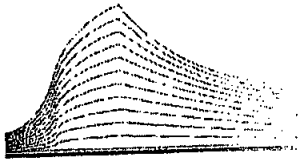


Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire 2015 / 3256
Date du prononcé 23 décembre 2015
Numéro du rôle 2015/AB/889

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000343646-0001-0012-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - lic. trav. protégé L.19.3.1991
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de :

1. **ELK**

partie appelante,
comparaissant en présence de Maître LHOEST Natacha, avocate à 1300 WAVRE, Boulevard de l'Europe, 145,

2. **FGTB**, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,
partie appelante,
représentée par Maître LHOEST Natacha, avocate à 1300 WAVRE, Boulevard de l'Europe, 145,

contre :

FATTAL WAVRE HOTEL SA, dont le siège social est établi à 1301 BIERGES, rue de la Wastinne, 45,
partie intimée,
représentée par Maître DAEMS Sébastien, avocat à 2000 ANTWERPEN, Jan Van Gentstraat, 7b et par Maître NILLES Pierre, avocat à 6000 CHARLEROI, Boulevard Pierre Mayence, 19.

★

★ ★

┌ PAGE 01-00000343646-0002-0012-02-01-4 ┐



I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur Mohamed EL K. et la FGTB ont fait appel le 24 septembre 2015 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Nivelles le 18 septembre 2015.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 18 septembre 2015 et présenté le 22 septembre 2015 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 8 octobre 2015.

Monsieur Mohamed EL K. et la FGTB ont déposé leurs conclusions le 30 octobre 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA FATTAL WAVRE HOTEL a déposé ses conclusions le 13 novembre 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 3 décembre 2015 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.

II. LES FAITS

La SA FATTAL WAVRE HOTEL, membre du groupe Fattal Hotels, exploite un hôtel à Wavre.

Monsieur Mohamed EL K. a été engagé par la SA Accor Hotels Belgium à partir du 7 avril 2002 en qualité d'ouvrier pour exercer les fonctions de plongeur. Le 12 décembre 2007, il a été transféré au service de la SA FATTAL WAVRE HOTEL dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprise.

Monsieur Mohamed EL K. est membre effectif du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail depuis les élections sociales de 2012, lors desquelles la FGTB a présenté sa candidature en qualité de représentant du personnel.

Le 4 mai 2015, la SA FATTAL WAVRE HOTEL a adressé un courrier recommandé à Monsieur Mohamed EL K. et à la FGTB ainsi qu'une requête au président du tribunal du travail de Nivelles en vue d'obtenir la reconnaissance d'un motif grave qui l'autoriserait à mettre un terme au contrat de travail de Monsieur EL K.



III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La SA FATTAL WAVRE HOTEL a demandé au tribunal du travail de Nivelles de dire pour droit que les faits qu'elle invoque constituent un motif grave lui permettant de rompre le contrat de travail de Mr EL K. sans préavis ni indemnité.

Par un jugement du 18 septembre 2015, le tribunal du travail de Nivelles a décidé ce qui suit :

*« Dit la demande recevable et fondée,
En conséquence, dit que les faits dénoncés dans la lettre du 04/05/2015 adressés personnellement respectivement à Mr EL K. et à la F.G.T.B. ainsi que dans la requête sur pied de l'article 4 de la loi du 19/03/1991 précitée du 04/07/2013 également sont constitutifs de motif grave autorisant la Société FATTAL WAVRE HOTEL à licencier Mr EL K. Mohammed pour motif grave.
CONDAMNE - solidairement - Monsieur EL K. Mohammed et la F.G.T.B. à la somme de 264,19 €, représentant les frais de citation.
Condamne Monsieur EL K. Mohammed aux frais et dépens de l'instance liquidé à la somme de 1320,00 €, à titre d'indemnité de procédure. »*

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Mohamed EL K. et la FGTB demandent à la cour du travail de réformer ce jugement et de dire la demande originaire de la SA FATTAL WAVRE HOTEL recevable, mais non fondée.

Ils demandent par conséquent à la cour de déclarer qu'il n'y a pas lieu d'autoriser le licenciement pour motif grave de Monsieur Mohamed EL K. et de condamner la SA FATTAL WAVRE HOTEL aux frais et dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991¹, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave

¹ Loi 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.



préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave² et de la charge de la preuve.

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 *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé³. 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 grave⁴.

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise »*⁵. Le cas échéant, le laxisme antérieur de la

² Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

³ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁴ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

⁵ V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.



hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont des éléments à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles⁶.

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis⁷.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

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 justice⁸.

La connaissance suffisante des faits ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait⁹. Le délai pour entamer la procédure de licenciement prend cours dès que les faits sont connus avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête. La loi n'impose pas que l'enquête soit entamée sans délai et menée avec célérité¹⁰.

L'enquête sur les faits n'a pour effet de postposer la prise de cours du délai dont l'employeur dispose pour entamer la procédure que pour autant qu'elle soit nécessaire pour lui

⁶ C.trav. Bruxelles, 6 septembre 1988, *J.T.T.*, p. 383.

⁷ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁸ Cass., 22 octobre 2001, *www.cass.be*, RG n° S990206F ; Cass., 6 septembre 1999, *www.cass.be*, RG n° S980122F.

⁹ Cass., 22 janvier 1999, *www.cass.be*, RG n° 8681 ; Cass., 28 février 1983, *www.cass.be*, RG n° 72/2334 et 72/2394.

¹⁰ Cass., 17 janvier 2005, *Chr.D.S.*, p. 207.



permettre d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Le délai pour entamer la procédure ne peut être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise¹¹.

Le délai pour demander en justice la reconnaissance du motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat¹².

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier aurait dû avoir connaissance de ce fait plus tôt¹³. Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal¹⁴.

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 l'intentement de la procédure de licenciement¹⁵. Il est requis que ce fait présente un caractère fautif¹⁶. 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 grave¹⁷.

La notification des motifs

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

¹¹ C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chr.D.S.*, 2009, p. 43.

¹² Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

¹³ Cass., 14 mai 2001, *www.cass.be*, RG n° S990174F; Cass., 15 juin 2015, *www.cass.be*, RG n° 130095N.

¹⁴ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

¹⁵ Cass., 7 avril 2003, *www.cass.be*, RG n° S000013F.

¹⁶ Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 5

¹⁷ Cass., 6 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.



La notification du motif grave invoqué à l'appui de l'intention de licencier doit être précise afin de permettre au travailleur et à l'organisation syndicale de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification de l'intention de licencier. L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis¹⁸.

2. Application des principes en l'espèce

2.1. Quant au respect du délai pour entamer la procédure

La personne compétente pour décider d'un licenciement est Monsieur R., administrateur délégué. Il y a donc lieu de vérifier à quelle date celui-ci a eu une connaissance suffisante des faits.

Trois séries de faits peuvent être distinguées en fonction de leur localisation dans le temps : les faits du 24 avril 2015, les faits du 27 avril 2015 et les faits antérieurs au 24 avril 2015.

Il ressort des pièces soumises à l'appréciation de la cour que les faits du 27 avril ont été portés par Monsieur D. à la connaissance de Monsieur L., directeur général, le 29 avril¹⁹ et que celui-ci en a informé Monsieur R. le 30 avril 2015²⁰.

La procédure a été lancée le 4 mai 2015, soit dans le délai de trois jours ouvrables à partir de la date du 30 avril 2015.

Les faits du 24 avril ont également été portés à la connaissance de Monsieur R. le 30 avril 2015, soit dans le délai légal.

Quand bien même pourrait-on supposer que Monsieur R. avait déjà connaissance de ces faits avant cette date, seule lui manquant la preuve, les faits du 24 avril devraient en tout état de cause être pris en considération, car ils sont du même ordre que ceux du 27 avril, qui sont établis et fautifs. Or, comme il a été exposé ci-dessus, lorsque l'employeur invoque un fait répétitif ou un fait dont la gravité résulte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit avoir été connu au cours des trois jours ouvrables précédant le lancement de la procédure. C'est le cas en l'espèce.

¹⁸ C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74.

¹⁹ Pièce 4 de la SA FATTAL WAVRE HOTEL.

²⁰ Pièce 5 de la SA FATTAL WAVRE HOTEL.



Les faits antérieurs au 24 avril 2015 seront également pris en considération pour le même motif, sous réserve de vérifier qu'ils sont suffisamment précis et qu'ils sont établis.

2.2. Quant à la preuve des faits

La SA FATTAL WAVRE HOTEL entend apporter la preuve des faits survenus le 24 avril 2015 au moyen de trois attestations écrites de personnes qui ont été personnellement témoins des faits ; la forme des attestations produites respecte les exigences de l'article 961/2 du Code judiciaire.

Ces attestations sont précises et concordantes. Leur crédibilité est renforcée par la circonstance que le comportement de Monsieur Mohamed EL K. décrit par ces attestations, est similaire aux comportements qu'il a déjà manifestés à de nombreuses reprises par le passé.

Les faits suivants, survenus le 24 avril 2015, sont établis :

- Monsieur Mohamed EL K. a crié dans le lobby de l'hôtel, en présence de clients, au sujet du projet de vente de l'hôtel ;
- il a agressé verbalement un membre du personnel travaillant à réception en ces termes : « Connard de Juif », « Tu n'es qu'un Européen, vous êtes tous les mêmes, vous ne savez agir que dans le dos des gens » ;
- Il a également agressé verbalement le directeur qui essayait de le calmer ; il lui a dit que les Juifs et les Israéliens étaient des menteurs et a affirmé que lui-même était un anarchiste et qu'il ne respectait aucune hiérarchie.

Le 27 avril 2015, Monsieur Mohamed EL K. s'en est pris au comptable de l'hôtel pour lui reprocher de bloquer le paiement des salaires. Le comptable déclare que Monsieur EL K. lui a reproché d'être « esclave des Juifs » et de « sucer la bite des Israéliens ». Il a également insulté ses parents et lui a reproché d'être un « lâche des musulmans ». Les propos ont été tenus en langue arabe, de sorte qu'aucun témoin n'est en mesure d'en confirmer la teneur. En revanche, l'irruption de Monsieur Mohamed EL K. dans le bureau du comptable à cette date est confirmée par plusieurs membres du personnel. Les déclarations du comptable au sujet des paroles prononcées par Monsieur EL K. sont crédibles, car elles concordent avec des paroles déjà prononcées plusieurs fois par celui-ci précédemment.

Le dossier permet en effet que constater que de nombreux travailleurs se sont plaints auprès de l'employeur, de la police ou du conseiller en prévention de l'agressivité de Monsieur Mohamed EL K. faite de hurlements, de menaces et d'insultes dont les termes reviennent de manière récurrente au travers des différentes attestations : « connard / connasse », « chien », « sale Juif », « lèche-cul des Israéliens », « chien à la solde de ces sales Juifs ». Plusieurs avertissements ont été adressés à Monsieur Mohamed EL



K/ à ce sujet ; Monsieur EL K n'a jamais contesté les avertissements écrits²¹. La multiplicité des plaintes et attestations et la convergence entre elles, ainsi que les avertissements non contestés, permettent de considérer les faits comme établis.

Monsieur EL K. dépose des attestations de plusieurs collègues déclarant n'avoir jamais eu de problème avec lui et avoir été aidés par lui. Même si Monsieur EL K était manifestement apprécié par certains collègues qui ont attesté en sa faveur, ceci ne contredit pas la réalité des faits commis à l'encontre d'autres membres du personnel.

Plusieurs membres de la hiérarchie (chef de cuisine, responsable commercial) se sont également plaints du refus de Monsieur Mohamed EL K l'accepter leur autorité : agression verbale contre le responsable commercial qui avait vérifié son horaire de travail ; multiples incidents avec les chefs de cuisine successifs. Ces déclarations sont crédibles.

2.3. Quant au caractère fautif et à la gravité des faits

Les faits retenus par la cour au point précédent sont à l'évidence fautifs.

Monsieur Mohamed EL K tente de justifier son attitude le 24 avril 2015 par l'inquiétude suscitée par le projet de vente de l'hôtel, dont il avait été question lors de la réunion du conseil d'entreprise tenue la veille, et par son engagement et son attitude « combative » en tant que représentant du personnel.

Ni l'inquiétude au sujet de l'avenir de l'entreprise, ni le mandat de représentant du personnel ne justifient qu'un membre du personnel hurle en présence de clients, refuse l'autorité de son directeur, agresse verbalement et insulte un collègue et profère des paroles à caractère raciste comme « Connard de Juif », « Tu n'es qu'un Européen » en affirmant que les Juifs et les Israéliens sont des menteurs.

Les nombreuses attitudes agressives, menaces et insultes dirigées par Monsieur EL K. contre plusieurs membres du personnel sont tout aussi inexcusables. Monsieur EL K. affirme être issu d'un milieu modeste et avoir appris la langue française « dans les arrière-cuisines », son niveau de formation est faible. Ces circonstances pourraient expliquer un mauvais choix de vocabulaire, mais n'expliquent en aucun cas l'agressivité, les insultes et les paroles racistes proférées par Monsieur Mohamed EL K. à de nombreuses reprises.

Enfin, Monsieur Mohamed EL K. tente de se dédouaner en prétendant que son employeur s'est accommodé de sa manière d'être, si bien que son comportement ne

²¹ Sous réserve de l'avertissement du 5 juin 2013 qui sera examiné ci-après.



rendrait selon lui pas immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

La cour constate au contraire que la SA FATTAL WAVRE HOTEL a adressé à Monsieur Mohamed EL K. plusieurs avertissements visant spécifiquement son comportement agressif à l'égard de ses collègues : les 9 novembre 2004, 6 septembre 2006, 4 juin 2012 (par l'intermédiaire de l'organisation syndicale), 5 juin 2013, 10 janvier 2014 (par l'intermédiaire de l'organisation syndicale), 26 novembre 2014.

L'avertissement du 5 juin 2013 indiquait expressément que les faits étaient passibles d'un licenciement pour motif grave et que le courrier constituait « une très sévère mise en garde qui dans l'hypothèse d'une récidive n'aurait d'autre issue que celle de prendre les mesures qui s'imposent ». L'incident étant survenu à l'occasion de la contestation d'une réorganisation des horaires de la réception, l'organisation syndicale est intervenue et a conclu un accord avec la direction : l'annulation de l'avertissement en échange de l'engagement écrit de Monsieur Mohamed EL K. à respecter les obligations incombant aux travailleurs dans le cadre des relations de travail. Monsieur EL K. n'a pas signé cet engagement, de sorte que l'avertissement doit être considéré comme maintenu.

Compte tenu des faits jugés établis et de l'ensemble des circonstances qui viennent d'être examinées, la cour du travail considère que l'ensemble des faits constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles.

La sanction du licenciement pour motif grave est proportionnée aux faits vu leur gravité et leur caractère répété, compte tenu du fait que plusieurs avertissements ont été donnés à Monsieur EL K. qui ne pouvait ignorer que son comportement n'était ni tolérable, ni toléré.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute Monsieur Mohamed EL K.

PAGE 01-00000343646-0011-0012-02-01-4



Condamne Monsieur Mohamed EL K et la FGTB à payer à la SA FATTAL WAVRE HOTEL les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.320 euros (Indemnité de procédure) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

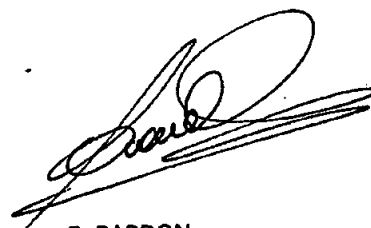
M^{me} F. BOUQUELLE
M^{me} S. KOHNENMERGEN
M. R. PARDON
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Conseillère président la chambre
Conseillère sociale au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

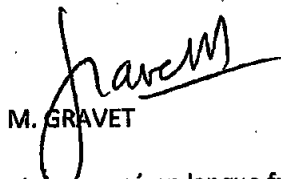
Greffière



S. KOHNENMERGEN



R. PARDON



M. GRAVET

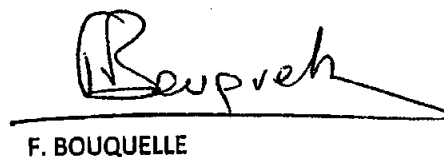


F. BOUQUELLE

et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 décembre 2015, par :



M. GRAVET



F. BOUQUELLE

