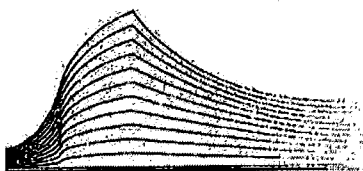


Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles



Expédition

Numéro du répertoire

2018 / 1435

Date du prononcé

18 mai 2018

Numéro du rôle

2016/AB/992

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extra

Arrêt

COVER 01-00001157157-0001-0015-01-01-1





- le jugement, rendu entre parties le 2 aout 2016 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel de la s.a. Media Markt Basilix, déposée le 27 octobre 2016 au greffe de la cour ;
- les conclusions prises par les parties ainsi que leurs dossiers de pièces.

4. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel principal de Media Markt Basilix sont par ailleurs remplies. Il en va de même pour l'appel incident de Monsieur H. Les appels sont recevables.

Les appels et les demandes soumises à la cour

L'appel principal de Media Markt Basilix et ses demandes

5. Media Markt Basilix demande de déclarer son appel principal recevable et fondé. Elle demande en conséquence de réformer le jugement entrepris, en ce qu'il déclare la demande principale de Monsieur H. : recevable et fondée et condamne Media Markt Basilix à payer à Monsieur H. les sommes de :

- 10.751,53 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, de pécule de vacances, de prime de fin d'année et d'écochèques ;
- aux intérêts à dater du 29 aout 2013.

6. Media Markt Basilix demande de déclarer l'appel incident de Monsieur H. recevable et non fondé et de confirmer le jugement entrepris concernant la demande de Monsieur H. du paiement d'une somme de 1.500 € à titre de dommages et intérêts pour avoir privé Monsieur H. de son droit à une procédure d'outplacement.

7. Media Markt Basilix demande de condamner Monsieur H. au paiement de l'indemnité de procédure de base prévue par l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

8. A titre subsidiaire, si la cour décide de ne pas réformer le jugement entrepris en ce qu'il condamne Media Markt Basilix au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de réduire l'indemnité compensatoire de préavis à trois mois, « au regard des circonstances de fait » (voir les conclusions de Media Markt Basilix).



L'appel incident de Monsieur H/ et ses demandes

9. Monsieur H/ demande de dire l'appel principal de Media Markt Basilix, recevable et non fondé et de dire son appel incident recevable et fondé.

En conséquence, Monsieur H/ demande de condamner Media Markt Basilix à lui payer les sommes de :

- 10.751,53 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis de licenciement ;
- 1.500,00 € à titre de dommages et intérêts pour avoir privé Monsieur H/ de son droit à une procédure d'outplacement ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances, de prime de fin d'année et d'écochèques ;
- les intérêts compensatoires puis judiciaires à dater du 29 aout 2013 jusqu'à parfait et intégral règlement ;
- les entiers frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 2.640,00 €.

Les faits

10. Monsieur H/ est engagé par Media Markt Basilix dans les liens d'un contrat de travail d'employé prenant cours le 4 aout 2011. Par un avenant du 17 janvier 2013, il bénéficie d'une augmentation salariale.

11. Le lundi 26 aout 2013, le rapport des vigiles Sécuritas présents dans le magasin mentionne à « 15h25 :

Dispute entre un vendeur (B/) et un client, du intervenir et calmer la situation. Demander au client de se calmer et une fois le client parti, je suis parti chez B/) pour des explications. Il m'a dit j'ai 55 ans c'est pas un MAKAKE ET UN BOUGNOUL qui va me parler comme ça !!!!!!!!!!!!!»

12. Ce rapport est communiqué par un courriel le 27 aout 2013 à la direction de Media Markt Basilix.

13. Le 28 aout 2013, Monsieur H/ est en congé.

14. Le 29 aout 2013, Monsieur H/ est entendu par deux responsables de Media Markt Basilix.

15. Par une lettre recommandée du même jour, Media Markt Basilix licencie Monsieur H/ pour motif grave. Ce dernier lui est notifié par écrit le lendemain dans les termes suivants :



« La présente fait suite à notre courrier recommandé du 29 aout 2013. (...) »

- Cette décision était prise suite aux événements dont nous prenions connaissance en date du mardi 27 aout 2013 (et non du 27 mars 2013, notre courrier comportant une erreur matérielle).

Cette décision résulte des événements qui se sont déroulés le lundi 26 aout 2013. Ces faits ont été rapportés à notre direction (...) en date du 27 aout 2013.

Le 27 aout 2013, le garde Sécouritas de notre magasin, Monsieur B nous communiquait par courriel envoyé à 9 heures 01, le rapport Sécouritas de la journée du 26 aout 2013. Une copie de ce courriel et une copie de ce rapport sont annexées à la présente. Suite à la réception de ce rapport, nous prenions connaissance en date du 27 aout 2013 de l'altercation que vous aviez eue, le 26 aout 2013, avec l'un des clients de notre magasin.

Le rapport indique, à 15h25 :

“Dispute entre un vendeur (B) et un client, du intervenir et calmer la situation. Demander au client de se calmer et une fois le client parti, je suis parti chez B pour des explications. Il m'a dit J'ai 55 ans c'est pas un MAKAKE ET UN BOUGNOUL qui va me parler comme ça !!!!!!!!!!!!!”.

(...)

- Face à la gravité de ces faits, un entretien a eu lieu le 29 aout 2013 dans les locaux de notre magasin.(...)

Nous vous avons invité à vous faire assister par le délégué syndical de votre choix. Vous avez toutefois refusé qu'un délégué syndical se joigne à nous. Lors de cet entretien, nous vous avons communiqué les faits qui avaient été portés à notre connaissance en date du 27 aout 2013. Vous avez reconnu ces faits.

Lorsque nous nous sommes entretenus de la poursuite de notre relation contractuelle de travail, vous avez minimisé la gravité de ces faits.

Face à votre attitude, nous avons, malgré le fait que vous ne souhaitiez pas la présence d'un membre de la délégation syndicale, alors, invité notre délégué syndical, Monsieur Nordine DI délégué syndical CNE à nous rejoindre. La gravité des faits reprochés n'a pas échappé à notre délégué syndical. Ce dernier les a d'ailleurs condamnés.

En raison de la gravité des faits reprochés, face à votre attitude de minimisation de la gravité de ces faits, nous vous avons alors notifié, en présence de notre délégué syndical, notre décision de vous licencier pour motif grave. Un courrier recommandé vous a été envoyé en date du 29 aout 2013.

(...)

- En tant qu'employeur, nous ne pouvons en effet accepter un tel comportement.

Un tel comportement, de tels propos contreviennent notamment aux principes d'exécution de bonne foi de votre contrat de travail, à l'obligation de respect et d'égards mutuels prévue à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978. Il va de soi que ces obligations ne se limitent pas à la relation employeur-travailleur, mais sont également applicables dans le cadre des relations avec les clients, avec les collaborateurs.



Ces faits contreviennent également aux valeurs de respect mutuel, de professionnalisme, requis dans le cadre de l'exécution d'une relation contractuelle de travail.

Ils sont contraires à notre politique en matière d'égalité, de diversité et de non-discrimination et aux valeurs clés de Média Markt. Ils portent préjudice à son image.

De tels propos, à connotation raciste et xénophobe, sont par ailleurs passibles de sanctions pénales.

Les circonstances suivantes aggravent tout particulièrement les fautes reprochées:

- la nature de votre fonction de "sales", le fait que vous soyez en contact avec notre clientèle;
- la situation géographique spécifique de notre magasin;
- l'origine de sa clientèle, de son personnel, des membres du personnel de Sécuritas ;
- le fait que nous ayons déjà eu à nous plaindre, il y a quelques mois, de propos tels "retourne dans ton pays".

(...) ».

16. Par une lettre du 6 septembre 2013, le conseil dont Monsieur H a fait le choix conteste le motif grave qui justifie le congé en relevant que :

« (...)

Plus particulièrement, mon client vous répète que

- il n'a provoqué aucune dispute que ce soit avec quel que client que ce soit : c'est parce que vous n'aviez prévu aucun membre du personnel au rayon MP3/GPS que mon client a dû s'y rendre pour servir une cliente qui cherchait un accessoire Apple ; (...) un autre client s'est manifesté en exigeant que Monsieur H s'occupe de lui immédiatement ; (...) ce client a pris l'initiative d'insulter à deux reprises Monsieur H de "trou du cul" en joignant le geste à la parole lui montrant ainsi son mépris le plus total ; la seule réaction de Monsieur H fut d'appeler le garde qui se trouvait à proximité pour éviter que la situation ne dégénère ; le garde a alors invité ce client à quitter l'espace commercial sans autre incident (...) ;

- ensuite, sous un énervement bien compréhensible à la suite de cet incident, un collègue (...) s'est enquis auprès de mon client de ce qui s'était passé et c'est à ce collègue que mon client a tenu le propos qu'il était désagréable d'être ainsi insulté à deux reprises par un "moutouf" ; au moment où mon client tenait ce propos à ce collègue (...) (sans qu'aucun client du magasin n'ait pu entendre cette conversation privée), le garde revenait et a entendu ce propos ;

- votre relation des faits du 26 aout est d'ailleurs notoirement incomplète puisque vous omettez de rappeler que peu avant 16 heures mon client est allé immédiatement s'excuser de ses propos [à ce collègue] auprès de l'agent de sécurité (...) au cas où celui-ci aurait pu être choqué personnellement de la réflexion faite à son collègue (...). [L'agent de sécurité] l'a expressément rassuré en disant à Monsieur H de ne pas s'inquiéter (...).

(...)



Singulièrement, mon client conteste avoir pris l'initiative ou entretenu une "dispute telle avec un client qu'elle a dû entraîner l'intervention du garde Sécouritas afin de calmer la situation, intervention que mon client a demandée à l'agent Sécouritas. La seule "dispute" si elle a bien eu lieu dans le magasin, ne l'a pas été "au vu et au su de la clientèle et de nos collaborateurs" (...)

Mon client conteste l'existence d'une charte ou de tout autre document officiel adressé à votre personnel faisant "connaître les valeurs du groupe Media Markt Basilix ... en matière de politique de diversité et de non discrimination".

(...)

En ce qui concerne le simulacre d'audition du 29 août 2013, après avoir entendu les explications de mon client reprises ci-dessus, vous lui avez immédiatement notifié son licenciement pour motif grave.

Je suppose à cet égard que ce n'est pas le délégué syndical CNE (alors que mon client était syndiqué FGTB) de votre entreprise, qui aurait finalement emporté votre décision de licencier pour motif grave.

Mon client tient à cet égard à rappeler que, disant avec émotion être catastrophé par son licenciement, vous-même, Monsieur André I. , lui avez contre proposé une mise à pied de cinq jours sans solde et mon client vous a répondu que cela lui apparaissait être une sanction trop lourde mais qu'il acceptait par contre de faire l'objet d'une lettre éventuelle d'avertissement.

(...)

Mon client vous a également rappelé la surcharge de travail de votre personnel particulièrement dans ce magasin Basilix où le taux d'absentéisme du personnel est élevé (...).

Mon client a également insisté vainement auprès de vous sur ce que la qualité de son travail et son dévouement depuis plus de deux ans étaient connus tant par le délégué syndical que par la direction qui lui avaient [sic] accordé une revalorisation salariale de 10 % à partir de février 2013.

(...)

En ce qui concerne un incident isolé de "il y a quelque mois", il faut relever qu'il n'a fait l'objet d'aucune lettre d'avertissement patronal en rappelant le contexte que cela s'était passé à la cantine au cours d'une conversation privée entre collègues ... mon client étant attablé pour manger avec deux collègues maghrébins (ce qui démontre bien qu'il n'était pas raciste).

(...) ».

17. Le conseil de Media Markt Basilix réagit par une lettre du 12 septembre 2013, maintenant sa position, apportant certaines précisions, dont celles-ci :

« (...)

Les propos tenus par votre client n'ont pas été entendus par le garde Sécouritas, Monsieur Said H. au détour d'une conversation que Monsieur H. aurait eu avec [son collègue].



C'est directement auprès du garde Sécouritas, Monsieur Said H , que Monsieur H. s'est adressé.

Les propos qui ont été tenus n'étaient, par ailleurs, pas de "MOUTOUF". Les termes suivants ont été utilisés "MAKAKE" et "BOUGNOUL". Vous en apprécierez le caractère bienveillant, l'énervement postulé de votre client ne le dédouanant en rien.

Le fait que Monsieur H. ait rapporté ce qui précède à Monsieur BI lequel est chargé d'établir et d'envoyer quotidiennement à la direction du magasin Media Markt Basilix BASILIX le rapport de la journée, atteste bien que ces propos n'étaient pas aussi inoffensifs que ce que votre client semble l'indiquer.

Les "!!!!!!" qui ponctuent la partie du rapport de Sécouritas se référant à cet événement en disent long sur la manière dont ces propos ont été perçus par le garde Sécouritas.

Ces excuses prouvent, à elles seules, que Monsieur H. était parfaitement conscient de la nature des propos tenus, de leur caractère raciste.

L'on peut par ailleurs difficilement croire, au regard du contenu du rapport envoyé par Sécouritas à la direction, que Monsieur H. aurait expressément rassuré Monsieur H. lui disant de ne pas s'inquiéter.

(...)

L'entretien qui a eu lieu le 29 août 2013 l'a été, comme l'indique Media Markt Basilix Basilix dans son courrier du 30 août, afin de communiquer à Monsieur H. "les faits qui avaient été portés à notre connaissance en date du 27 août 2013".

Il ne s'agissait nullement d'un simulacre. Il était essentiel, pour notre cliente, de rapporter ces faits à Monsieur H. le lui laisser la possibilité de s'exprimer et de l'écouter. Lors de cet entretien, Monsieur H. a d'ailleurs reconnu les propos qu'il avait tenus.

S'il a reconnu ces propos, il en a minimisé la gravité.

Par ailleurs, lorsque les parties se sont entretenues des sanctions que la direction allait être amenée à prendre, invoquant une décision de licenciement pour motif grave ou une sanction de mise à pied de 5 jours, l'attitude de Monsieur H. a été la suivante: il pouvait "s'en accommoder pour autant que la direction lui offre des cours de formation pour éviter que cela ne se reproduise"... reconnaissant par là-même que, à défaut de cours de formation, il allait recommencer...

Cette attitude a été déterminante quant à la décision prise par la direction de procéder au licenciement de Monsieur H. pour motif grave.

(...)

En début d'entretien, la direction de Media Markt Basilix Basilix a rappelé à Monsieur H. à plusieurs reprises, ses droits de se faire assister par le délégué syndical de son choix, insistant dès le début de l'entretien, sur la gravité de la situation qui allait être discutée.

Malgré le refus de votre client de se faire assister, Monsieur I. a demandé à Monsieur Nordine D. (délégué syndical CNE et seul délégué syndical présent) de les rejoindre.



Monsieur H/ fait grand état du fait que le délégué syndical présent appartenait à la CNE, alors qu'il serait syndiqué FGTB. Il convient sur ce point, notamment, de souligner que : notre cliente n'avait pas connaissance de l'appartenance syndicale de Monsieur H/ ; Monsieur H/ s'il a, comme mentionné ci-dessus, indiqué qu'il ne souhaitait pas se faire assister par un délégué syndical, n'a jamais demandé à ce qu'un délégué syndical de la FGTB soit présent ; au sein du magasin Media Markt Basilix, il y a 5 délégués syndicaux : 4 CNE et 1 LBC-NVK. (...)

(...)

Quant à l'incident similaire qui s'est déroulé il y a quelques mois :

Nous prenons bonne note du fait que votre client voit très bien de quel incident il s'agit et n'en discute pas l'existence. (...) ».

18. Par sa requête déposée le 20 aout 2014, Monsieur H/ saisit le tribunal de sa demande.

19. Par le jugement rendu le 2 aout 2016, le tribunal ne retient pas que le contrat de travail de Monsieur H/ a pu légalement être rompu pour le motif grave invoqué, considérant en substance que :

« Monsieur H/ déclare pour sa part avoir été insulté par un client, avoir gardé son calme, avoir fait appel au vigile présent et avoir ensuite « décompressé » auprès d'un collègue en traitant celui qui l'avait insulté de « moutouf ». S'étant rendu compte que le vigile pouvait être choqué par ses propos, il lui a par après présenté des excuses.

De ces quelques faits, il ressort que Monsieur H/ a tenu des propos racistes le 26 aout 2016, mais que ceux-ci s'expliquent par les circonstances malheureuses survenues ce jour-là. Enervé par un client impoli (qui a d'ailleurs dû être reconduit vers la sortie par le vigile), il a tenu des propos déplacés.

(...)

Monsieur H. a dès lors commis une faute grave, mais sans que celle-ci constitue un motif de licenciement. "Ce fait est bien sûr répréhensible et sans aucun doute fautif, mais ne constitue pas un motif grave au sens de l'article 35. Le critère de la perte de confiance n'est pas rencontré. Une discussion, un avertissement, voire un blâme aurait permis, au regard du passé professionnel exemplaire de l'intéressé, de poursuivre la relation de travail. La société n'a pas respecté le principe de proportionnalité entre la faute et la sanction" (C. trav. Bruxelles, 3 mars 2009, *Chron.D.S.*, 2010, p. 278).

En conclusion, (...) ».

Le jugement dont appel condamne Media Markt Basilix au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à quatre mois de rémunération.



20. Le premier Juge condamne également Media Markt Basilix au paiement d'une somme de « 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances de prime de fin d'année et d'écochèques », invitant les parties « à fournir des explications et liquider un montant précis », renvoyant la cause au rôle particulier à cette fin.

Il déboute Monsieur H. de sa demande de l'octroi d'une somme de 1.500 € pour avoir été privé de la procédure d'outplacement suite au licenciement pour motif grave intervenu.

21. Par la requête déposée le 27 octobre 2016 au greffe de la cour, Media Markt Basilix saisit la cour de la contestation.

L'examen de la contestation par la cour

La légalité du licenciement pour motif grave

Principes

22. En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, seule une faute grave, imputable au travailleur personnellement, qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur peut justifier légalement le licenciement d'un travailleur pour motif grave.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹, et ainsi à rendre immédiatement et définitivement impossible toute continuation des relations contractuelles².

23. Un contrôle de proportionnalité a lieu lorsque le juge apprécie la légalité du motif grave : en effet, le juge vérifie si la faute grave justifie l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle³.

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 appréciation⁴.

¹ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, 1996, I, 205.

² Cass., 20 novembre 2006, S050117F, www.juridat.be

³ Cour trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, 142 ; Cour trav. Bruxelles, 25 mai 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 359.

⁴ Cass., 6 juin 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 351.



Application

24. Monsieur H. ne conteste pas que le congé pour motif grave a été notifié dans les formes prévues par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comme il ressort en effet des faits de la cause.

25. Il paraît normal que suite à l'incident survenu le 26 août 2013 avec un client et qui a justifié son intervention, l'agent Sécuritas s'enquiert des causes de cet incident pour en faire mention dans le rapport journalier .

Comme il a été discuté à l'audience du 16 avril 2018, le rapport produit en la cause a, selon toute apparence, été dressé conjointement par les deux agents de sécurité présents le 26 août 2013. L'entête de ce rapport indique en effet « Date – Le 26 août 2013 – BUJAR/SAID » et reprend les interventions de ces deux agents (y compris leurs heures d'arrivée respectives et celle de leur fin de service), même s'il a été envoyé par courriel le 27 août 2013 par le seul agent de sécurité Monsieur B' .

Ce rapport ne manque pas de valeur probante parce qu'il ne reprendrait pas des faits allégués par Monsieur H. : (qui affirme de toute façon ne pas les avoir exposés à l'agent de sécurité – page 10 de ses conclusions).

Il n'est présenté aucun élément objectif et il n'existe aucun élément concret de nature à mettre en doute la véracité du rapport établi par ces deux agents. Ces derniers ne sont pas les travailleurs de Media Markt Basillix. Ils sont ceux d'une entreprise tierce qui n'avait aucun intérêt à un tel rapport.

La cour accorde en conséquence crédit aux mentions de ce rapport (ci-après « Le rapport »).

26. La « captation d'images vidéo » que Monsieur H. fait reproche à Media Markt Basillix de ne pas produire (ce qu'il invoque pour la première fois dans ses conclusions déposées le 13 octobre 2015 devant le premier juge), pour autant qu'elles aient existé, aurait peut-être pu éclairer de façon muette l'altercation avec le client, mais pas relater les propos tenus.

Il n'est pas sérieux de soutenir que Media Markt Basillix dispose d'images « sonorisées ».

Media Markt Basillix pouvait ne pas compléter le rapport produit par des attestations de travailleurs ou de clients, en assumant ainsi le risque de la preuve. Monsieur H. pouvait aussi collaborer à l'administration de la preuve et produire une attestation du collègue auprès duquel il se serait exprimé, selon lui, après l'incident survenu avec le client.



27. Les propos utilisés par Monsieur H. [redacted] sont inadmissibles et, dans les circonstances de l'espèce, constituent une faute grave qui rendait immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre Monsieur H. [redacted] et Media Markt Basilix.

La cour fonde sa décision sur les considérations suivantes :

- l'arrêt évoqué par le premier juge à l'appui de sa décision s'inscrit dans des circonstances de faits qui ne sont pas celles de la cause ;

- l'argument de Monsieur H. [redacted] selon lequel la faute grave alléguée n'était pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle puisque le congé ne fut notifié que trois jours après les faits, ne peut être retenu ;

Il découle des faits non seulement que Media Markt Basilix a agi sans tarder, mais qu'en outre, c'est l'audition même de Monsieur H. [redacted] qui a conduit Media Markt Basilix à considérer qu'il lui était impossible de poursuivre la relation contractuelle, Monsieur H. [redacted] ne prenant pas la mesure de la gravité de son comportement, ce qui est demeuré constant même après son licenciement.

- A la lecture de la lettre justifiant le motif grave, de la réponse du conseil de Monsieur H. [redacted] à cette lettre et même de ses conclusions (page 15), il ne peut découler que son audition fut un simulacre comme le soutient ce dernier. Media Markt Basilix a souhaité elle-même la présence d'un délégué syndical. Une discussion est manifestement intervenue sur la sanction à prendre, une mise à pied de cinq jours était suggérée, mais expressément refusée.

- Si le rapport de l'agent Sécuritas fait état d'une "dispute" avec le client, il ne relate pas l'injure invoquée par Monsieur H. [redacted]. Le rapport fait par contre référence aux deux expressions insultantes dont le caractère offensant et raciste est perçu par tous.

Même s'il y avait lieu de retenir que lors de l'altercation avec le client, Monsieur H. [redacted] fut l'objet de l'injure qu'il évoque et que suite à cette altercation, il était sous le choc de l'émotion, exacerbée par les conditions de travail (qu'il allègue, mais qui sont contestées), les expressions utilisées étaient sans aucun rapport et proportion, dans un registre totalement différent, beaucoup plus grave, celui de l'expression raciste.

- Le rapport indique : « il m'a dit », à savoir en s'adressant à l'agent de sécurité. Ce n'est donc pas à son collègue que Monsieur H. [redacted] s'adressait « dans une conversation privée », comme il le défend, mais directement à l'agent Sécuritas revenu pour faire le rapport de l'incident.



Les expressions utilisées ont eu objectivement un caractère public puisque même dans sa version des faits Monsieur H. ne conteste pas que l'agent Sécuritas a entendu les propos tenus et qu'il était donc présent lorsqu'elles ont été tenues.

- Monsieur H. soutient qu'il n'a pas dit les mots relatés dans le rapport, mais reconnaît l'usage de celui de « moutouf ».

Monsieur H. ne s'est pas expliqué sur la prétendue nuance qu'il met ainsi dans ses propos.

Sans devoir faire des recherches étymologiques, la cour n'y voit aucune différence avec les expressions relatées dans le rapport. Il ne s'agit que d'un synonyme, éventuellement plus ciblé sur l'origine ethnique.

- Monsieur H. s'est rendu compte de la gravité des propos entendus, puisqu'il admet être venu, selon lui « peu avant 16 heures (...) immédiatement » (selon le rapport, l'incident est relaté à 15h25) « s'excuser de ses propos » auprès de l'agent de sécurité. Cet agent de sécurité a considéré que malgré ces excuses, les propos étaient d'une gravité (objectivement ou subjectivement) telle qu'ils nécessitaient d'être repris comme tels dans le rapport, en les mettant en majuscules, accompagnés de plusieurs points d'exclamation.

- La faute grave reprochée s'inscrivait dans une attitude qui avait déjà fait l'objet d'un signalement de Monsieur H. auprès de la direction.

Il avait en effet tenu les propos « retourne dans ton pays » lors d'un repas avec deux collègues présentés dans la lettre de son conseil comme « maghrébins », ce qui avait paru, à raison, suffisamment offensant et injurieux pour que ces propos soient signalés. Il importe peu que ces propos n'aient pas conduit à un avertissement formel et que d'autres détails ne soient pas communiqués sur ces faits.

- Media Markt Baslrix a licitement considéré que la faute grave reprochée s'inscrivait en outre dans les circonstances particulières de la fonction de Monsieur H. de la situation géographique spécifique du magasin ainsi que de l'origine de sa clientèle, de son personnel et des membres du personnel de Sécuritas.

28. Le jugement dont appel sera en conséquence réformé et Monsieur H. éboulé de sa demande de l'octroi d'une indemnité complémentaire compensatoire de préavis.

L'octroi d'une procédure d'outplacement

29. Monsieur H. n'avait pas droit cette procédure alors qu'il a été légalement licencié pour motif grave.



Les arriérés de rémunération, les pécules de vacances et la prime de fin d'année

30. Monsieur H. ne soulève en réalité aucune contestation précise.

Il affirme seulement qu'il « appartient à [Media Markt Basilix] de justifier le détail des montants versés à titre de pécules de vacances et de fin d'année » ou qu'« il lui appartient également de fournir (...) le décompte des arriérés de rémunération (en ce compris compte tenu des heures supplémentaires et récupération » (ses conclusions, page 18). Il en est de même s'agissant des échochèques.

Monsieur H. ne donne pas d'autre éclaircissement.

31. Il n'est pas soutenu par Monsieur H. qu'il n'a pas été mis en possession des fiches de paie (y compris celle de sortie) et de tous les documents sociaux.

Ces pièces comprennent le détail des montants versés. Monsieur H. ne formule aucune critique particulière qui permettrait de considérer que Media Markt Basilix ne s'est pas valablement libérée de ses obligations légales.

32. Dans ce contexte, ce chef de la demande de Monsieur H. sera déclaré non fondé et ainsi le jugement dont appel réformé.

En finale de cet arrêt,
PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,
statuant après un débat contradictoire,

- Reçoit les appels principal et incident ;
- Déclare l'appel principal de la s.a. Media Markt Basilix fondé ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la s.a. Media Markt Basilix au paiement à Monsieur H. d'une somme brute de 10.751,53 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'une somme de 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances de prime de fin d'année et d'échochèques ;

Déclare la demande de Monsieur H. de l'octroi de ces sommes non fondée et l'en déboute ;

- Déclare l'appel incident de Monsieur H. non fondé et confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Monsieur H. de sa demande d'une indemnité d'une somme de 1.500 € pour privation du droit à l'outplacement ;



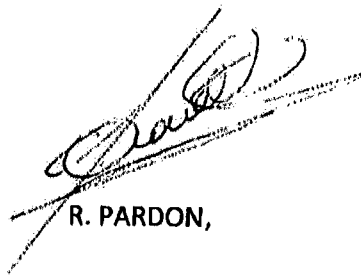
- condamne Monsieur H. au paiement des dépens exposés par la s.a. Media Markt Basifix en première instance et dans l'instance d'appel, non liquidés, et délaisse à Monsieur H. ses propres dépens.

Ainsi arrêté par :

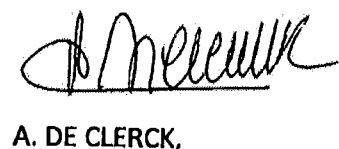
M. DALLEMAGNE, conseiller e.m.,
B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de :
A. DE CLERCK, greffier



M. DALLEMAGNE,



R. PARDON,



A. DE CLERCK,

Monsieur B. CHARPENTIER qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

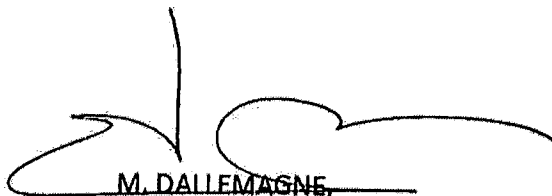
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Monsieur M. DALLEMAGNE, conseiller e.m. et Monsieur R. PARDON, conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 mai 2018, où étaient présents :

M. DALLEMAGNE, conseiller e.m.,
A. DE CLERCK, greffier



A. DE CLERCK,



M. DALLEMAGNE,

