

Numéro du répertoire
2018 / 1098
Date du prononcé
19 avril 2018
Numéro du rôle
2018/AB/168

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - licenciement travailleur protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

HOTEL I

dont le siège social est établi à

partie appelante, représentée par Maître DELLA SELVA Kevin loco Maître ROGER Sébastien,
avocat à 1170 BRUXELLES,

contre :

1. E

partie intimée,

2. **FGTB**,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42,

partie intimée,

3. **FGTB HORVAL**,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, avenue de Stalingrad 76,

partie intimée,

parties sub 1 à 3 représentées par monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de
procuration,

★

★ ★

I. LES FAITS

Monsieur N a été engagé par la S.A. à partir du 16 avril 2002 en qualité de nettoyeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, qui a été suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée. En 2009, il a été promu à la fonction de gouvernant d'étage (*floor supervisor*). La S.A. a succédé à la S.A. en 2010.

La candidature de monsieur N pour l'élection du comité pour la prévention et la protection au travail a été présentée par la FGTB lors des élections sociales de 2012. Il n'a pas été élu. Sa candidature a à nouveau été présentée par la FGTB HORVAL lors des élections sociales de 2016. Il n'a pas été élu.

En tant que *floor supervisor*, monsieur N travaille au sein du département *housekeeping* sous la responsabilité du gouvernant général. Il a pour tâche, notamment, de distribuer le travail quotidien aux femmes de chambre, de superviser leur travail et d'intervenir en support, par exemple pour leur apporter les produits manquants.

Les horaires de travail des *floor supervisors* sont déterminés par le gouvernant général parmi les 4 horaires suivants :

- soit de 7 heures à 15 heures
- soit de 7 heures 30 à 15 heures 30
- soit de 8 heures à 16 heures
- soit de 8 heures 30 à 16 heures 30

Ils sont établis à l'avance et portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Habituellement, deux *floor supervisors* sont présents chaque jour en semaine et un seul le week-end. Le premier *floor supervisor* à prendre ses fonctions le matin, ou l'unique *floor supervisor* le week-end, commence par distribuer le travail aux femmes de chambre, ce qui consiste à leur attribuer les chambres à nettoyer en fonction des arrivées, des départs et des clients en cours de séjour.

De 2011 à 2015, il est arrivé à plusieurs reprises que monsieur N prenne son service avec une heure, voire deux heures de retard. Des avertissements écrits lui ont été notifiés.

Le 2 août 2016, un avertissement écrit lui a été adressé pour être arrivé en retard au travail le 30 juillet (2 heures 45 de retard), le 31 juillet (20 minutes) et le 2 août (1 heure 10). L'HOTEL a mis monsieur N demeure de respecter scrupuleusement son horaire de travail et l'a averti que la répétition d'un tel comportement pourrait entraîner un licenciement pour motif grave.

Le samedi 1^{er} octobre 2016, monsieur N est arrivé au travail avec 37 minutes de retard. Le lendemain, dimanche 2 octobre 2016, il a averti l'HOTEL de son incapacité de travail à 9 heures 45 alors qu'il aurait dû prendre son service à 8 heures.

Le mercredi 5 octobre 2016, l'HOTEL a entamé la procédure de reconnaissance du motif grave dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Le motif grave invoqué consiste en de multiples arrivées tardives sur le lieu de travail sans la moindre justification et sans prévenir qui que ce soit, et ce malgré plusieurs avertissements. L'HOTEL invoque :

- les retards des 30 et 31 juillet 2016, 2 août 2016, 1^{er} et 2 octobre 2016
- les avertissements notifiés précédemment pour arrivées tardives les 6 février et 4 septembre 2011, 31 mai 2012, 17 et 18 janvier 2014 (lire : 2015¹), 24 et 25 janvier 2015
- le fait de pas avoir averti de son absence pour maladie le 2 juin 2008
- des absences injustifiées du 9 au 10 août 2010 et du 19 au 23 décembre 2011
- des départs anticipés comme ce fut le cas le 11 septembre 2016
- à titre de circonstances aggravantes : des comportements inadéquats comme le fait de se montrer irrespectueux à l'égard des femmes de chambre ou de dormir dans les chambres de l'hôtel.

L'HOTEL a conclu à l'Insubordination, au peu de considération de monsieur N; à l'égard de son employeur et de ses collègues et au manque de conscience professionnelle. Il a estimé que ces faits rendent définitivement impossible toute collaboration future.

Le 14 octobre 2016, l'HOTEL a décidé de suspendre l'exécution du contrat de travail de monsieur N pendant le cours de la procédure sur la base de l'article 5, § 5, de la loi du 19 mars 1991.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La S.A. F a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de dire pour droit que les fautes répétées de monsieur N sont constitutives de motif grave et de l'autoriser à procéder à son licenciement sans préavis ni indemnité, pour motif grave.

Par un premier jugement du 9 décembre 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande recevable et a ordonné la tenue d'enquêtes.

¹ Pièce 11 du dossier de l'HOTEL.

Par un jugement du 12 février 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare l'action mûe par la SA HÔTEL recevable mais non fondée ;

En conséquence, dit pour droit que les faits mis à charge de Monsieur ne sont pas constitutifs de motif grave ;

Rejette en conséquence la demande de la SA HÔTEL d'être autorisée à licencier Monsieur pour motif grave ;

Condamne la SA HÔTEL aux entiers frais et dépens de l'instance.»

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La S.A. HOTEL a fait appel le 23 février 2018 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 12 février 2018.

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 14 février 2018 et présenté au siège de la société le 15 février 2018 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 8 mars 2018.

Monsieur N a déposé ses conclusions le 16 mars 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

La FGTB et la FGTB HORVAL n'ont pas conclu.

La S.A. HOTEL a déposé ses conclusions le 29 mars 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

Dans ses conclusions d'appel, la S.A. HOTEL a déclaré reprendre l'instance en lieu et place de la S.A. HOTEL suite au transfert d'entreprise qui a eu lieu au 1^{er} février 2018.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 avril 2018 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.

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

La S.A. HOTEL demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 12 février 2018 et :

- d'acter la reprise d'instance,
- de déclarer l'appel recevable,
- de déclarer la demande originaire fondée,
- de dire pour droit que les fautes répétées de monsieur N sont constitutives de motif grave,
- d'autoriser la S.A. HOTEL à procéder à son licenciement sans préavis ni indemnité, pour motif grave,
- de condamner monsieur N la FGTB et la FGTB HORVAL aux dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

Le tribunal du travail a jugé, sans être critiqué sur ces points, que la demande de l'HOTEL est recevable (jugement du 9 décembre 2016) et que le délai de trois jours ouvrables pour entamer la procédure a été respecté par l'HOTEL (jugement du 12 février 2018). La cour du travail n'est pas saisie d'un appel sur ces points, qui sont dès lors définitivement acquis.

Les faits reprochés à monsieur N ne sont pas contestés dans leur matérialité, à l'exception des « comportements inadéquats » comme se montrer irrespectueux à l'égard des femmes de chambre ou dormir dans les chambres de l'hôtel. Ces comportements ne sont pas prouvés ; la cour du travail ne les retient dès lors pas.

Seule reste en débat l'appréciation du caractère fautif et de la gravité des retards et absences au travail reprochés à monsieur N

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 concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé². 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 grave³.

En l'espèce, monsieur N explique son retard très important du 30 juillet 2016 (2 heures 45 de retard) par la maladie de sa fille, qui a nécessité une consultation médicale en pleine nuit (3 heures 45 du matin). Il l'établit par une pièce, certes déposée tardivement. Ce retard ne sera dès lors pas qualifié de fautif.

Aucun des autres retards n'est contesté ni justifié. Ces retards sont fautifs, le travailleur étant tenu d'exécuter son travail selon l'horaire convenu en vertu de l'article 17, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La nature de la fonction exercée par monsieur N accentue le caractère fautif des retards et absences au travail. En effet, en tant que *floor supervisor*, en particulier lorsqu'il est le premier ou le seul superviseur, ce qui était le cas en août et octobre 2016, il est chargé de répartir le travail entre les femmes de chambre. Son retard empêche dès lors toute l'équipe de commencer son travail. La cour du travail ne partage pas l'opinion du tribunal selon laquelle de tels retards ne sont pas de nature à perturber gravement le fonctionnement de l'entreprise car des solutions en pratique existent au sein de l'hôtel pour pallier à certains retards. En effet, le fait que le premier *floor supervisor*, s'il est absent, puisse être remplacé par un autre *floor supervisor*, soit présent à l'hôtel, soit rappelé pour l'occasion, ou par l'une des femmes de chambre, n'empêche que son retard et la nécessité de trouver une solution de remplacement perturbe l'organisation du service. Le travailleur qui supplée à son absence est lui-même empêché d'effectuer son propre travail, et que dire du collègue en congé qui doit être rappelé d'urgence à son domicile.

La cour du travail ne partage pas non plus l'appréciation du tribunal du travail quant à la prétendue absence de politique cohérente en matière de sanctions concernant les retards du personnel. Il n'est pas établi par les pièces du dossier que les retards de membres du personnel seraient fréquents et laissés sans sanction. L'HOTEL produit la copie d'avertissements adressés à d'autres membres du personnel pour des retards. Le cas d'un barman, qui n'a pas été licencié malgré un certain nombre d'avertissements pour retards, n'est pas comparable avec celui de monsieur N dont le retard a des conséquences directes sur le travail de toute une équipe.

Afin d'apprécier la gravité des faits reprochés à monsieur N, il convient de prendre en considération l'ensemble et la répétition des retards dont il s'est rendu

² C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

³ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

responsable depuis qu'il exerce la fonction de *floor supervisor*, retards qui ont donné lieu à des avertissements.

Certains avertissements ne peuvent toutefois pas être pris en compte en vertu du règlement de travail, qui prévoit que les sanctions, dont les avertissements, sont conservées dans le dossier du travailleur pour une période de 12 mois. Elles sont ensuite retirées et détruites pour peu que plus aucune autre sanction n'ait dû être prononcée. En application de cette disposition, les avertissements par lesquels ont été sanctionnés l'absence du 2 juillet 2008 ainsi que les retards du 31 mai 2015 et des 24 et 25 janvier 2015 ont été mis à néant.

La cour du travail retient dès lors que les avertissements suivants ont été notifiés à monsieur N:

- en 2011 : 2 avertissements pour des retards d'une heure et 1 avertissement pour absence injustifiée
- en janvier 2015 : 1 avertissement pour des retards consécutifs d'une heure et de deux heures
- en août 2016 : 1 avertissement pour des retards le 31 juillet (20 minutes) et le 2 août (1 heure 10).

Le 1^{er} octobre 2016, monsieur N est à nouveau arrivé au travail avec 37 minutes de retard, alors qu'il était chargé de répartir le travail entre les femmes de chambre en tant de seul *floor supervisor* le week-end.

Le lendemain, 2 octobre 2016, il ne s'est pas présenté au travail à 8 heures et n'a averti de son incapacité de travail qu'à 9 heures 45. Or, le règlement de travail prévoit qu'en cas d'incapacité de travail, le travailleur doit avertir l'HOTEL le plus rapidement possible et, en tous les cas, le premier jour d'absence avant sa prise de service prévue, ce qui signifie que le premier jour d'incapacité de travail, le travailleur doit avertir l'HOTEL de son absence avant l'heure à laquelle il devrait prendre son service. Le 2 octobre 2016, monsieur N aurait donc dû avertir l'HOTEL de son absence avant 8 heures, sauf empêchement de force majeure, qu'il n'établit pas.

La cour du travail observe que les faits sont espacés dans le temps : 2011, janvier 2015, août 2016, octobre 2016. Le comportement reproché à monsieur N s'est produit à plusieurs reprises au fil des années, mais n'est pas pour autant habituel. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne met en évidence un refus de l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques. Pour ces raisons, la cour ne retient pas la qualification d'insubordination.

Les retards de monsieur N relèvent plutôt, selon l'appréciation de la cour, de la négligence.

Après le sévère avertissement notifié à juste titre en août 2016, monsieur N: s'est conformé à son horaire pendant deux mois, jusqu'au 1^{er} octobre où il est arrivé avec 37 minutes de retard. Le lendemain, il a averti tardivement de son incapacité de travail.

Ces deux nouvelles négligences présentent un degré de gravité certain, vu les antécédents. Toutefois, la cour du travail ne les considère pas comme suffisamment importantes pour empêcher immédiatement et définitivement la poursuite de la relation de travail.

La cour du travail ne reconnaît dès lors pas le motif grave invoqué par l'HOTEL. Elle attire toutefois l'attention de monsieur N: sur son obligation de respecter l'horaire de travail et sur le fait qu'elle considère son comportement comme fautif, ce qui pourrait être retenu contre lui s'il persiste.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable ;

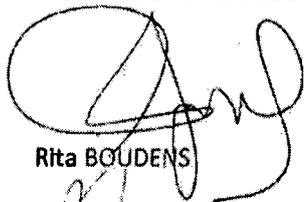
**Donne acte aux parties de la reprise d'instance par la S.A.
| en lieu et place de la S.A. HOTEL**

Confirme le dispositif du jugement attaqué, et ce partiellement pour d'autres motifs ;

**Condamne la S.A. HOTEL aux dépens de l'instance d'appel, non liquidés
jusqu'à présent.**

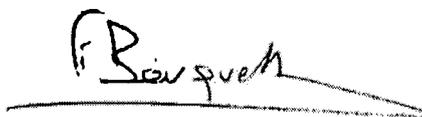
Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Olivier WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur ^(*)
Paul PALSTERMAN, conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de Rita BOUDENS, greffière,



Rita BOUDENS

^(*) Olivier WILLOCX

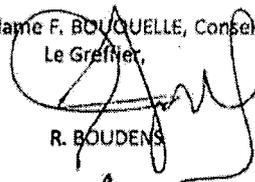


Fabienne BOUQUELLE

Paul PALSTERMAN

(*) Monsieur WILLOCX, Conseiller social à titre d'employeur, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseillère à la Cour du Travail, et Monsieur Palsterman, Conseiller social à titre d'ouvrier.

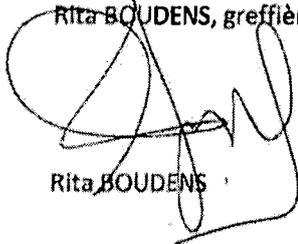


R. BOUDENS

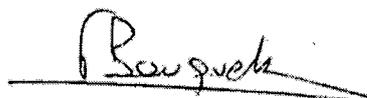
L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique ~~extraordinaire~~ de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 avril 2018, où étaient présents :

Annulée la signature d'un des juges.

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Rita BOUDENS, greffière,



Rita BOUDENS



Fabienne BOUQUELLE

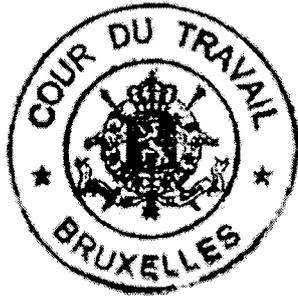
Copie conforme

Délivrée à : FGTB HORVAL

art. 11§3 L.19.03.1991

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

Bruxelles, le 20-04-2018



01-000001134979