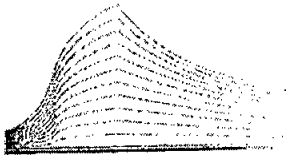


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire
2015/2047
Date du prononcé
02 septembre 2015
Numéro du rôle
2015/AB/689

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Chambre extraordinaire des Vacations

Arrêt

COVER 01-00000263618-0001-0013-01-01-1



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

Arrêt contradictoire (réputé contradictoire en ce qui concerne la F.G.T.B.)

Définitif

REZIDOR HOTEL BRUSSELS SA, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue du Fossé aux Loups 47,

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître TILMANNE Noémi loco Maître LENAERTS Henri-François, avocat à BRUXELLES,

contre

1. Monsieur E

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Monsieur M. VANDENDOOREN Thierry, délégué syndical, porteur de procuration,

2. F.G.T.B., dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute 42,
partie intimée défaillante.

★

★ ★

Le présent arrêt est rendu en application, notamment, des législations suivantes :

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

PAGE 01-00000263616-0002-0013-01-01-4



- 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 (ci-après « la loi du 19 mars 1991 »).

Vu le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 30 juin 2015,

Vu la requête d'appel du 17 juillet 2015,

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 22 juillet 2015,

Vu les conclusions déposées pour Monsieur E , le 3 et le 19 août 2015 et pour la société, le 14 août 2015,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 25 août 2015, la F.G.T.B. n'étant toutefois ni présente, ni représentée.

* * *

I. FAITS ET ANTECEDENTS

1. Monsieur E est au service de la société, depuis le 26 septembre 2009 en qualité d'ouvrier (« commis de salle »), selon un régime de travail de 38 heures par semaine.

Monsieur E a été candidat lors des élections sociales de mai 2012, pour un mandat de délégué du personnel au sein du conseil d'entreprise.

Il n'a pas été élu.

2. La société a, par courriers recommandés du 15 avril 2015, informé la F.G.T.B. et Monsieur E de son intention de le licencier pour motif grave, dans le cadre de la loi du 19 mars 1991.

Les éléments invoqués au titre de motif grave par la société, dans ce courrier du 15 avril 2015, sont tous survenus le vendredi 10 avril 2015.

Ils ont été résumés comme suit par le premier juge :

- Vers 16h30, Monsieur E a délibérément garé sa voiture « sur les lignes jaunes » alors que cela est interdit et n'a déplacé celle-ci qu'après que le F&B Manager, Monsieur B lui ait demandé par deux fois (en le menaçant d'appeler une dépanneuse).



- A 17h30, Monsieur E a refusé de servir deux clientes au motif que le restaurant ATRIUM n'était pas encore ouvert, alors que le ROOM SERVICE est disponible 24h sur 24 et que les clients peuvent à tout moment commander des snacks.
 - Vers 18h30, Monsieur (R, Security Manager, a constaté que Monsieur E ne s'occupait pas de clients ; il a indiqué à Monsieur R qu'il « *était en pause* », et ce, alors qu'il avait commencé son service à 16 h 30.
 - Plus tard dans la soirée, Monsieur K a trouvé Monsieur E en train de dormir, ses lunettes pliées à côté de lui, dans le « *dépôt de stockage du restaurant* » où il « *s'était aménagé, tout au fond de la pièce, caché par des casiers de boissons, un lit avec un matelas et un coussin de l'hôtel* ».
- Monsieur E a « *dès lors dormi plus d'une heure (alors qu'une éventuelle pause devait être de maximum 30 minutes) alors même qu'il s'agissait de la période de service la plus chargée pour le service de restauration* ».
- Peu après 22 h, Monsieur E a d'abord « *refusé de servir deux clients qui souhaitaient manger dans le restaurant* », puis, après qu'un collègue (Monsieur M) lui ait fait remarquer qu'il n'était pas encore 22 h 30 et qu'il était contraint de les accepter, il les a pris en charge mais en « *se plaignant à voix haute, devant les clients* ». Monsieur E leur a indiqué que, vu l'heure tardive, ils n'avaient droit qu'à un seul plat, « *ce qui n'était pas du tout exact* ». Par ailleurs, « *alors que ces clients ont tenté à plusieurs reprises d'attirer (son) attention* », il ne se serait jamais rendu à leur table. Les clients ont dès lors été « *contraints d'appeler Monsieur M pour lui faire part de leur mécontentement et ont indiqué qu'ils souhaitaient effectuer une plainte à l'égard (de Monsieur E)* » en raison de son accueil irrespectueux, du fait qu'il avait jeté les cartes sur la table au lieu de les leur donner, du fait qu'il leur avait à tort indiqué qu'ils n'avaient droit qu'à un seul plat,...Ils ont souhaité parler au responsable, Monsieur R à ce propos et, plus tard dans la soirée, ont également rapporté les faits au Night Manager. »

La société précisait aussi dans son courrier du 15 avril 2015 que « *dans le passé, plusieurs avertissements* » lui avaient été adressés « *en raison de problèmes comportementaux* » et que son évaluation de 2015 indiquait que ses supérieurs hiérarchiques attendaient de lui « *un comportement irréprochable afin de faire oublier (ses) erreurs du passé* ».

3. La société a, par requête du 15 avril 2015, saisi la Présidente du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles d'une demande d'autorisation de licencier Monsieur E pour motif grave dans le cadre des dispositions de la loi du 19 mars 1991.



4. Par courrier recommandé du 27 avril 2015, la société a notifié à Monsieur E sa décision de suspendre l'exécution de son contrat de travail en vertu de l'article 5, § 5, de la loi du 19 mars 1991.

5. Par citation comme en référé signifiée le 27 avril 2015, la société a invité Monsieur E et la F.G.T.B. à comparaître devant la Présidente du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles à son audience du 5 mai 2015.

Par ordonnance du 5 mai 2015, il a été fait droit à la demande de changement de langue formée par Monsieur E. La cause a été renvoyée devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

6. La société demandait au tribunal, à titre principal :

- de reconnaître la gravité des motifs exposés dans la requête de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur E sans préavis ni indemnité.
- de rejeter la demande de production des emails échangés entre les membres de la direction ;
- de dire la demande reconventionnelle de Monsieur E irrecevable et non fondée.

A titre subsidiaire, la société demandait à être autorisée à prouver, par toutes voies de droit, en ce compris les présomptions et les témoignages, les faits suivants :

- *« Le 10 avril 2015, Monsieur E a délibérément garé sa voiture à un endroit interdit et n'a pas déplacé celle-ci lorsque cela lui a été demandé. Monsieur B. a été contraint de lui demander une seconde fois de la déplacer en le menaçant d'appeler une dépanneuse ;*
- *Le même jour, à 17h30, Monsieur E a refusé de servir deux clientes sous prétexte que le restaurant n'était pas encore ouvert (alors que le 'Room service' est disponible 24h sur 24 et que les clients peuvent à tout moment commander des snacks) ;*
- *Le même jour, vers 18h30, Monsieur Carsten R. Security Manager, a constaté que Monsieur E ne s'occupait pas des clients sous prétexte qu'il « était en pause », alors même qu'il avait seulement commencé son service à 16h30 ;*
- *Plus tard dans la soirée, Monsieur E a été retrouvé par Monsieur R en train de dormir, ses lunettes pliées à côté de lui, dans le dépôt où il s'était*



aménagé, tout au fond de la pièce, caché par des casiers de boissons, un lit avec un matelas et un coussin de l'hôtel. Monsieur E avait dormi plus d'une heure (bien qu'une éventuelle pause devait être de maximum 30 minutes) alors même qu'il s'agissait de la période de service la plus chargée pour le service de restauration ;

Peu après 22h, Monsieur E a d'abord refusé de servir deux clients qui souhaitaient manger au restaurant. Ensuite, un collègue lui ayant fait remarquer qu'il n'était pas encore 22h30 et qu'il était contraint de les accepter, il les a pris en charge mais en se plaignant à voix haute, devant les clients. De plus, il leur a indiqué que, vu l'heure tardive, ils n'avaient droit qu'à un seul plat, ce qui n'était pas du tout exact. Par ailleurs, alors que ces clients ont tenté à plusieurs reprises d'attirer son attention, il ne s'est jamais rendu à leur table. Les clients ont dès lors été contraints d'appeler Monsieur M pour lui faire part de leur mécontentement et ont indiqué qu'ils souhaitaient effectuer une plainte à l'égard de Monsieur E en raison de son accueil irrespectueux, du fait qu'il avait jeté les cartes sur la table au lieu de les leur donner, du fait qu'il leur avait à tort indiqué qu'ils n'avaient droit qu'à un seul plat,... Ils ont souhaité parler au responsable, Monsieur R à ce propos et, plus tard dans la soirée, ont également rapporté les faits au Night Manager ;

Madame G n'a été informée des faits que le dimanche 12 avril 2015. Elle n'a pas échangé d'email avec Monsieur S avant cette date ».

7. Monsieur Samir E a formé, par voie de conclusions déposées le 11 juin 2015, une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de la société à lui payer une somme provisionnelle de 16.800 Euros bruts à titre « d'insuffisance salariale à dater du 26 juin 2010 à majorer des intérêts ».

8. Par jugement du 30 juin 2015, le tribunal du travail a déclaré la demande principale recevable, mais non fondée et en a débouté la société. Il a également déclaré la demande reconventionnelle irrecevable et en a débouté Monsieur E

9. La société a fait appel du jugement par une requête déposée au greffe de la cour du travail, le 17 juillet 2015.

II. OBJET DES APPELS ET DES DEMANDES

10. La société demande à la cour du travail, à titre principal, de reconnaître la gravité des motifs de rupture tels que mentionnés dans le courrier recommandé du 15 avril 2015 adressé à Monsieur E et à la F.G.T.B afin qu'il puisse être mis fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.



A titre subsidiaire, la société réitère la demande d'enquêtes qu'elle avait formulée devant le tribunal.

11. Monsieur E introduit un appel incident visant à ce que le jugement soit réformé en ce qu'il a dit que la procédure avait été introduite dans les délais. Il demande à titre subsidiaire, d'ordonner la production de tous les mails entrants et sortants de Madame G pour la période du 10 et du 11 avril 2015.

III. DISCUSSION

A. Appel principal de la société

12. La société soutient que les faits sont établis et constituent un motif grave. La discussion porte sur les cinq faits suivants qui seraient tous survenus le 10 avril 2015 :

- Monsieur E a délibérément garé sa voiture à un endroit interdit et n'a pas déplacé celle-ci lorsque cela lui a été demandé. Monsieur B a été contraint de lui demander une seconde fois de la déplacer en le menaçant d'appeler une dépanneuse ;
- à 17h30, Monsieur E a refusé de servir deux clientes sous prétexte que le restaurant n'était pas encore ouvert (alors que le 'Room service' est disponible 24h sur 24 et que les clients peuvent à tout moment commander des snacks) ;
- vers 18h30, Monsieur Carsten R, Security Manager, a constaté que Monsieur E ne s'occupait pas des clients sous prétexte qu'il « était en pause », alors même qu'il avait seulement commencé son service à 16h30 et qu'il n'avait demandé aucune autorisation ;
- plus tard dans la soirée, Monsieur R. a trouvé Monsieur E en train de dormir, ses lunettes pliées à côté de lui, dans le dépôt où il s'était aménagé, tout au fond de la pièce, caché par des casiers de boissons, un lit avec un matelas et un coussin de l'hôtel. Monsieur E aurait dormi plus d'une heure ;
- peu après 22h, Monsieur E a d'abord refusé de servir deux clients qui souhaitaient manger au restaurant. Ensuite, un collègue lui ayant fait remarquer qu'il n'était pas encore 22h30 et qu'il était contraint de les accepter, il les a pris en charge mais en se plaignant à voix haute, devant les clients. De plus, il leur a indiqué que, vu l'heure tardive, ils n'avaient droit qu'à un seul plat, ce qui n'était pas du tout exact. Par ailleurs, alors que ces clients ont tenté à plusieurs reprises d'attirer son attention, il ne s'est jamais rendu à leur table. Les clients ont dès lors été contraints d'appeler Monsieur M pour lui faire part de leur mécontentement et ont indiqué qu'ils



souhaitaient effectuer une plainte à l'égard de Monsieur E en raison de son accueil irrespectueux, du fait qu'il avait jeté les cartes sur la table au lieu de les leur donner, du fait qu'il leur avait à tort indiqué qu'ils n'avaient droit qu'à un seul plat,... Ils ont souhaité parler au responsable, Monsieur R. à ce propos et, plus tard dans la soirée, ont également rapporté les faits au Night Manager.

13. La réalité du premier fait n'est pas réellement contestée. Monsieur E admet avoir mal garé son véhicule et ne l'avoir changé de place qu'après que l'un de ses supérieurs le lui ait demandé à deux reprises.

La cour partage toutefois le point de vue du premier juge pour qui ce fait ne présente aucune gravité intrinsèque, l'incident ayant rapidement été résolu.

14. En ce qui concerne le second fait, il ne paraît pas possible de conclure à un refus de servir dès lors que le restaurant ATRIUM n'est ouvert que de 18h30 à 22h30. Ainsi, comme l'a relevé le premier juge, le refus de servir des clientes au restaurant ATRIUM à 17h30 était légitime.

Pour le reste, la société n'établit pas que Monsieur E avait l'obligation d'assurer le « *room service* » ou de servir les clients en-dehors du restaurant ATRIUM lorsque celui-ci n'était pas ouvert.

La cour constate que la société, - qui indique expressément ne pas vouloir clarifier la question de savoir si Monsieur E exerçait une fonction de commis de salle, de serveur ou de chef de rang (voir sa note 1, en conclusions page 2) -, ne démontre pas qu'un manquement a effectivement été commis par rapport aux obligations de la fonction occupée par Monsieur E

Le planning déposé en appel par la société ne permet pas de savoir exactement où et pour quelle fonction précise, Monsieur E travaillait le jour des faits.

Dans ces conditions, il ne paraît, en définitive, pas anormal que les clientes s'étant présentées au restaurant à 17h30, n'aient pas été servies dans ce restaurant et aient été servies (au bar, semble-t-il) par Monsieur M. qui occupe la fonction de barman.

15. Comme la société le fait dans ses conclusions, il semble pertinent d'analyser les 3^{ème} et 4^{ème} faits, ensemble.

Comme l'a relevé le premier juge, les modalités des temps de pause sont peu précises, sous réserve que la durée de la pause est de 24 minutes.

En conclusions, la société indique que les pauses sont fonction des disponibilités du service.



En l'espèce, Monsieur S. indique, à cet égard, que la soirée était très calme (du moins, semble-t-il, lorsque la pause a été prise à 20 h 30 : Monsieur S. a d'ailleurs été autorisé à quitter le travail, de manière anticipée, à 21 h 30).

Le fractionnement des pauses ne paraît pas interdit.

Monsieur E conteste que la première pause intervenue autour de 17h30, ait été une véritable pause. Il évoque une brève interruption pour prendre un thé.

Quoi qu'il en soit de la durée de la première interruption, dès lors qu'il n'est pas contesté que la seconde pause a été autorisée par le supérieur hiérarchique, sans que ce dernier estime devoir tenir compte de la première interruption, la société paraît malvenue, dans le cadre de la procédure judiciaire, de traiter cette interruption comme une véritable pause et de reprocher à Monsieur E de l'avoir effectivement prise.

Pour le reste, le travailleur peut utiliser son temps de pause comme bon lui semble et il ne peut être tenu de se tenir en un endroit déterminé.

C'est donc à tort que la société reproche à Monsieur E d'avoir dormi « dans le kot » pendant sa pause. De même, l'interdiction d'accéder à ce local n'est pas établie. Il résulte d'ailleurs des attestations déposées par la société que Monsieur S., le supérieur de Monsieur E, savait exactement où ce dernier prenait sa pause, sans quoi il n'aurait pas immédiatement indiqué à Monsieur R que Monsieur E se trouvait dans le kot. De même, il est évident que si l'accès au kot avait été interdit, Monsieur S. n'aurait pas manqué d'empêcher Monsieur E de s'y installer.

En ce qui concerne la durée de la seconde pause, le premier juge avait retenu que les « heures de début et de fin de cette pause (...) ne sont précisées par aucun des protagonistes ».

En appel, la société dépose une nouvelle attestation de Monsieur R faisant état d'une pause de 60 minutes, ce qui n'est pas crédible puisque si on rapproche les attestations de Monsieur K S. et de Monsieur R, c'est tout au plus 30 minutes après le début de la pause, soit vers 21 heures, que Monsieur R aurait été trouver Monsieur E dans le kot.

La période subséquente de 15 à 20 minutes pendant laquelle Monsieur R. dit avoir parlé à Monsieur E pour « lui faire comprendre que tout cela était », à ses yeux, « inacceptable », ne peut évidemment pas être considéré comme du temps de pause. Il en est d'autant plus ainsi que comme indiqué ci-dessus, le reproche fait à cette occasion n'apparaît pas réellement justifié.



Dans ces conditions, il n'y a pas eu de véritable dépassement du temps de pause.

16. En ce qui concerne le dernier fait, il semble que la société « monte en épingle » un événement, en apparence, assez anodin.

Il résulte à suffisance d'une note du 29 janvier 2015 (pièce 28 du dossier de la société) que la fermeture officielle du restaurant ATRIUM est fixée à 22 h 30 et il n'est pas contesté que c'est à l'approche de cette heure de fermeture que Monsieur E a dit aux clients qu'ils ne pouvaient plus être servis.

Il paraît raisonnable que les commandes ne doivent pas être prises jusqu'au moment même de la fermeture du restaurant, sans quoi cette fermeture est susceptible d'être reportée de manière importante. Le refus, tel que formulé dans un premier temps par Monsieur E ne paraît donc pas illégitime.

Il est exact que Monsieur M a, de son côté, estimé que les clients pouvaient encore être servis.

En appel, la société fait état de ce que dans la note du 29 janvier 2015, il avait été demandé au personnel de faire preuve de flexibilité. Cette demande de flexibilité, quoique légitime, a pour conséquence que l'heure de fermeture devient sujette à interprétation. Il peut ainsi s'expliquer que Monsieur M et Monsieur E aient, dans un premier temps, apprécié les choses de manière différente.

Ceci étant précisé, Monsieur E a finalement accepté de servir les clients de sorte que l'incident a été résolu.

La société évoque toutefois le fait que Monsieur E, semble-t-il, indiqué aux clients qu'ils ne pouvaient prendre qu'un seul plat, ce qui, compte tenu de l'heure, pouvait sembler légitime. Il n'est, du reste, pas clairement établi que l'intention des clients était de commander plusieurs plats.

La société indique que les clients ont manifesté l'intention de se plaindre du comportement discourtois de Monsieur E. Aucun document de plainte n'a néanmoins été produit.

Pour le surplus en supposant même que Monsieur E se soit plaint à haute voix et ait fait preuve d'une attitude peu courtoise, notamment, lors de la remise des cartes de consommation, la cour rejoint le tribunal qui dans le contexte et au vu de l'ensemble des circonstances (en ce compris certaines remarques des supérieurs hiérarchiques que la cour n'estime pas réellement justifiées) a considéré que le manquement ne présentait pas de réelle gravité.



17. En ce qui concerne l'incidence de la dernière évaluation et des antécédents, la société fait une lecture assez partielle des documents présentés ; elle passe largement sous silence, ou à tout le moins minimise à l'excès, les aspects positifs relevés lors de la dernière évaluation, pour n'en retenir que les éléments, en définitive, peu nombreux auxquels il a été demandé à Monsieur E d'être attentif à l'avenir.

La cour rejoint l'analyse du tribunal qui avec beaucoup de nuance et de précision est arrivé à la conclusion, d'une part, que les quelques griefs précédemment formulés « ont trait à des incidents sporadiques, dont la plupart sont assez anciens, et ne laissent pas, en soi, apparaître une attitude générale problématique », et, d'autre part, que « les aspects positifs soulignés dans le rapport d'évaluation de janvier 2015 et l'absence du moindre grief concret pour la période ayant fait l'objet de l'évaluation, tendent à démontrer que l'attitude au travail de Monsieur E n'avait plus suscité de critiques depuis plusieurs mois à tout le moins ».

En définitive, c'est pour de justes motifs auxquels il paraît utile de se référer, que le premier juge a rejeté la demande de la société.

18. Les enquêtes sollicitées par la société portent, pour l'essentiel, sur des faits dont la réalité n'est pas contestée. Elles ne sont ni utiles, ni pertinentes. Dans le contexte et compte tenu de leur objet, elles ne pourraient conduire à une autre appréciation de la gravité des faits.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande d'enquêtes.

19. En conclusion, l'appel de la société est donc non fondé.

B. Appel incident de Monsieur E

20. Cet appel ne saurait conduire à un rejet plus étendu de la demande de la société. Il n'est donc pas nécessaire de l'examiner.

C. Dépens d'appel

21. La société doit être condamnée aux dépens d'appel. Il résulte, toutefois, de l'article 1022, alinéa 1, du Code judiciaire que l'indemnité de procédure n'est due qu'en cas d'intervention d'un avocat.



**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel de la société recevable et non fondé,

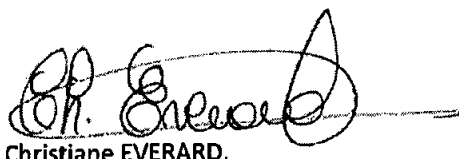
Confirme entièrement le jugement dont appel,

Condamne la société aux dépens d'appel non liquidés.

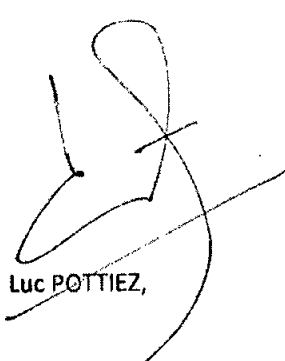


Ainsi arrêté par :

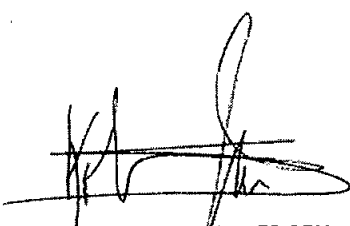
Jean-François NEVEN, conseiller,
Sonja KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Luc POTTIEZ, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



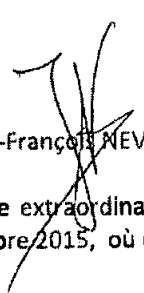
Christiane EVERARD,



Luc POTTIEZ,



Sonja KOHNENMERGEN,

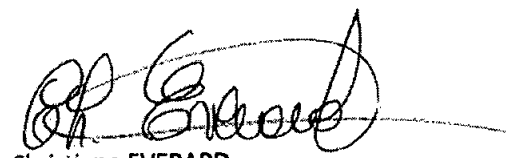


Jean-François NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la Chambre des
vacations de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 septembre 2015, où étaient présents :

Jean-François NEVEN, conseiller,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Jean-François NEVEN,

