titre d'indemnité pour licenciement abusif majorés des intérêts judiciaires sur cette somme ;

Le premier juge a débouté Mme V du reste de sa demande;

Le premier juge a condamné l'employeur aux dépens liquidés à QUATRE CENT QUARANTE TROIS EUROS CINQUANTE CINQ CENTS (443,55 €), étant les frais de citation (229,37 €) augmentés de l'indemnité de procédure (214,18 €) ;

### **5. L'APPEL**

L'employeur reproche au premier juge de ne pas avoir fait droit à sa demande d'enquêtes pour prouver les faits qui se sont déroulés le 05 mars 2002 justifiant le motif grave et le licenciement fondé sur la conduite de Mme V ;

<sup>4</sup> Pièce 5 du dossier de pièces de la partie intimée.



## **6. MOTIF GRAVE**

### **6.1 EN DROIT**

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

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

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

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

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

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

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

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »<sup>5</sup>;*

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ;

*« Il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement en fait si le manquement reproché constitue un motif grave au sens de la loi »<sup>6</sup>;*

En outre, la faute commise doit être intrinsèquement grave ;

Plusieurs arrêts de la Cour de Cassation soulignent que : *« pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »<sup>7</sup>;*

<sup>5</sup> Article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

<sup>6</sup> Cass. 08/02/1988, JTT 1988, p. 157; Cass. 06/11/1989, JTT 1989, p. 482.

<sup>7</sup> Cass. 09/03/1987, JTT 1987, p. 128; Cass. 09/03/1995, JTT 1995, p. 281.



Ainsi, « il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur la relation de travail ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre »<sup>8</sup> ;

Par ailleurs, « avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité, ni préavis, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation, ni réaction excessive »<sup>9</sup> ;

« L'auteur du congé peut prouver le motif grave par toutes voies de droit »<sup>10</sup> ;

« Il importe peu à ce sujet que la faute grave ait été commise intentionnellement ou non »<sup>11</sup> ;

## **6.2 EN FAIT**

6.2.1. Contrairement à ce qu'invoque Mme V, le double délai de trois jours a été respecté puisque les faits prétendus se sont déroulés le lundi 5 mars 2002, la lettre de licenciement a été envoyée par recommandé en date du jeudi 8 mars 2002 et la motivation du licenciement a été envoyée par recommandé le dimanche 11 mars 2002 ;

6.2.2. L'employeur doit prouver les faits qui justifient le licenciement pour motif grave ;

La Cour constate que l'employeur dépose dans son dossier de pièces une déclaration sur l'honneur de Madame Laurence P du service des ressources humaines datée du 26 décembre 2003 recueillant différents témoignages les 21 mars et 22 mars 2002, soit 16 jours après les faits prétendus ;<sup>12</sup>

Elle dépose ensuite une déclaration sur l'honneur de la même personne reprenant trois noms de témoins ;<sup>13</sup>

La Cour relève que l'employeur demandera une enquête interne 16 jours après le licenciement, qui sera datée du 26 décembre 2003 ;

<sup>8</sup> V. VANNES, la rupture du contrat de travail pour motif grave, in contrats de travail-20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. jeune barreau de Bruxelles, p. 216 et suiv.

<sup>9</sup> V. VANNES, op. cit. citant CT Mons, 08/12/1989, JTT 1990, p. 443 et CT Bruxelles, 23/03/1989, CDS 1989, p. 27.

<sup>10</sup> C. Wantiez, « le congé pour motif grave », Larcier 1998, p. 30.

<sup>11</sup> C.trav.Bruxelles, 17 janvier 1978, J.T.T.1978, 178.

<sup>12</sup> Pièce 1 du dossier de la partie appelante.

<sup>13</sup> Pièce 2 du dossier de la partie appelante.



Après avoir interrogé les différents témoins des faits, il apparaît qu'une altercation a opposé Mme V et sa collègue Mme C , mais que c'est Mme C qui a giflé Mme V, et non l'inverse ;

Dès lors, l'employeur explique, dans ses conclusions, qu'il « n'insiste plus » concernant le reproche d'avoir frappé Mme C ;

Par contre, l'employeur maintient que Mme V a « provoqué » Mme C ;

La Cour reprend la motivation correcte du premier juge qui constate que l'employeur a d'abord licencié Mme V en formulant une série de reproches, et a ensuite vérifié si ces reproches étaient exacts ;

Cette manière de procéder est surprenante, alors qu'il s'agit d'une décision aussi lourde de conséquences qu'un licenciement pour motif grave ;

Il est dès lors apparu après le licenciement que le reproche le plus important n'était pas établi ;

Concernant le fait que Mme V ait provoqué Mme C l'employeur n'en démontre rien ;

Les « témoignages » écrits que l'employeur dépose ne sont même pas signés par leurs auteurs et ne sont pas conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire ;

Il s'agit d'un résumé fait par l'employée des ressources humaines qui a procédé à l'enquête ;

L'authenticité de ces déclarations est donc douteuse ;

La Cour ne peut leur accorder aucune valeur probante,

6.2.3. L'employeur demande à la Cour de l'autoriser à prouver par toutes voies de droit, témoins compris, le fait suivant:

*« Le 5.3.2002 aux environs de 14.30 h. à la sortie de l'auditoire Ste. Barbe et en présence d'une grande partie de son personnel, entre autres : Mesdames  
Mme V a injurié Madame C en employant des mots tels que salope » ;*

Pour qu'une enquête soit ordonnée, il faut qu'il existe des débuts d'éléments de preuve ;

La Cour estime que les éléments de preuve produits sont imprécis et sont insuffisants pour ordonner une enquête ;



De plus, la Cour s'interroge sur l'utilité d'ordonner des enquêtes en 2015 pour des faits de mars 2002, craignant de surcroît que la mémoire des personnes entendues ne soit plus fiable ;

Il ressort des éléments du dossier qu'au moment des faits, il existait une tension entre travailleuses ;

Une altercation a opposé Mme C et Mme V qui a été giflée ;

Aucun élément ne permet de considérer que Mme V a commis une faute rendant définitivement impossible la poursuite des relations de travail ;

### **7 LICENCIEMENT ABUSIF**

Mme V réclame la somme de 7.753,72 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précise qu' : « est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

*En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur... » ;*

Puisque Mme V conteste son licenciement, l'employeur doit démontrer l'existence des faits qui l'ont conduit à prendre la décision de rompre le contrat ;

L'ouvrier bénéficie, de par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, d'une présomption réfragable du caractère abusif du licenciement et, pour renverser cette présomption, l'employeur doit établir que la décision de licencier résulte d'un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qu'elle est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;

*« La conduite peut être un fait isolé ou être analysée dans son ensemble. Il s'agit de la manière dont l'ouvrier exécute ses prestations de travail et dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers » ;<sup>14</sup>*

<sup>14</sup> H-F Lenaerts et csrts, « rupture du contrat de travail », chronique de jurisprudence 2006-2010, Larcier 2012, p.300.



*« La circonstance que le juge considère que les fautes invoquées au titre de motif grave ne répondent pas aux conditions légales de la rupture pour motif grave visés par l'article 35 de la loi de 1978 ne confère pas, en soi, un caractère abusif au licenciement. L'employeur peut en effet estimer en toute légitimité que les fautes répondaient aux conditions visées » ;<sup>15</sup>*

En l'espèce, l'employeur ne renverse pas la présomption instaurée par la disposition précitée ;

Le premier Juge a considéré à juste titre que :

*« Dans le cas présent, l'employeur ne démontre aucun comportement qui puisse justifier la décision de licencier.*

*Le seul fait d'avoir eu, pendant quelques instants, une altercation avec une collègue n'est pas un motif admissible de licenciement. La survenance d'un conflit entre travailleurs sur le lieu de travail est un alea normal de la vie de l'entreprise. La première tâche de l'employeur est de tenter de l'apaiser. La solution consistant à licencier un des protagonistes est tout à fait expéditive.*

*Le caractère abusif du licenciement ressort en outre de ce que :*

- \* l'employeur n'a vérifié les faits qu'après avoir licencié,*
- \* l'essentiel des reproches qu'il a adressés à Mme V se sont avérés inexacts,*
- \* Mme V n'a pas commis les violences physiques dont elle a été accusée, mais au contraire, elle les a subies. » ;*

Il ressort à suffisance du rappel des éléments de fait développés ci-dessus que Mme V n'a pas eu un comportement et une conduite inappropriés qui ont contraint l'employeur à la licencier;

La Cour considère que le licenciement de Mme V est abusif puisqu'il n'est pas fondé sur la conduite de cette dernière ;

## **8 INTERETS**

L'employeur doit être condamné à payer les intérêts sur le montant brut à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005 ;

<sup>15</sup> V.Vannes et L.Dear, « la rupture abusive du contrat de travail : théorie et applications », Bruylant 2011, p.212.



L'employeur estime que le cours des intérêts doit être suspendu entre le 01 octobre 2006 et le 1<sup>er</sup> juillet 2011;

Pour rappel, l'employeur a déposé une requête d'appel le 13 juillet 2006, le dossier a été omis du rôle général en date le 13 décembre 2010 et sera réinscrit à la demande de Mme V en date du 26 juillet 2011 ;

L'employeur, en tant que partie appelante, avait la possibilité de faire en sorte que cette affaire soit fixée plus rapidement, d'éviter qu'elle soit omise du rôle général, de déposer une requête basée sur l'article 747 du Code judiciaire ;

De plus, l'employeur n'a pas mis à profit tout ce temps pour étoffer son dossier de pièces ;

Dans ces conditions, la suspension du cours des intérêts ne se justifient pas ;

En conséquence, l'appel n'est pas fondé ;

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions sauf en ce qu'il majore l'indemnité compensatoire de préavis des intérêts légaux sur la part nette pour la période postérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2005 ;

Dit pour droit que la somme brute de 1.192,88 € sera majorée des intérêts légaux sur la part nette entre le 08 mars 2002 au 30 juin 2005 et sur la part brute à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005 ;

Condamne la partie appelante à payer à la partie intimée l'indemnité de procédure de 990,00 €.

PAGE 01-00000218191-0010-0011-01-01-4



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Rudy GHYSELINCK, conseiller à la cour du travail de Liège, magistrat désigné à présider l'audience publique du 20 mai 2015 de la 6<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail, par ordonnance du 13 mai 2015 de Madame la Première Présidente de la cour du travail de Bruxelles,

Sonja KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,

André LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,

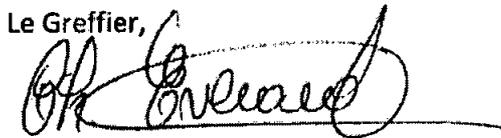
qui ont entendu les débats de la cause

et qui signent ci-dessous, assistés de Mme Christiane EVERARD, Greffier :

Christiane EVERARD    André LANGHENDRIES    Sonja KOHNENMERGEN    Rudy GHYSELINCK

Monsieur André LANGHENDRIES, Conseiller social au titre d'ouvrier, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame Sonja KOHNENMERGEN, Conseiller social au titre d'employeur et Monsieur Rudy GHYSELINCK, Président.

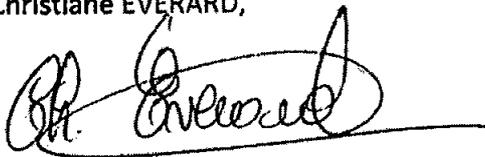
Le Greffier,



et prononcé en langue française à l'audience publique extraordinaire de la SIXIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Bruxelles, place Poelaert, 3, à 1000 Bruxelles, le VINGT QUATRE JUIN DEUX MILLE QUINZE,

par Mr. Rudy GHYSELINCK conseiller à la cour du travail de Liège, magistrat désigné à présider l'audience publique du 20 mai 2015 de la 6<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail, par ordonnance du 13 mai 2015 de Madame la Première Présidente de la cour du travail de Bruxelles, assisté de Mme Christiane EVERARD, Greffier, qui signent ci-dessous :

Christiane EVERARD,



Rudy GHYSELINCK.

