



Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire 2018 / 869
Date du prononcé 28 mars 2018
Numéro du rôle 2016/AB/1063

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001093180-0001-0023-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame S S

partie appelante,

comparaissant en personne, assistée par Maître Marie BAZIER Loco Maître Marie-Claude DELVIGNE, avocats à 6001 MARCINELLE,

contre

La S.A. AUXILIAIRE GENERAL DE MANUTENTION (en abrégé AGEMA), inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0403.131.901 et dont le siège social est établi à 1300 WAVRE, Avenue Nobel 6,

partie intimée,

comparaissant par son administrateur délégué, Monsieur F D ; assisté par Maître Valery VERMEULEN Loco Maître Willem-Henri VAN RIJCKEVORSEL, avocat à 1200 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par madame Smit contre le jugement contradictoire prononcé le 18 octobre 2016 par la 2ème chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon Division Wavre (R.G. n° 14/2474/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 24 novembre 2016 ;

Vu l'ordonnance du 19 décembre 2016 entérinant les délais de conclusions déterminés de commun accord par les parties et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 28 février 2018 ;

┌ PAGE 01-00001093180-0002-0023-01-01-4 ─┐



La cause a été prise en délibéré lors de la même audience ;

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes originaires formées par madame S avaient pour objet de :

1. voir la sa Agema être condamnée au paiement de 68.949,66 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis outre les intérêts judiciaires
2. voir la sa Agema être condamnée aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure
3. voir dire le jugement exécutoire par provision nonobstant tous recours, sans caution, ni cantonnement.

Par jugement du 18 octobre 2016, le Tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre a décidé ce qui suit :

« Dit les demandes recevables mais non fondées.

En DEBOUTE Madame S de ses demandes.

CONDAMNE la partie demanderesse aux entiers dépens liquidés à ce jour, à la somme de 3.600,00 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

PAGE 01-00001093180-0003-0023-01-01-4



Mettre à néant le jugement dont appel ;

Dire la demande originaire recevable et fondée et en conséquence, condamner la sa Agema à payer à madame S: au titre d'indemnité de rupture, la somme de 68.949,66 € bruts, augmentés des intérêts légaux et judiciaires à dater de la rupture du contrat jusqu'à parfait paiement ;

Condamner la sa Agema aux frais et dépens de l'instance liquidés par madame Si comme suit :

- Indemnité de procédure première instance : 3.600,00 €

- Indemnité de procédure appel : 3.600,00 €

TOTAL : 7.200,00 €

A titre subsidiaire, autoriser madame Si à rapporter, par toutes voies de droit, témoignages y compris, la preuve des faits ci-après :

1. *« Du vivant du père F D ; Madame S rencontrait déjà des difficultés relationnelles avec Monsieur F D mais celles-ci étaient tempérées par l'intervention du père, toujours là pour le raisonner; Lors de la disparition du père, c'est le fils jumeau B D qui a pris la relève et est intervenu ; une fois, celui-ci décédé, il n'y eu plus personne pour calmer ses mouvements d'humeur en telle sorte qu'il s'est déchaîné sur Mme S et que les tensions sont encore devenues plus vives entre eux;*

Le jour où Madame Si a sollicité une augmentation à Monsieur B D, son frère François a piqué sa crise en disant que Mme Si n'était bonne qu'« à se faire baiser » et qu'il était hors de question qu'on lui accorde une augmentation et un aménagement de son temps de travail » ;

2. *« Le pistolet d'alarme litigieux est de cal 6 mm, ce calibre est bénin, utilisé par les maîtres chien afin de respecter l'ouïe sensible des chiens.*

Le pistolet est conçu de manière à ce que jamais la flamme ne soit dirigée vers l'avant, de plus l'amorce blanc de 6 mm ne produit qu'une raisonnable détonation bien trop faible pour effrayer un voleur déterminé.

Aucune projection à la sortie de la flamme par le dessus n'a de rapport avec les arguments suivants :

"Ces blessures sont souvent bénignes mais parfois très graves voire immédiatement mortelles. La médecine connaît de nombreux types de lésions dites lésions balistiques sans projectile"



Des accidents graves ont bien existé, avec des munitions à blanc utilisées dans des armes réelles qui ne sont pas en vente libre. Cela ne concerne pas les armes conformes, approuvées par le Banc d'épreuve et des Armes à feu qui sont en vente libre.

En résumé : la prise en main du pistolet rend impossible de diriger dangereusement la flamme sans une contorsion du poignet de l'utilisateur, le calibre est ridiculement faible, la flamme sans projection ne peut en aucun cas blesser gravement à bout touchant.

Il faut sortir du procès d'intention que l'on veut faire à Madame S. , si l'intention était réellement de nuire, un bon gros maillet me semble plus efficace à utiliser par une Dame.

D'autre part, JAMAIS Monsieur D. D. E n'aurait remis un objet dangereux à qui que ce soit, ce pistolet était destiné à la poubelle parce que "invendable".

Monsieur D. a dès le départ connu la destination que Madame S. souhaitait donner aux objets qu'il lui a remis, à savoir "en faire cadeau à un collègue de travail".

Réserver dans ce cas les dépens.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 1^{er} décembre 1978, madame S. est engagée par la sa Agema en qualité d'employée aide-comptable dans le cadre d'un temps plein.

En octobre 2010, madame S. a sollicité un crédit-temps mi-temps.

En date du 9 janvier 2012, la sa Agema a adressé à madame S. une lettre recommandée signée par monsieur B. D. et libellée comme suit :

« Chère Madame,

Vous entretenez avec notre société une collaboration fructueuse depuis 34 ans.

Vous y occupez une place importante : en sus de la téléphonie, et du secrétariat, vous vous chargez en effet de la comptabilité au sens large.

C'est une fonction qui requiert une stricte confidentialité. Vous faites toute la comptabilité, Une fois l'an, un expert-comptable externe vient faire les comptes annuels et rentrer la déclaration ISOC de la société.

Malgré un historique qui nous a tous apporté satisfaction, divers problèmes sont apparus dernièrement dans la manière dont vos prestations sont accomplies :

PAGE 01-00001093180-0005-0023-01-01-4



- de nombreuses tâches demandées par vos collègues ne seraient pas faites ou d'une manière seulement superficielle ;
- vous menez différentes tâches privées et/ou professionnelles de front, ce qui mènent à une confusion et un résultat final parfois désastreux;
- vous accomplissez différentes tâches sans base commune ce qui provoque une augmentation des erreurs;
- Il y a eu de (trop) nombreux doubles paiements et/ou rappels erronément envoyés ;
- les paiements ont parfois été faits sur des comptes bénéficiaires erronés ou tout simplement à partir d'un mauvais compte de départ (comptes non approvisionnés);
- vous n'aviez pas mis à jour des documents commerciaux ;
- des erreurs de classement ont été constatées ;
- les offres ne sont pas suivies, après la première relance faite par vous-même; - vous utilisez l'infrastructure média d'Agema à des fins privées d'une manière qui nous semble démesurée,
- Des mailings privés envoyés aux clients d'Agema en vue d'une location dans une de vos maisons. Dont déjà une plainte a été reçue.

Pour ma part, à chaque fois que je me suis penché un peu sérieusement sur les comptes de la société, j'ai découvert de petites choses assez désagréables, à savoir une certaine confusion de patrimoine...

Ici, je ne ferai référence qu'au montant versé à la TVA pour votre propre activité d'assujettie à la TVA.

Or, vous préparez les paiements et les signez une première fois. La double signature est exercée par F. qui ne regarde pas toujours à fond le contenu des enveloppes de virements.

A cela s'ajoutent les appels téléphoniques à l'étranger en dehors des heures de bureaux mais depuis la société et, d'une manière plus ancienne, aux congés pour l'apprentissage d'une langue dont les cours avaient pourtant été suspendus depuis bien longtemps.

Les contacts avec le secrétariat social ne se font que par votre intermédiaire.
Dernièrement, j'ai appris que les éco-chèques avaient été distribués d'une manière identique à ceux qui ont un contrat plein temps qu'à celle qui a un contrat mi-temps. Idem pour la prime de fin d'année... Elle doit être calculée au prorata du contrat d'emploi. Votre prime de fin d'année est calculée sur un plein temps...



Or, vous travaillez mi-temps, à votre demande, pour vous permettre de ne pas passer à côté d'autre (s) aide(s)...

Il avait été convenu qu'une copie de tous (!) les courriers sortants soit confinée dans un classeur. En le prenant, je m'aperçois que peu de copies de lettres y sont insérées, alors que les frais de timbres de l'entreprise sont en constante augmentation...

Enfin, lors des 2-3 dernières réunions chez Agema, en me rendant dans le paysager, je vous ai personnellement vu changer d'écran et retourner à votre travail.

Ces divers éléments me poussent à m'interroger sur la manière dont vous exercez aujourd'hui vos prestations au bénéfice d'Agema.

Eu égard à notre longue collaboration et à mon souhait qu'elle se poursuive au mieux des intérêts de tous, il m'a semblé utile de vous écrire la présente lettre.

Il m'importe à l'avenir, que toute décision ayant un quelconque rapport aux biens (sens large) d'Agema soit prise de concert avec L ou avec moi-même. On entend par-là, ce qui touche les salaires au sens large, toutes les demandes du Service Public des Finances (social + comptable + fiscal), etc.... Il me plairait également de recevoir un fichier avec les congés de 2011 et pour 2012. Avec le nombre de congés réels à prendre, le solde, les jours pris, etc., quelque chose de simple. Tout ceci dans le seul d'éviter tout nouveau dérapage.

Pour conclure, je vous invite à ce que les différents faits repris ci-dessus ne se reproduisent pas et que notre collaboration professionnelle se poursuive au mieux »

Par lettre du 16 janvier 2012 adressé à monsieur B D ; madame S a contesté les différents reproches formulés à son encontre, en faisant remarquer qu'elle désirait continuer à travailler correctement sans se laisser maltraiter par monsieur F D et qu'elle ne pouvait plus se permettre d'avoir des palpitations au cœur et des serremments dans la poitrine en raison des crises d'humeur dont fait preuve monsieur F D ; et que ce problème bien connu, a souvent été soulevé sans être résolu.

Par mail du 23 janvier 2012, monsieur B D (frère jumeau de monsieur F D) a accusé réception de cette réponse en signalant qu'il ne souhaitait pas y répondre et que son courrier avait été fait dans le seul but de recadrer une situation et repartir dans de bonnes conditions et qu'il ne transmettrait pas cette réponse à F (c'est-à-dire



monsieur F (; D). Il a par ailleurs indiqué qu'il reviendrait juste sur un point dans quelque temps... le temps de s'informer.

Monsieur B (D) a été assassiné par arme à feu le 15 juillet 2013.

Par lettre recommandée du 6 janvier 2014 signée par monsieur F (D) la sa Agema a demandé des précisions à madame S () sur son dernier congé de maladie :

« Recommandé avec accusé de réception

Chère Madame,

Concerne : votre dernier congé de maladie

Il nous revient que, lors de votre dernier congé de maladie d'août au début novembre dernier, vous vous seriez rendue à l'étranger (France) au cours du mois d'octobre sans en avoir averti ni votre employeur ni votre mutuelle. Pourriez-vous infirmer ou confirmer cette information ? Dans l'attente de votre réponse,... »

Par mail du 14 janvier 2014, madame S () a apporté la réponse suivante :

« En réponse à votre lettre du 6 janvier 2014, mon médecin m'a prescrit de faire toute chose pouvant améliorer mon état de dépression tout en prenant des antidépresseurs. Ce que j'ai fait en répondant aux exigences légales soit :

° le séjour d'août était marqué dans l'agenda

° le séjour de septembre non prévu au départ mais autorisation accordée par la mutuelle

° le séjour d'octobre ne fait plus partie de mon certificat de maladie, il apparaît sur ma fiche de salaire en temps que congé et comptabilisé

C'est d'ailleurs en avertissant la mutuelle de mon départ en France qu'ils m'ont dit qu'ils enverraient un médecin conseil après mon retour. C'est là que j'ai compris que le médecin conseil qui m'avait convoqué n'était pas celui de la mutuelle mais bien le vôtre.

Là aussi la décision de ne plus vous dépanner ce que j'avais fait au préalable et qui est lui tout à fait illégal. Je suis coupable mais vous encore plus ».

Par lettre recommandée du 27 janvier 2014, la sa Agema a reproché à madame S () d'avoir établi des décomptes erronés en sa faveur :

« Concerne : feuille de présence - décompte salarial

Après vérification, nous constatons que les feuilles de présence vous concernant et établies par vos soins sont erronées depuis novembre 2013.

PAGE 01-00001093180-0008-0023-01-01-4



En effet vous vous indiquez comme présente tous les jours de la semaine en mi-temps alors qu'en réalité votre présence au bureau concerne les jours de mercredi, jeudi et vendredi matin.

Il en découle des décomptes erronés en votre faveur.

Nous nous permettons de vous rappeler que ce changement d'horaires convenu en novembre l'a été en vue de vous agrémenter de deux journées entières (lundi - mardi) à consacrer à votre vie privée.

D'autre part, vous avez omis de mentionner votre absence pour congé la semaine du 16 au 20 décembre 2013.

Nous ne devons pas vous rappeler nos précédents courriers. Vous occupez, en tant que comptable de notre société, des fonctions clés et de confiance. Nous ne pouvons accepter des telles erreurs, qui plus est, toujours liées en faveur de votre personne. Nous vous demandons de bien vouloir les régulariser dans les plus brefs délais ».

Par mail du 27 janvier 2014, madame S a apporté la réponse suivante :

« En réponse à votre lettre du 27 janvier 2014, je vais être brève. Le montant de mes rémunérations est tout à fait correct malgré les renseignements des feuilles de présence. La feuille des congés affichée pour les ouvriers et les employés ne correspondent en rien aux fiches remises au secrétariat social. Il y a toujours eu des agencements. CE QUI COMPTE C'EST QUE LE RESULTAT SOIT CORRECT.

Je vous rappelle que les reports de congés d'année en année sont interdits par la loi et cela a toujours existé chez AGEMA pour tous les membres du personnel.

Vous donnez les exemples qui vous arrangent mais je suis venue travailler le lundi 23 et le mardi 24 décembre 2013 pour faire mon quota d'heures de la semaine. Je suis également venue vous dépanner durant le mois d'août 2013 sans obligation de ma part pour faire bien les choses et interdit en réalité.

Pour en terminer avec cette discussion stérile, je vous joins le tableau de mes présences, maladies, etc... de 2013. Vous pourrez constater qu'AUCUNE HEURE NE VOUS A ETE VOLEE. Si vous désirez vérifier le report de congés, les fichiers des années 2011 et 2012 se trouvent sur la clé USB en votre possession.

Pour février, j'effectuerai le changement sur ma fiche de salaire quant aux jours de travail et jours de chômage si cela peut vous rassurer ».

Par lettre recommandée du 4 mars 2014, la sa Agema a notifié à madame S son licenciement moyennant un préavis de 30 mois à prester à partir du 10 mars 2014.

PAGE 01-00001093180-0009-0023-01-01-4



Par mail du 11 avril 2014, la sa Agema a notifié à madame S son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée sur laquelle la date du 21 avril 2014 est mentionnée mais qui a en réalité été envoyée par un recommandé du 14 avril 2014, la sa Agema a notifié à madame S les motifs à l'origine de son congé pour motif grave :

« Ce 11 avril 2014, vous avez reçu notification de la fin de votre préavis pour motif grave.

Les raisons en sont les suivantes.

Depuis plusieurs années, votre comportement au sein d'Agema s'est dégradé.

De la sorte, nous avons dû vous envoyer le 9 janvier 2012 une lettre de mise au point formelle.

Le 6 janvier 2014, nous vous avons écrit à nouveau après voir appris que, en octobre 2013, vous vous étiez rendue à l'étranger durant une incapacité de travail sans en avoir averti ni votre mutuelle, ni votre employeur.

En décembre 2013 et janvier 2014, nous avons dû constater que vous n'avez pas correctement informé le secrétariat social de votre changement d'horaire, résultant en l'octroi d'un avantage indu.

Le 9 avril 2014, je cherchais un cachet dans l'armoire attenante à votre bureau et qui est accessible à tous.

J'y ai trouvé sous un sac en plastique et sans autre protection, un pistolet (arme à feu) accompagné de 6 cartouches non percutées.

Après cette découverte j'ai appelé la police (à 7h03) qui est venue dans nos locaux pour se saisir de l'arme et des cartouches.

A son arrivée et en présence des forces de police, vous avez reconnu avoir placé cette arme à cet endroit, ainsi que les cartouches.

L'arme vous aurait été donnée par votre ex-compagnon, armurier. Vous auriez en revanche pris les cartouches sur son bureau sans son consentement.

Vous avez donc introduit une arme et des munitions (de surcroît volées) dans les locaux de l'entreprise Agema. Vous les avez, de plus, entreposées dans une armoire accessible à tous. Il s'agit là de fautes inexcusables.

Vous m'avez immédiatement reproché d'avoir accédé à votre armoire et avez déclaré devant témoins que je « ne l'emporterais pas au paradis ».

Le jour même, en réaction à la visite de la police, vous avez envoyé l'email suivant à Monsieur E B :

De: "S Si @agema.be>

Objet: Police

Date: 9 avril 2014 15:25:30 UTC+2

PAGE 01-00001093180-0010-0023-01-01-4



À: "E B @morris-hcf.com>
*J'avais promis d'oublier les maltraitances de F jusqu'à la fin de mon préavis.
Il a à nouveau déclaré la guerre. Ne vous étonnez pas si à mon retour de vacances, vous voyez placardé sur ma voiture les maltraitances subies. Ce n'est pas de l'enfantillage.
35 ans à supporter ces harcèlements moraux, je n'en peux plus. Tous les matins avant d'entrer chez AGEMA, je veux me remémorer ce qu'il m'a fait subir pour ne pas me laisser attendrir. Les deux ans à venir seront un calvaire pour tous, je vous le promets.
Sincères salutations.
S S*

*Ces menaces sont totalement inacceptables.
Le lendemain matin, dans la matinée, vous êtes partie en vacances.
Ces divers comportements sont d'autant plus inacceptables compte tenu de l'homicide volontaire, connu de tous, dont mon frère jumeau, alors administrateur délégué de la SA Agema, a été victime le 15 juillet 2013.
La rupture de confiance découlant de ces faits est totale et il n'est plus possible à Agema de poursuivre la relation de travail et ce, pour motif grave ».*

Par lettre du 13 mai 2014, le syndicat de madame S a informé la sa Agema que la décision de licenciement était contestée tant sur la forme que sur le fond. Quant à la forme, la lettre relevait ce qui suit :

« En effet, vous avez mis fin au contrat de travail en date du 11 avril 2014, mais vous n'avez explicité les motifs que par un recommandé envoyé le 21 avril 2014. Force est de constater que le délai de 3 jours était de loin dépassé... En conséquence, si le congé reste valable au 11 avril 2014, la faute grave ne peut par contre être validée ».

Par mail du 13 mai 2014, le conseil de la sa Agema a précisé que si la lettre de notification des motifs portait la date du 21 avril 2014, elle avait en réalité été envoyée par un recommandé du 14 avril 2014.

V. DISCUSSION.

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Position des parties.

PAGE 01-00001073180-0011-0023-01-01-4



Madame S. conteste avoir commis un motif grave et sollicite une indemnité compensatoire de préavis.

La sa Agema considère que les faits sont constitutifs de motif grave.

Position de la Cour.

Les principes.

Les principes énoncés ci-après résultent des dispositions légales applicables telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation dont la cour partage l'interprétation.

Quant au congé pour motif grave:

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :
« 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 et intérêts s'il y a lieu. »

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :
« 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 ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois



jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

“Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

Les juridiction du travail tiennent compte de l'état de santé mental du travailleur pour apprécier si le manquement a le caractère d'un motif grave (voir notamment C.T. Liège, 27 avril 2000, inédit, R.G. n° 5777/97 cité par H. Deckers, le licenciement par motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? In S. Gilson, le congé pour motif grave, Anthemis, 2011, p.273 ; voir aussi C.T. Bruxelles, 9 mai 1984, Chr. D.S., 1985, p.168)

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

Le congé pour motif grave n'est pas comme telle soumis à des conditions de forme (voir en ce sens Cass., 15 juin 1981, J.T.T., 1981, p. 294) contrairement à la notification des motifs à l'origine du congé pour motif grave et peut même être notifié verbalement (C.T. Gand, 28 novembre 2011, R.W., 2013-2014, p. 141).

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:
« *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* ».



Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210 ; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p. 848).

Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286).

En vertu de l'article 35 alinéa 4 de la loi précitée, *"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"*.

L'article 35 alinéa 5 et 6 imposent par ailleurs des formes pour la notification du motif grave: *"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".

Quant aux règles de preuve:

Conformément aux règles de preuve, *« l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »* (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p. 1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p. 43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p. 86, n° 27).

En matière de mode de preuve, la Cour du travail de Bruxelles a relevé à juste titre ce qui suit quant aux attestations déposées par des parties:

« La loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, a introduit les articles 961/1 à 961/3 dans le Code judiciaire. L'idée à la base de ces nouveaux textes était d'apporter une solution au problème de l'arriéré judiciaire, en réglementant la production d'attestations par des tiers, de manière



à éviter la lourdeur et la lenteur excessives des procédures judiciaires avec convocations de témoins (Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 4 et 5 et 0075/003; p. 4).

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...)

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

Pour ce faire, le législateur s'est inspiré du droit français. Les articles 200 à 203 du Nouveau Code de procédure civile prévoient en effet des règles très proches de celles introduites en droit belge par la loi du 16 juillet 2012. Le texte de l'article 202 du Nouveau Code de procédure civile est identique à l'article 961/2 du Code judiciaire en ce qui concerne les mentions exigées dans l'attestation.

La question se pose de savoir quelles conséquences il faut tirer en présence d'attestations ne répondant pas au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire. Notre législateur estimait « que le nouveau texte devrait recevoir, en droit belge, la même interprétation que celle qui lui est donnée en France. En effet, selon la jurisprudence française, les règles de forme prévues pour les attestations ne sont pas prescrites à peine de nullité. Il appartient dès lors au juge du fond d'apprécier souverainement si une attestation, non conforme aux spécifications énoncées dans la loi, présente ou non les garanties suffisantes pour pouvoir être prises en compte dans les débats » (Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, p. 5).

La Cour de cassation française a en effet considéré que les règles édictées par l'article 202 du Nouveau Code de procédure civile ne sont pas prescrites à peine de nullité et a ainsi décidé que la cour d'appel avait violé cette disposition, en écartant des débats des attestations produites par l'épouse dès lors qu'elles ne répondaient pas aux conditions prévues par l'article 202 du Nouveau Code de procédure civile, au motif qu'elles ne précisaient pas qu'elles avaient été établies pour être produites en justice en connaissance des sanctions applicables en cas de fausses attestations (Cass., 1^{re} ch. civ., 30 novembre 2004; pourvoi n° 03-19190, Bull. civ., 2004, I, n° 292, p. 245).



La cour estime qu'il convient de faire application de cette jurisprudence, de telle manière que le simple fait que des attestations ne répondent pas aux prescrits de l'article 961/2 du Code judiciaire, ne peut entraîner leur nullité.

Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.

Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales (C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 336-338).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.), 21 janvier 2016, R.D.J.P., 2016, liv.3, p. 121).

L'article 916 du Code judiciaire autorise le juge d'ordonner la preuve des faits qui lui apparaîtront concluants, si la loi ne le défend pas.

La jurisprudence a défini ce qu'il y avait lieu d'entendre par faits précis et pertinents (voir à cet égard J. Van Compernelle et G. Closset-Marchal, Examen de jurisprudence 1991-2001. Droit judiciaire privé, R.C.J.B., 2002, p. 737 ; A. Kohl, Les mesures d'instruction in Actualités et développements récents en droit judiciaire sous la coordination d'Hakim Boularbah, CUP, p.211) :

- *Pour être précis, le fait concerné doit concerner des éléments concrets dont les témoins seraient amenés à confirmer ou à infirmer la réalité. Le fait concerné doit par ailleurs être matérialisé dans le temps et dans l'espace. Il doit avoir été appréhendé (quelle qu'en soit la manière) par la personne appelée à témoigner. Il doit en outre pouvoir être contesté de la même manière.*
- *Pour être pertinent, le fait doit être apte à faire la preuve des allégations de la partie qui demande l'enquête.*

Par ailleurs, une enquête ne peut être ordonnée que si elle est utile, ce qui n'est pas le cas si ce qu'il est demandé de prouver par témoignage est déjà contredit par d'autres éléments du



dossier (Cass., 18 janvier 2001, R.G. C99.0234.F, Bull., n°36; consultable également sur juridat.be).

Application.

Il n'existe aucune contestation sur la régularité du congé pour motif grave, dès lors que les formes et délais précités ont été respectés.

La contestation concerne l'existence même d'un motif grave.

Il est établi sur base des pièces déposées par les parties et des explications non contestées qu'elles donnent que l'administrateur-délégué de la sa Agema, monsieur F D , a découvert en date du 9 avril 2014 dans l'armoire (pour laquelle une photo est déposée en pièce 12 du dossier de la sa Agema) située derrière le bureau de madame S , travaillant dans un espace ouvert et accessible à tous, un sac en plastique (voir sur ce point la lettre de notification du motif grave) contenant une boîte en frigolite (voir la photo déposée en pièce 7 du dossier de la sa Agema) au sein duquel se trouvait un pistolet d'alarme de petite taille accompagné de 6 cartouches non percutées, dont il s'est avéré par la suite qu'il y avait été entreposé dans l'armoire par madame S et qu'il a ensuite appelé la police qui est arrivée sur place avant l'arrivée de madame S . Lors de l'instruction faite à l'audience, il n'a pas été contesté par monsieur Du que le pistolet litigieux se trouvait sur la planche du haut où madame S entreposait également des affaires personnelles et que les deux autres planches contenaient des documents comptables (que l'on peut d'ailleurs apercevoir sur la photo de l'armoire). Les parties sont néanmoins contraires en fait sur la question de savoir si cette planche contenait uniquement des affaires personnelles de madame S

Il ne peut être reproché à monsieur François Du , dont il n'est pas démontré qu'il aurait de quelconques connaissances en matière d'arme à feu et aurait pu se rendre compte qu'il ne s'agissait que d'un pistolet d'alarme et qui était à juste titre encore traumatisé par le décès par arme à feu de son frère jumeau B 9 mois plus tôt, d'avoir appelé la police lorsqu'il a découvert cette arme et les cartouches non percutées dans son entreprise. La prétendue intention d'avoir appelé la police pour nuire à madame S n'est pas démontrée. Le fait que l'homicide de son frère jumeau avait eu lieu pour des raisons privées extérieures à l'entreprise ne permet pas de contredire que les circonstances de ce décès (par arme à feu) aient pu encore davantage inquiéter monsieur F D : lors de la découverte du pistolet.



Madame S reproche à monsieur D t d'avoir violé son intimité et d'avoir manqué de respect à son égard en fouillant dans ses affaires personnelles.

La lettre de congé mentionne que monsieur D cherchait un cachet, ce qui est vraisemblable. Madame S n'établit pas que les cachets se trouvaient sur son bureau. L'armoire n'était pas une armoire personnelle puisqu'elle travaillait dans un espace ouvert et que cette armoire contenait des documents comptables. Même s'il ne fut pas contesté à l'audience que la planche du haut contenait certaines affaires personnelles de madame S il ne peut être considéré que monsieur D a violé l'intimité de madame S ou a manqué de respect à son égard en recherchant quelque chose dans cette armoire non privative et accessible à tous. Madame S n'établit pas que la planche du haut ne contenait que des affaires personnelles et que monsieur D était au courant.

Madame S dépose à son dossier une attestation émanant de son collègue, monsieur F V et une attestation et un mail émanant de monsieur Daniel D (son ancien compagnon exerçant la profession d'armurier) pour établir les raisons pour lesquelles elle avait entreposé cette arme. Elle a par ailleurs exposé les mêmes raisons à la police lors de son audition du 23 avril 2014.

Même si ces attestations ne sont pas conformes aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire, la Cour estime que lues en parallèle avec le pv d'audition de madame S par la police, elles sont concordantes et suffisantes pour établir que madame S qui avait déjà offert par le passé à son collègue monsieur V collectionneur d'objets militaires, un casque de guerre provenant de monsieur D s'était vue remettre le pistolet d'alarme par monsieur D pour l'offrir à monsieur V . Madame S déclara par ailleurs à la police de manière crédible qu'elle n'avait pu remettre ce pistolet à monsieur V car il était en chômage économique lorsqu'elle l'avait apporté et qu'elle avait dès lors laissé au travail pendant trois jours ouvrables. La sa Agema ne conteste pas ces jours de chômage économique.

Il résulte du procès-verbal d'audition par la police de Wavre que le pistolet d'alarme litigieux n'était pas soumis à autorisation mais qu'il en allait autrement des munitions et que madame S ne disposait pas l'autorisation requise pour les détenir. Il n'a pas été contesté par madame S lors de l'instruction faite à l'audience que les cartouches non percutées accompagnant le pistolet d'alarme (et visibles sur la pièce 7 du dossier de la sa Agema) n'étaient pas destinées à ce pistolet, vu qu'elles étaient équipées de balles et vu leur taille comparé à l'épaisseur du chargeur de l'arme (bien visible sur la photo déposée en pièce 35 du dossier de madame S).



La sa Agema n'établit pas que madame S... avait volé ces cartouches ainsi qu'il le prétend dans la lettre de notification du motif grave, même si monsieur D... mentionne dans son mail du 4 septembre 2017 avoir remis à madame Smit un pistolet à blanc de 6 mm sans munition. Madame S... a déclaré à la police que « Monsieur D... ne portant plus d'intérêt à ce pistolet d'alarme et voulant le détruire, je lui ai demandé si je pouvais l'avoir afin de l'offrir à un collègue. Monsieur D... n'y a pas vu d'objection et j'ai donc pris la boîte contenant l'arme et les munitions (...) D... n'a probablement pas fait attention aux munitions présentes dans la boîte en frigolite ». Cette explication est vraisemblable et le contraire n'est pas démontré alors que c'est à la sa Agema d'établir les faits repris comme motif grave, dont le fait d'avoir volé les cartouches.

Les parties consacrent de longs développements à la question de savoir si un pistolet d'alarme est dangereux.

La Cour estime que la question de savoir si un pistolet d'alarme de calibre 6mm, comme celui entreposé par madame S... dans l'armoire située derrière son bureau, est susceptible d'être dangereux en fonction des circonstances, n'est pas déterminant pour apprécier l'existence d'un motif grave dans les circonstances de l'espèce. Ledit pistolet était en effet disposé dans une boîte elle-même rangée dans un sac et ne comportait dès lors en tant que tel aucune dangerosité. Par ailleurs, sur base de son intitulé et des éléments portés à la connaissance de la Cour par les pièces déposées par madame S..., un tel pistolet est ce qu'il est sans qu'il soit nécessaire d'autoriser des enquêtes pour le démontrer: il est destiné à donner l'alarme et est notamment utilisé par les maîtres-chiens (lors du dressage des chiens pour les habituer à supporter le bruit). Sauf à disposer l'arme à proximité des yeux d'une personne ou de ses oreilles, son utilisation, lorsqu'il est chargé (c'est-à-dire lorsqu'il est équipé des munitions à blanc qui sont destinées à cette arme), n'est pas de nature à blesser une personne, puisque la flamme ne sort pas vers l'avant.

Même s'il n'apparaît d'aucun élément que monsieur D... était au courant qu'il s'agissait d'un simple pistolet d'alarme, l'entreposage dudit pistolet dans les locaux de l'entreprise dans une boîte rangée dans un sac déposé sur une étagère d'une armoire non privative durant trois jours ouvrables afin de les offrir à un collègue de travail ne constitue pas une faute grave.

Le fait de laisser sur place des munitions (non percutées) et sans détenir l'autorisation requise, ce qui est sanctionné pénalement, constitue assurément une faute.

PAGE 01-00001093180-0019-0023-01-01-4



Cette faute n'est cependant pas une faute grave « *qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La sa Agema ne prouve pas que madame S a déclaré devant témoins à monsieur F D qu'il ne l'emporterait pas au paradis, pas plus qu'elle ne prouve que madame Smit est partie en vacances le lendemain.

Par contre, il est établi que madame S a adressé à monsieur P le mercredi 9 avril 2014, soit le jour même où le pistolet fut découvert, un mail contenant une menace on ne peut plus claire : « *Les deux ans à venir seront un calvaire pour tous, je vous le promets* ».

Cette menace est inacceptable.

Il convient néanmoins d'apprécier si les circonstances de l'espèce ne sont pas de nature à nuancer leur gravité.

Madame S disposait d'une ancienneté de 35 ans et demi au sein de la sa Agema lors de son licenciement pour motif grave. Elle a d'abord travaillé avec monsieur F D, père de B et F, qui décèdera en 2000, avant de travailler avec ses fils.

Elle a manifestement connu des moments difficiles au travail les dernières années de son occupation au travail en raison du caractère « colérique » de monsieur F D et peu respectueux à son égard, ce qui lui a causé des problèmes de santé, ainsi qu'elle s'en est plainte in tempore non suspecto auprès de monsieur B D (voir sa lettre du 16 janvier 2012 et ses mails du 3 février 2012, 12 mars 2012 et 15 mars 2012). Ce dernier ira jusqu'à informer madame S que sa réponse donnée par lettre du 16 janvier 2012 ne sera pas communiquée à monsieur F D ; D it, ce qui confirme si nécessaire qu'il était bien conscient du problème. Les mails que monsieur F D lui a adressés en 2009 (dont en particulier le mail du 5 mars 2009) et le mail du 19 décembre 2011 illustrent un manque de respect flagrant à l'égard d'une employée dans le ton et les termes utilisés, sans qu'il soit nécessaire d'autoriser des enquêtes pour démontrer d'autres faits. Ce n'est pas seulement la circonstance de demander à une employée de bureau, chargé de la comptabilité et disposant d'une ancienneté de 35 ans, de nettoyer les étagères et ce sans faire une demande similaire aux autres employés, qui est problématique mais aussi le fait de lui préciser que cela ne lui prendra qu'une heure de son temps et qu'elle aura encore le temps après « *de surfer, de chatter, de draguer et de jouer...* ». L'employeur qui ne dispose pas de suffisamment de travail à donner à son employé n'est pas autorisé à adresser un tel mail à son employé. Le mail du 27 août 2009 lui reproche sans aucune nuance d'être



responsable de l'odeur empestant le bureau au motif qu'elle ne jetterait pas ses déchets alimentaires dans la poubelle le jour même. Le ton du mail du 19 décembre 2011 qui lui fait différents griefs et se termine comme suit (« *Où est la bonne éducation que vos parents vous ont donnée ?* ») pose également problème et contrevient lui aussi à l'obligation d'égard que les parties doivent se manifester dans le cadre d'un contrat de travail.

Les pièces déposées par madame S sont suffisantes pour démontrer que monsieur F D se comportait d'une manière inconvenante à son égard et que cela affectait sa santé. C'est à juste titre qu'elle qualifie ce qu'elle a subi de harcèlement moral. La circonstance que les pièces évoquées ci-avant concernent la période de 2009 et 2012 ne permet pas de considérer que monsieur F D a changé sa manière de se comporter par après. Les tensions ont manifestement encore augmenté après le décès de monsieur B D (qui assurait d'une certaine manière un rôle de tampon entre monsieur F D et madame S ainsi que l'illustre son mail du 23 janvier 2012, lorsque monsieur F D est devenu administrateur-délégué de la sa Agema), ce qui est illustré par la multiplication de lettres reprochant différents griefs que madame S a pu contredire. Ces tensions sont également évoquées par madame S lors de son audition par la police. Elle fut d'ailleurs en incapacité de travail du mois d'août 2013 jusqu'au début du mois de novembre 2014 en raison d'une dépression selon les précisions qu'elle donna dans son courrier du 6 janvier 2014.

Ce contexte difficile dont madame S se plaignait depuis longtemps, affectait manifestement son moral et sa capacité de discernement lorsqu'elle a adressé le mail du 9 avril 2014, qui doit être lu en entier et met en évidence qu'elle était à bout. Si ce mail se termine par une menace, celle-ci n'a d'ailleurs pas été exprimée en public ou par une note distribuée à l'ensemble du personnel ou à son administrateur mais a été envoyée à une personne non salariée de la sa Agema, monsieur B , qui rendait des services à la sa Agema en raison de liens d'amitié.

Compte-tenu de ce contexte qui constitue une circonstance atténuante, la Cour estime que l'envoi du mail du 9 avril 2014 n'a pas en l'espèce le caractère d'un motif grave.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent et même si l'attitude de madame S est fautive, les faits tels que démontrés invoqués à l'appui du congé, ne peuvent fonder un motif grave, même pris dans leur ensemble. Les lettres qui lui ont été adressées les 9 janvier 2012, 6 janvier 2014 et 27 janvier 2014 et auxquelles elle a répondu, ne permettent pas de contredire cette conclusion, pas plus que l'attestation émanant de monsieur



H' qui ne décrit aucun fait précis ou les propos tenus dans les conclusions déposées par madame S.

Madame S. dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant qu'elle réclame de 68.949,66 € brut n'étant pas contesté quant à son calcul, il peut lui être accordé. Ce montant doit être augmenté des intérêts légaux et judiciaires à dater de la rupture jusqu'à parfait paiement.

2. Les dépens d'appel.

La sa Agema est tenue aux dépens de madame S. liquidés à juste titre à la somme de 3.600 € par instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Met à néant le jugement querellé ;

Condamne la sa Agema à payer à madame S. la somme de 68.949,66 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater de la rupture jusqu'à parfait paiement ;

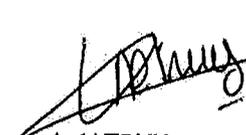
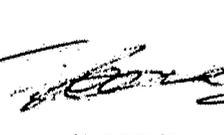
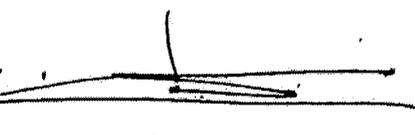
Condamne la sa Agema aux dépens d'appel de madame S. liquidés à la somme de 3.600 € par instance, soit 3.600 € à titre de dépens de 1^{ère} Instance et 3.600 € à titre de dépens d'appel.

PAGE 01-00001093180-0022-0023-01-01-4



Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
J.-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY, 
K. PEENE, 
J.-C. VANDERHAEGEN, 
P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 mars 2018, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,


P. KALLAI,

