

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. 792 C.J.

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

Expédition

Numéro du répertoire
2017 / 1300.
Date du prononcé
16 mai 2017
Numéro du rôle
2015/AB/329

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000858469-0001-0018-01-01-1



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

La S.P.R.L. TRINIST, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, rue du Bailli, 60-62 ;

Appelante au principal,
Intimée sur Incident,
représentée par Maître Laurent Vanderveken loco Maître Ximena Cornejo Montero, avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur Jean-Pierre R.

Intimé au principal,
Appelant sur Incident,
représenté par Maître Pierre Degouis, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par la S.P.R.L. TRINIST contre le Jugement prononcé le 26 janvier 2015 par la troisième chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 03 avril 2015 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions additionnelles d'appel de la S.P.R.L. TRINIST reçues au greffe de la Cour le 16 septembre 2016 ;

Vu les conclusions d'appel de synthèse de Monsieur R. ; reçues au greffe de la Cour le 26 décembre 2016 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 4 avril 2017.



I. RECEVABILITE DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur R/ a été engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée par la S.A. BAILLIRO, le 11 septembre 2000.

La S.A. BAILLIRO exploitait un supermarché sous enseigne « GB CONTACT » situé à Ixelles, rue du Bailly, 60– 62.

Le contrat de travail précise que Monsieur R/ exerçait les fonctions de « réassortisseur » à temps plein, à raison de 39 heures par semaine.

En 2011, la S.A. BAILLIRO a souhaité mettre un terme à son activité.

En accord avec le franchiseur, le fonds de commerce fut repris par la S.P.R.L. TRINIST.

Le magasin « GB CONTACT » fut transformé en « CARREFOUR EXPRESS ».

Le 1^{er} avril 2011, certains membres du personnel de la S.A. BAILLIRO, dont Monsieur R/ , furent transférés à la S.P.R.L. TRINIST.

Entre le 1^{er} avril et le 1^{er} septembre 2011, des tensions réciproques apparurent, entre Monsieur R/ et son nouvel employeur la S.P.R.L. TRINIST.

Monsieur R/ fut en incapacité de travail du 12 septembre 2011 au 1^{er} juin 2012.

Un différend opposa les parties lors de la reprise de travail de Monsieur R/ le 1^{er} juin 2012, à propos du souhait de ce dernier de prendre les congés qui lui restaient de l'année précédente et pour lesquels il n'avait pas reçu de pécule au terme de l'année 2011.

Monsieur R/ se vit, par ailleurs, adresser le 18 juin 2012 un avertissement concernant l'attitude impolie, vulgaire et irrespectueuse que celui-ci aurait adopté le 7 juin 2012.

Un conflit relatif aux titres repas a fait l'objet d'une convention également le 18 juin 2012.



Le 31 août 2012, la S.P.R.L. TRINIST a licencié Monsieur R. , sans préavis, ni indemnité, alléguant un motif grave de licenciement au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le courrier notifiant le motif du licenciement est libellé comme suit :

« Depuis la reprise du magasin par la SPRL TRINIST et votre retour au travail, il est apparu à plusieurs reprises que votre comportement était en inadéquation avec les principes prônés par notre entreprise.

En effet, les faits suivants ont eu lieu lors de votre travail dans l'entreprise :

- comportement d'insubordination généralisé ainsi que non-respect de l'employeur et de son intégrité ;*
- prises de libertés de langage intolérables dans un magasin en contact direct avec la clientèle ;*
- propos diffamatoires envers vos collègues ;*
- falsification d'un document officiel (original du contrat de travail chez l'ancien employeur) ;*
- prise de congés de façon unilatérale et absence de certificat médicaux pour justifier votre incapacité de travail.*

Tous ces faits étaient déjà de nature à ébranler considérablement la confiance nécessaire à la poursuite d'une collaboration professionnelle. La SPRL TRINIST a néanmoins décidé de faire preuve de patience en vous mettant en garde par des entretiens et des avertissements écrits afin que vous puissiez adapter votre comportement et vous intégrer dans la nouvelle structure.

En date du 25 août 2012, une altercation est intervenue entre Monsieur E. et vous-même. Etant absente du magasin, je n'ai pu constater les faits à cette date et j'ai pris la décision de convoquer les différents protagonistes dans les plus brefs délais (en date du 28 août 2012, après le week-end) afin de faire toute la lumière sur les faits qui se sont déroulés dans le magasin en mon absence. A cette occasion, j'ai également visualisé les images des caméras de surveillance pour me faire une opinion objective du conflit qui a eu lieu entre Monsieur E. et vous-même.

Durant notre entretien du 28 août 2012, vous avez avoué, en présence de Monsieur K. le mon mari et de moi-même, que vous avez bousculé Monsieur E. sans raison car vous étiez énervé par la question qu'il vous posait (vous avez d'ailleurs confirmé cela par écrit). Or, il est apparu, que Monsieur E. responsable du magasin en mon absence, vous a simplement demandé pourquoi vous n'étiez pas en caisse alors que votre horaire de travail le prévoyait (nous disposons d'un témoignage à ce propos). Cette demande est tout à fait légitime dans la gestion



d'un magasin. Plutôt que de répondre dans le calme que vous aviez besoin d'une pause après une matinée chargée et que vous aviez demandé à un collègue de vous remplacer (demande qui aurait d'ailleurs dû être faite directement au responsable), vous l'avez poussé violemment. Les images caméras que vous avez également visualisées confirment d'ailleurs la violence du coup dans les abdominaux de Monsieur E.

Nous considérons qu'un tel comportement est intolérable et nuit gravement à l'image de notre entreprise. A ce sujet, la jurisprudence des cours et tribunaux confirme d'ailleurs qu'un travailleur qui se comporte violemment avec un autre, en l'absence de toute provocation, commet un motif grave, même s'il était sous l'emprise de la colère. De même, le travailleur qui use de violences à l'encontre d'un supérieur hiérarchique contrevient à l'obligation légale de respect dû à l'employeur. Par la présente, nous considérons donc que la confiance indispensable à notre relation professionnelle est irrémédiablement rompue et nous sommes au regret de vous signifier que nous mettons fin à votre contrat de travail, pour faute grave, de manière immédiate, en date du 31 août 2012, sans préavis ni indemnité. Votre décompte final ainsi que tous les documents sociaux vous seront transmis dans les meilleurs délais. De même, nous précisons que nous avons honoré, ce 31 août 2012, de façon anticipée la convention signée entre nous le 18 juin 2012 ».

Monsieur R. a contesté ce licenciement pour motif grave par courrier de son conseil daté du 8 octobre 2012.

Par la voix de son secrétariat social, la S.P.R.L. TRINIST a maintenu sa décision.

Monsieur R. a dès lors saisi le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, par requête contradictoire déposée au greffe le 12 novembre 2012, afin de voir celui-ci condamner la S.P.R.L. TRINIST à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, de même que plusieurs montants à titre divers.

Les demandes de Monsieur R. telles que précisées dans ses dernières conclusions déposées devant le Tribunal tendent à la condamnation de la S.P.R.L. TRINIST à lui payer les sommes suivantes :

- 19.165,02 € bruts à titre d'indemnité de rupture correspondant à 9 mois de rémunération ;
- 1.157,53 bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, pécule de vacances, primes, prime de fin d'année, heures supplémentaires, sursalaires ;
- 10.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif;



Monsieur R_i a également postulé la condamnation de la S.P.R.L. TRINIST au paiement des dépens de l'instance, et le bénéfice de l'exécution provisoire par provision.

Aux termes de son jugement rendu le 26 janvier 2015, le Tribunal a considéré que le geste d'énervement commis par Monsieur R_i était certes un geste fautif, mais qu'il n'était pas de nature à justifier un licenciement pour motif grave, étant d'une part isolé et sans intention de porter atteinte à la santé de Monsieur E_i et ayant d'autre part été posé dans un contexte d'énervement suscité par les mauvaises relations de travail dont la S.P.R.L. TRINIST porte une part importante de responsabilité.

Le Tribunal a dès lors fait droit à la demande de condamnation de la S.P.R.L. TRINIST à payer à Monsieur R_i l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle celui-ci estimait avoir droit.

Le Tribunal a également condamné la S.P.R.L. TRINIST au paiement d'une prime de fin d'année, réduisant toutefois le montant de celle-ci à la somme de 436,07 euros bruts.

Le Tribunal qui a acté la renonciation de Monsieur R_i à réclamer des arriérés de rémunération, a débouté celui-ci d'une part de sa demande de paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif, et d'autre part de sa demande tendant à se voir octroyer le bénéfice de l'exécution provisoire du jugement.

Le dispositif du jugement entrepris est partant libellé comme suit :

« LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les demandes recevables et fondées dans la mesure ci-après :

Condamne la s.p.r.l. TRINIST à payer à Monsieur R_i les sommes de :

- 19.165,02 € bruts à titre d'indemnité de rupture correspondant à 9 mois de rémunération ;*
- 434,07 € bruts à titre de prime de fin d'année;*

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Déboute Monsieur R_i du surplus de ces demandes ;

Condamne la s.p.r.l. TRINIST aux dépens liquidés par Monsieur R_i à la somme de 2.200 €.

Ainsi Jugé (...) »



La S.P.R.L. TRINIST a interjeté appel de ce jugement.

Sa requête d'appel est motivée comme suit :

« GRIEFS ET OBJET DE L'APPEL »

Par jugement du 26 janvier 2015, le premier juge a fait droit à la demande d'indemnité de rupture à concurrence d'une somme de 19.165,02€, lui a alloué une prime de fin d'année réduite à la somme de 434,07€ bruts et a débouté le demandeur originaire de ses autres prétentions.

Le présent appel est limité à la condamnation relative à l'indemnité de rupture et à la prime de fin d'année.

Premier Grief

Dans l'appréciation du motif grave le premier juge a eu une lecture erronée des faits antérieurs à la rupture, notamment dès lors qu'il a considéré que les relations professionnelles entre les parties n'avaient pas été sereines et que l'appelante avait une part importante de responsabilité dans la dégradation de ces relations notamment parce que les frustrations du travailleur étaient légitimes à la suite de la retenue du pécule de vacances de sortie versée par la société BAILLIRO et la non distribution des titres repas.

Le premier juge a également épinglé le fait qu'il existait des tensions du fait que monsieur R. n'entendait pas déroger à son horaire de travail, et ce malgré le fait que le magasin était, à la suite de la reprise du fonds de commerce, ouvert tous les jours de la semaine.

Il a également retenu que la longue période d'incapacité de travail de monsieur R. n'aurait pas permis aux parties de résorber leur différent.

Suivant ce dernier, la convention entre les parties relative au règlement des titres repas du 18 juin 2012, aurait clôt le problème entre les parties.

Ce que l'appelante conteste puisqu'elle a mis en avant le fait que monsieur R. a persisté à adopter une attitude insolente à l'égard de la requérante.

Deuxième grief:

S'agissant des faits à l'origine de la rupture pour faute grave du 25/08/12, la requérante se fonde sur une déclaration signée par monsieur R. en date du 30/08/12.



Ce document manuscrit a repris fidèlement la version de chacun et faisait suite à la vision des images recueillies par la caméra extérieure au magasin. Chacune des parties a signé chaque page et y a apposé la mention « lu et approuvé ».

Il s'agit donc d'un aveu extrajudiciaire.

Sans aucune ambiguïté, monsieur R. reconnaît s'être emporté sans raison et avoir poussé dans les abdominaux le responsable du magasin monsieur E.

Le premier juge a retenu le fait que le geste d'énervement était un acte isolé, mais la requérante n'aurait pas établi que ce geste ait été commis violemment, ni que monsieur R. ait eu l'intention de porter atteinte à la sécurité et à la santé de monsieur E.

La requérante conteste l'absence de violence du geste posé par monsieur R.

La reconnaissance de ce dernier des faits et les termes repris dans la déclaration établissent à suffisance la violence du geste. La nuance apportée par le juge entre un acte isolé et un acte commis sans violence est contestable s'agissant d'un geste porté au niveau des abdominaux.

En l'absence de témoin visuel, comment le premier juge peut-il exclure le geste violent et les intentions de monsieur R.

D'autant que la seule pièce probante est un aveu extrajudiciaire qui reprend les déclarations de deux intervenants. Seules leur lecture peut suffire à établir la réalité du geste et sa portée.

Que le premier juge a donné aux faits une interprétation inconciliable avec les termes du compte rendu des faits apportés par les intervenants.

Troisième grief :

Par ailleurs le premier juge ne peut être suivi lorsqu'il considère que le geste posé était, une faute grave mais que celle-ci n'était pas de nature à justifier un licenciement pour faute grave.

Or un acte de violence qu'il soit commis à l'égard d'un collègue, ou d'un responsable, comme en l'espèce, doit être considéré comme étant de nature à justifier un licenciement pour faute grave, (en ce sens Cour du travail de Liège, 28/04/09). »



La S.P.R.L. TRINIST sollicite partant la réformation du jugement déféré en ce qu'il la condamne à payer à Monsieur R. la somme de 19.165,02 euros à titre d'indemnité de rupture et la somme de 494,07 euros bruts à titre de prime de fin d'année.

Monsieur R. a, pour sa part, formé un appel incident.

En effet, il estime que le Tribunal aurait dû lui octroyer une prime de fin d'année au prorata d'une occupation de huit mois au lieu de trois mois.

Monsieur R. fait également grief au Tribunal de ne pas avoir considéré son licenciement comme abusif, et partant de ne pas lui avoir octroyé à ce titre des dommages et intérêts.

III. EN DROIT

1. Le licenciement pour motifs graves

Il convient de rappeler que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, dispose notamment qu' « *est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La Cour rappelle, en ce qui concerne la preuve du motif grave allégué dont la charge incombe à l'appelante, que la doctrine qualifie de « *fondamental* » le principe selon lequel, dès lors que le droit de brusque rupture constitue un mode exceptionnel de rompre le contrat, s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave, « *la justice doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse* » (B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET – La rupture du contrat de travail pour motif grave : chronique de jurisprudence 1996–2004, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 55 et les références citées).

La Cour entend également rappeler que « *la notion de motif grave est une notion relative puisque la gravité de la faute doit être appréciée en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ceux-ci se sont déroulés* » (M. DAVAGLE « La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », Orientations, 2003, p. 21 ; voy. également en ce sens B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, op. cit. p. 24).

La Cour rappelle précisément en ce qui concerne le contexte dans lequel le licenciement de Monsieur R. est intervenu, que la S.P.R.L. TRINIST fait grief au premier juge d'avoir considéré qu'elle avait une part importante de responsabilité dans la dégradation des relations entre parties après la reprise par l'appelante des activités de la société BAILLIRO.

La Cour relève que les considérations du premier Juge sur ce point sont tout à fait correctes.



Il n'est en effet d'abord pas contestable que la S.P.R.L. TRINIST a opéré des retenues tout à fait illégales.

S'il est certes mentionné sur les attestations de vacances délivrées par la S.A. BAILLIRO que le montant des pécules serait retenu lors de la prise des vacances de Monsieur R force est de constater qu'il n'est pas contesté que ce dernier n'a pris aucune vacances en 2011.

Comme l'a très justement précisé le Tribunal « Monsieur R a travaillé durant tout le mois de mai 2011. La contrepartie versée pour ses prestations du mois de mai 2011 est bel et bien de la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965. Il n'est nullement question d'un pécule de vacances. La S.P.R.L. TRINIST n'était donc pas autorisée à retenir le pécule de vacances liquidé anticipativement par la S.A. BAILLIRO au moment de son transfert (...) ».

On relèvera de même que la S.P.R.L. TRINIST s'est abstenue de délivrer à Monsieur R ses chèques repas pour les mois d'avril, mai, juin, juillet et août 2011, avec pour conséquence que la période de validité de certains chèques repas avait expiré avant que celui-ci n'ait pu en bénéficier.

Si la S.P.R.L. TRINIST expose certes avoir invité Monsieur R à venir chercher ses chèques repas, il convient de rappeler qu'il appartient à l'employeur de payer lui-même la rémunération aux travailleurs. C'est partant très pertinemment que le Tribunal a considéré que « les explications de la S.P.R.L. TRINIST (...) ne peuvent être raisonnablement acceptées ».

Il en résulte donc que la S.P.R.L. TRINIST a adopté une attitude ayant favorisé de toute évidence les tensions entre les parties.

Comme l'a très justement estimé le Tribunal « la retenue quasi-intégrale de sa rémunération du mois de mai 2011 et l'absence de paiement de ses titres repas d'avril à septembre 2011 constituent deux manquements contractuels de nature à porter préjudice à Monsieur R ».

En ce qui concerne le dernier fait reproché à Monsieur R ayant, selon la S.P.R.L. TRINIST, justifié son licenciement pour motif grave, il sied de relever que celle-ci fait, dans sa lettre de notification du motif grave, mention tantôt de ce que Monsieur R aurait « bousculé » Monsieur E tantôt de ce qu'il a « poussé violemment » celui-ci.

Il sera par ailleurs question dans le document signé par Monsieur R le 30 août 2012, d'un geste de repoussement sur les abdominaux de Monsieur E.

Monsieur R soutient pour sa part que le 25 août 2012, n'ayant pu prendre sa pause habituelle à 10 heures du matin bien qu'ayant commencé son service à 6 heures du matin, et



cela à cause d'une surcharge de travail, il a demandé à un de ses collègues de le remplacer vers 11 heures du matin afin de pouvoir prendre une pause à ce moment-là.

Monsieur R. précise que durant cette pause, un travailleur intérimaire, Monsieur E. est approché de lui d'un air menaçant en lui demandant de retourner travailler.

Monsieur R. précise également qu'alors que Monsieur E. avançait vers lui de manière de plus en plus insistante et colérique, il l'a maintenu à distance à l'aide de ses mains sans poser le moindre coup.

La Cour constate d'abord que contrairement à ce que soutient la S.P.R.L. TRINIST, il ne ressort d'aucun élément probant que Monsieur E. aurait été le supérieur hiérarchique de Monsieur R. celui-ci s'étant vu attribuer la fonction de réassortisseur, comme Monsieur R., ainsi que cela ressort des documents contractuels produits.

En ce qui concerne le fait litigieux proprement dit, les versions données par les parties divergent de façon manifeste.

La S.P.R.L. TRINIST à qui incombe la charge de la preuve du motif grave qu'elle allègue entend se prévaloir d'un document rédigé par Monsieur K. l'époux de la gérante, sur base de notes tenues prises durant une réunion à laquelle assistaient Monsieur K. son épouse Madame C. qui est la gérante de la S.P.R.L. TRINIST, Monsieur E. Monsieur R.

La version de Monsieur R. fut retranscrite par Monsieur K. comme suit :

« Monsieur R. avait demandé à madame N. de le remplacer en caisse sans prévenir le responsable pour prendre l'air et 30 secondes après monsieur E. est venu demander si il avait pris sa pause à 11h et n'a rien répondu et j'ai avancé vers lui et le j'ai poussé sans raison sur les abdominaux car j'étais énervé par rapport à sa question. Monsieur E. n'a dit qu'il allait appeler Madame C. et je lui ai dit de le faire et j'ai repris ma caisse et après monsieur E. m'a dit qu'il n'avait plus besoin de moi et il que j'étais un cas social, d'aller boire ma bière. J'ai compté ma caisse et je suis parti ».

La version de Monsieur E. fut quant à elle retranscrite comme suit :

« Je suis venu à la caisse et j'ai demandé à N. où était monsieur R. Elle m'a dit qu'il était sorti prendre l'air. Je suis sorti et je l'ai vu en train de fumer. Je suis venu vers lui en lui posant la question si il avait déjà pris sa pause. Je n'étais pas proche de lui physiquement. Il m'a dit 2 minutes et il a jeté sa cigarette puis est venu chez moi et m'a poussé violement sur la poitrine en me demandant si j'avais un problème. Et la façon de me pousser a été provocante pour déclencher une bagarre mais je n'ai pas répondu physiquement et je lui ai dit que je vais appeler mon patron et m'a dit « allez-y » a pris sa caisse et moi j'ai parlé avec



monsieur K. *puisque j'étais énervé je lui ai dit qu'il était un cas social qu'il pouvait aller boire sa bière et qu'il rentre chez lui car il m'énervait en se moquant de moi ».*

La S.P.R.L. TRINIST entend justifier le caractère probant du document précité en invoquant le fait qu'il a été signé par Monsieur R. lui-même, la signature de celui-ci étant précédée des termes « lu et approuvé ».

Monsieur R. conteste tant le contenu de ce document que sa validité invoquant notamment le contexte dans lequel il a été amené à le signer.

La Cour rappelle qu'il n'est pas contesté que Monsieur R. a été invité à signer un document qu'il n'a pas lui-même rédigé, mais qui a été rédigé par son employeur, en présence de la gérante de la société, de son époux et de Monsieur E.

Il n'apparaît pas par ailleurs qu'un délai de réflexion ait été donné à Monsieur R. lorsque ce document fut soumis à sa signature.

Il n'apparaît pas non plus qu'il ait été invité à se faire assister de son avocat alors que la S.P.R.L. TRINIST n'ignorait pas qu'il avait fait choix d'un conseil et que celui-ci était déjà intervenu auprès d'elle dans le cadre des différends dont il a été question ci-avant.

Il n'apparaît même pas que le temps de consulter son avocat lui ait été laissé.

La Cour n'estime dès lors pas pouvoir se fonder sur ce document pour considérer les faits allégués par la S.P.R.L. TRINIST comme établis.

Si cette dernière entend faire état d'un aveu extrajudiciaire, force est de rappeler que la force probante de l'aveu extrajudiciaire est laissée à l'appréciation du juge du fond.

On rappellera en effet que « l'aveu extrajudiciaire intervient en dehors de la présence du juge appelé à statuer en la cause où il est invoqué. La première fonction du juge est, en pareil cas de vérifier la portée de la reconnaissance alléguée en fonction de son objet et des circonstances dans lesquelles elle est intervenue. Le juge doit vérifier si la déclaration n'a pas été obtenue par surprise, si elle a été volontaire, si son contenu est suffisamment explicite, en d'autres termes, si la reconnaissance revêt tous les caractères d'un aveu. C'est en ce sens qu'il y a unanimité pour reconnaître en doctrine et en jurisprudence, que la force probante de l'aveu extrajudiciaire est laissée à l'appréciation du juge du fond » N. VERHEYDEN-JEANMART, Droit de la preuve, Larcier, Bruxelles, 1991, p. 337).

La Cour entend relever, pour autant que de besoin, quod non, que le document vanté par la S.P.R.L. TRINIST est de surcroît entaché d'incohérences.



On relèvera à titre d'exemple qu'il y est indiqué que Monsieur R aurait « *poussé sans raison* [Monsieur E] *sur les abdominaux (...) car j'étais énervé par rapport à sa question* ».

Si selon la S.P.R.L. TRINIST, Monsieur R justifie expressément le geste que celle-ci lui prête par l'énervement suscité par la question de Monsieur E il en donne précisément la raison.

Il est donc paradoxale et contradictoire de faire état d'un geste qui aurait été accompli sans raison, et d'en indiquer en même temps les justifications alléguées c'est-à-dire les raisons.

Ce type d'incohérence démontre, en toute hypothèse, la fragilité et l'insécurité d'un écrit rapportant prétendument le contenu d'une vidéo, alors que celle-ci eût pu, si elle avait été conservée, départager les versions divergentes des parties.

La Cour estime qu'il résulte de ce qui précède que le fait invoqué par la S.P.R.L. TRINIST pour justifier le licenciement pour motif grave, de Monsieur R , n'est pas établi à suffisance.

La Cour entend toutefois préciser, pour autant que de besoin, qu'à supposer même que le fait que Monsieur R ait « *poussé (...) sur les abdominaux de Monsieur E* » comme cela se trouve repris sur le document vanté par la S.P.R.L. TRINIST, fût établi, quod non, ce geste ne pourrait être considéré comme constitutif de motif grave de licenciement.

On rappellera en effet qu'« *il est acquis qu'aucune faute n'est en définitive péremptoire au sens de l'article 35 puisque cette disposition laisse au juge un pouvoir souverain d'appréciation lui permettant de tenir pertinemment compte des circonstances propres à la cause* » (B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, op. cit., p. 24).

Or, à supposer que la version des faits reprise sur le document vanté par la S.P.R.L. TRINIST puisse être valablement prise en compte, le geste allégué dont le caractère violent n'est en soi nullement démontré, et accompli de surcroît de façon tout à fait isolée dans un contexte de dégradation des relations de travail dont la S.P.R.L. TRINIST portait une part importante de responsabilité, comme le Tribunal l'a relevé à juste titre, ne peut être considéré comme étant de nature à justifier un licenciement sans préavis ni indemnité pour motif grave.

La Cour rappelle que la S.P.R.L. TRINIST invoque d'une manière générale d'autres motifs qui selon elle justifieraient le licenciement de Monsieur R T pour motif grave, faisant état dans sa lettre de notification des motifs de licenciements de :

- « - *comportement d'insubordination généralisé ainsi que non-respect de l'employeur et de son intégrité ;*
- *prises de libertés de langage intolérables dans un magasin en contact direct avec la clientèle ;*



- *propos diffamatoires envers vos collègues ;*
- *falsification d'un document officiel (original du contrat de travail chez l'ancien employeur) ;*
- *prise de congés de façon unilatérale et absence de certificat médicaux pour justifier votre incapacité de travail ».*

La Cour qui constate que les faits invoqués ne sont pas suffisamment précis ne permettant par exemple pas d'apprécier ce que la S.P.R.L. TRINIST entend par «libertés de langage intolérables » ou «comportement d'insubordination généralisé», ou encore de « propos diffamatoires», rappelle qu'en tout état de cause la Cour de cassation a décidé que dès lors que le fait grave invoqué survenu au cours du délai légal précédant le congé n'est pas établi ou n'est pas reconnu comme motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, le Juge n'a pas à examiner les faits invoqués qui se situent plus de trois jours ouvrables avant le congé (Cass., 2 décembre 1996, Pas., 1996, I, p. 1212, J.T.T., 1997, p. 129 ; Cass., 27 novembre 1989, Pas., 1990, p. 376, J.L.M.B., 1992, p.634).

Il résulte de ce qui précède que le jugement déferé doit être confirmé en ce qu'il condamne la S.P.R.L. TRINIST à payer à Monsieur R. une indemnité compensatoire de préavis correspondant à neuf mois de rémunération.

2. La prime de fin d'année 2012

C'est à raison que le Tribunal, considérant que le licenciement pour motif grave n'était pas justifié en l'espèce a considéré que Monsieur R. avait droit au paiement prorata temporis de la prime de fin d'année.

Le Tribunal constatant toutefois que Monsieur R. avait été en incapacité de travail de septembre 2011 à mai 2012, a estimé que le montant de la prime de fin d'année devait être réduit compte tenu des absences pour maladie de Monsieur R. du 1^{er} janvier au 31 mai 2012.

Dans le cadre de l'appel incident formé par Monsieur R. par voie de conclusions, celui-ci soutient que le Tribunal ne pouvait réduire la prime due dès lors que c'est à cause des manquements contractuels commis par la S.P.R.L. TRINIST qu'il est tombé en incapacité de travail.

La Cour constate que le Tribunal a fait une correcte application des dispositions applicables.

Si Monsieur R. estime que ses absences pour maladie n'autorisaient pas le Tribunal à réduire le montant de la prime dans la mesure où la S.P.R.L. TRINIST serait responsable du burn-out dont il a souffert et qui l'a rendu incapable de travailler, il lui appartenait non pas de réclamer le paiement du 8/12^{ème} de sa prime de fin d'année, mais de postuler le



paiement de dommages et intérêts correspondant à la perte du montant dû, à titre de prime de fin d'année, causée par la faute de la S.P.R.L. TRINIST.

Dans cette hypothèse, Monsieur R eût dû justifier que l'attitude de la S.P.R.L. TRINIST a bien été la cause de la maladie ayant entraîné son incapacité de travail.

Monsieur R non seulement ne réclame pas des dommages et intérêts mais un montant complémentaire de prime de fin d'année, par rapport à ce qui lui a été octroyé par le premier Juge, mais n'établit pas non plus que les manquements de la S.P.R.L. TRINIST seraient la cause de la maladie qui l'a momentanément rendu incapable de travailler

3. Le licenciement abusif

Monsieur R estime que c'est à tort que le Tribunal n'a pas considéré son licenciement comme abusif.

Monsieur R entend justifier sa demande sur ce point en précisant que :

« 2.1. Selon la Cour du travail de Mons un licenciement est abusif lorsque (C. Trav. Mons, 21 avril 1994, J.L.M.B. 1994, p. 1409) :

« l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire».

2.2. En l'espèce Trinist a certainement commis une faute en licenciant le concluant. Cette faute consiste à avoir licencié ce dernier notamment :

- en dégradant son image, sa réputation et son professionnalisme en faisant croire qu'il avait eu un comportement violent;*
- en se servant d'un ridicule prétexte pour licencier sans frais un travailleur au comportement professionnel sans reproche depuis près de 12 années et ainsi se débarrasser d'un travailleur n'ayant jamais accepté les conditions de travail moins favorables que Trinist a essayé de lui imposer pendant 1,5 ans ;*
- en le « coinçant » seul face à 3 membres de l'employeur afin de lui faire signer des papiers préparés par celui-ci, sans lui laisser le temps de consulter son conseil, tout en sachant qu'un conseil intervenait, ce qui démontre une volonté de nuire au concluant.*



2.3. Cette faute commise par Trinist a causé un dommage au concluant, distinct du préjudice causés par le licenciement, notamment car celui-ci sera sanctionné par l'administration du chômage et qu'il a dû engager des frais de conseils pour faire respecter ses droits légitimes.

En outre Monsieur R n'a toujours pas retrouvé de travail, près de 4 ans après les faits et malgré ses nombreuses recherches, alors qu'il avait été occupé sans discontinuité depuis 1997 et qu'il avait démissionné de précédent poste pour rejoindre la s.a. Bailliro.

Ce dommage est estimé ex aequo et bono à un montant de 10.000, - € ».

La Cour considère au vu des motifs développés ci-avant que si l'on ne peut prêter à la S.P.R.L. TRINIST une intention de nuire, elle a néanmoins adopté un comportement anormal à l'occasion du licenciement de Monsieur R.

Le licenciement doit à ce titre être considéré comme abusif.

En ce qui concerne le préjudice allégué par Monsieur R, la Cour considère que celui-ci ne peut valablement invoquer un préjudice lié à la sanction que lui infligerait l'administration du chômage. En effet, non seulement il ne justifie pas s'être vu refuser le droit au bénéfice des allocations de chômage, mais celles-ci peuvent lui être en principe accordées sur base de la seule décision judiciaire concluant à l'absence de motif grave, pour autant toutefois qu'il remplisse les autres conditions d'octroi du bénéfice desdites allocations.

Monsieur R ne peut davantage faire valablement état des frais de conseils, ceux-ci étant indemnisés par l'octroi d'une indemnité de procédure pour chaque instance.

Monsieur R ne peut pas non plus invoquer, pour justifier son préjudice, le fait qu'il n'a pas retrouvé d'emploi. La perte d'emploi est en effet précisément indemnisée par l'indemnité compensatoire de préavis.

La Cour estime dès lors que Monsieur R est en droit de se voir octroyer des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi, et notamment pour l'atteinte à sa réputation.

La Cour estime pouvoir évaluer les dommages et intérêts dus à Monsieur R à la somme de 1.000 euros.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Déclare l'appel principal non fondé, et en déboute partant la S.P.R.L. TRINIST,

Déclare l'appel incident partiellement fondé, en ce qu'il y a lieu de dire pour droit que le licenciement de Monsieur R. est abusif, et par conséquent de condamner la S.P.R.L. TRINIST à payer à celui-ci la somme de 1.000€ à titre de dommages et intérêts.

Réforme partant le jugement déféré dans la mesure du fondement de l'appel incident précisée ci-avant, et le confirme pour le surplus, en ce compris en ce qu'il a statué sur les dépens de l'instance.

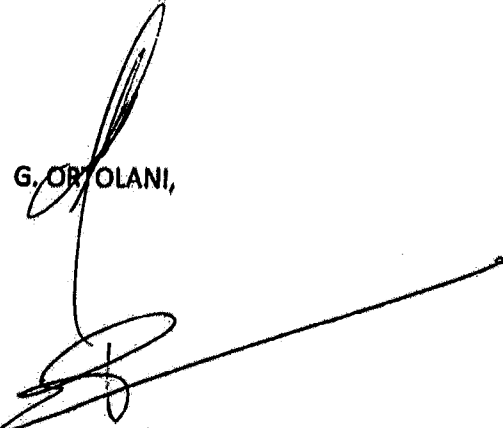
Condamne en outre la S.P.R.L. TRINIST à payer à Monsieur R. les dépens de l'appel, liquidés par celui-ci à la somme de 2.400 € ainsi que les frais de signification (253,55 €) du jugement déféré.

Délaisse à la S.P.R.L. TRINIST ses propres dépens.

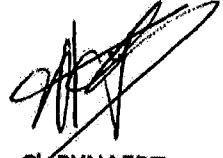


Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,	Président,
P. WOUTERS,	Conseiller social au titre d'employeur,
Cl. PYNAERT,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



P. WOUTERS,



X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 mai 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN,	Président,
G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN,

