



Expédition

Numéro du répertoire

2021 /

Date du prononcé

11 janvier 2021

Numéro du rôle

2017/AB/594

Décision dont appel

15/13345/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur R. R.,

partie appelante,

représentée par monsieur V. D., délégué syndical, porteur de procuration ;

contre

La S.A. K.GL.5 en faillite, représentée par son curateur, Maître Sophie HUART, dont le cabinet est établi à 1000 BRUXELLES, Chaussée de Waterloo 880,

partie intimée,

représentée par Maître VERCAMMEN Nicole, avocat à 1000 BRUXELLES, chaussée de La Hulpe 110 boîte 5.

* * *

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. L'appel de Monsieur R. R. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 23 juin 2017 contre un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 30 mars 2017.

2. Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 septembre 2017, prise à la demande conjointe des parties.

La S.A. K.GL.5 a déposé des conclusions le 31 janvier 2018, le 12 septembre 2018 et le 26 avril 2019, ainsi qu'un dossier de pièces le 26 avril 2019.

Monsieur R. R. a déposé des conclusions le 26 juin 2018 et le 18 février 2019, ainsi qu'un dossier de pièces le 23 novembre 2020.

3. Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 novembre 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

II. FAITS

5. Les faits utiles à l'examen de la contestation soumise à la Cour peuvent être décrits comme suit, selon les conclusions et les pièces déposées par les parties et les précisions apportées au cours des débats.

6. La S.A. K.GL.5 exploitait un restaurant sous l'enseigne « KWINT », situé à 1000 Bruxelles, au Mont des Arts.

7. Monsieur R. R. est entré au service de la S.A. K.GL.5 le 25 mai 2010, dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée indéterminée le même jour.

Originellement engagé en qualité de plongeur, il fut ensuite occupé en qualité de serveur à partir du 1^{er} août 2010.

8. Durant les premières années, la collaboration entre les parties s'est déroulée sans problème apparent, à tout le moins exprimé.

9. En 2013, les relations se sont cependant dégradées :

- alors que le 26 août 2013, la S.A. K.GL.5 notifie à Monsieur R. R. l'avertissement suivant :

« Monsieur,

La piètre qualité de votre prestation, nous oblige à vous adresser un avertissement sévère.

Ce mardi 20 août, à deux reprises, des clients ont dû partir de l'établissement après plus de 10 minutes d'attente sans que vous vous occupiez d'eux.

Indifférent à ces deux clients, vous étiez occupé à essuyer quelques tables voisines.

Deux autres clients se sont plaints après avoir passé commande de leurs consommations et constatant que vous n'en assuriez aucun suivi.

A titre de comparaison, votre collègue en service en même temps que vous a servi et entretenu 12 tables sur la période où vous en avez traité 2.

Indépendamment de la lenteur avec laquelle vous travaillez lorsque vous n'êtes pas en inertie complète, vous disparaissiez de la scène pendant des dizaines de minutes au prétexte de vous rendre aux toilettes.

Votre faible performance vous a déjà été reprochée par le passé.

Une fois de plus, elle se doit de vous être soulignée.

Faute de vous voir réagir dans le sens attendu en suivi de la présente, nous n'aurions d'autre alternative que celle de prendre les mesures qui s'imposent.

Veillez agréer, ... ».

- le 2 septembre 2013, Monsieur R. R. fait adresser par son conseil à la S.A. K.GL.5 une lettre lui réclamant notamment le paiement de nombreuses heures supplémentaires qu'il prétend avoir prestées depuis le mois de janvier 2011 (près de 1.000), de même que des arriérés barémiques¹ ;

par cette même lettre, Monsieur R. R. conteste l'avertissement précité, se prévalant notamment du fait que sa surcharge de travail affecte sa santé.

10. Monsieur R. R. sera ensuite en incapacité de travail à partir du 28 août 2013 et il le restera jusqu'au 27 janvier 2015, soit pendant près d'un an et demi sans interruption.

11. Dès le lendemain du retour effectif de Monsieur R. R. au travail, soit le (vendredi) 30 janvier 2015, un incident survient en cuisine, à la suite duquel la S.A. K.GL.5 décide de licencier Monsieur R. R. pour motif grave le (mardi) 3 février 2015, par lettre recommandée déposée à la Poste à 11h42.

La notification des motifs intervient le lendemain, soit le 4 février 2015, dans les termes suivants :

« Monsieur,

Par la présente, nous donnons suite au courrier recommandé que nous vous avons adressé le 3 février 2015 (pli déposé à 11h42 dans le réseau BPost) par lequel nous vous informions de notre décision de rompre le contrat de travail qui nous lie, pour motif grave sans indemnité, ni préavis, avec effet immédiat.

¹ Cette réclamation sera contestée par la S.A. K.GL.5 par courrier du 7 octobre 2013 et donnera lieu à l'introduction d'une autre procédure devant le tribunal du travail de Bruxelles, indépendante de la présente procédure.

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail nous vous communiquons ci-après les motifs qui sous tendent cette rupture.

En incapacité de travail depuis le 28 août 2013, vous nous avez fait savoir par l'envoi d'un mail transmis le 12 janvier 2015 à 16h46 que votre médecin traitant vous estimait apte à reprendre le travail.

Nous avons donc convenu d'un rendez-vous auprès de la médecine du travail en vue de procéder à un examen de reprise du travail.

Cette visite médicale est requise par l'entreprise par téléphone le 14 janvier et a lieu le 22 janvier auprès de l'organisme Service Externe de Prévention et de Protection au travail MENSURA.

Le médecin du travail se prononce favorablement à la reprise du travail et établit un formulaire d'évaluation de santé à la date du 22 janvier 2015.

Couvert par un nouveau certificat du 23 au 27 janvier janvier, vous êtes jugé apte à la reprise du travail dès le 28 janvier.

L'horaire ayant été établi en vous mettant en repos hebdomadaire le 28, vous reprenez effectivement le travail le 29 janvier.

Lors du service de midi le 30 janvier 2015, je suis prévenu par certains de vos collègues que vous êtes couché au milieu de la cuisine, animé par quelques mouvements désordonnés du type convulsions et poussant quelques cris.

Alertés par l'agitation et les cris dans la cuisine, certains clients s'inquiètent, dont un médecin présent dans la salle du restaurant. Ce médecin se précipite dans le but d'une intervention de secours. Le service en salle est complètement à l'arrêt et les clients s'impatientent.

A l'examen des symptômes apparents, le médecin conclut à une situation de simulacre d'une crise d'hystérie et atteste que vous ne présentez pas de signes de pathologies particulières.

Les services d'urgence sont également appelés et après examen de votre état, ils arrivent au même diagnostic : une simulation ! Le service d'urgence conclut à la circonstance ne justifiant aucunement une prise en charge de leur part.

Vous persistez néanmoins dans votre attitude. Vu votre agitation et votre refus d'obtempérer à une reprise de travail, les ambulanciers font appel d'initiative aux services de police. Une patrouille de police se présente dans les minutes qui suivent et vous auditionne.

Vous prétextez avoir eu un différend avec la direction et que vous êtes tombé dans le suivi d'une bousculade. Ce contexte est formellement contesté par les collègues de travail présents dans la cuisine.

Constatant l'impossibilité de vous faire entendre raison, la police après consultation de la direction, vous a invité à quitter les lieux.

Vous ne vous êtes plus présenté au travail depuis, bien que prévu en service ce weekend. Aucune explication, ne fût-ce que par téléphone, n'est donnée, pas plus qu'un certificat médical justifiant votre absence au travail le WE. Tardivement, le 3 février 2015 à 12h41, nous accusons réception, sans aucune lettre d'accompagnement, d'un certificat médical du Dr Manzoor Zahoor mentionnant que vous auriez été victime d'un accident le 30 janvier 2015 (selon toute vraisemblance, il s'agit d'un accident de la vie privée puisque vous étiez apte au travail jusqu'à ce que vous quittiez l'établissement vers 15h).

Cet incident s'est produit à la reprise de travail suite à une suspension prolongée sous certificat médical et dans le prolongement d'un litige pendant devant le tribunal du travail de Bruxelles².

Celui-ci porte sur différents griefs vous opposant à l'entreprise, les dossiers étant actuellement instruits par les parties, l'employeur sollicitant par ailleurs un règlement du litige par médiation volontaire ou judiciaire.

Tout porte à estimer votre comportement lors de ce coup d'éclat théâtral comme volonté de porter préjudice tant à votre employeur qu'à l'entreprise et à sa clientèle.

Nous estimons à la lumière des avis qui nous ont été communiqués et des témoignages du personnel présent que vous avez feint la conséquence d'une pseudo altercation avec votre supérieur hiérarchique. Ce simulacre est constitutif d'une totale altération de la relation de confiance rendant impossible et de manière immédiate toute poursuite de la collaboration.

Ce licenciement n'est en rien motivé par des considérations d'ordre médical mais par une conduite inacceptable, déloyale et malhonnête.

Les relations étant rompues depuis le mardi 3 janvier [lire février], le solde de votre rémunération ainsi que vos documents sociaux vous seront remis dans les meilleurs délais.

Vous veillerez à restituer avant le 7 février 2015 les articles dont vous êtes en possession qui appartiennent à l'entreprise.

² Il s'agit du litige concernant les heures supplémentaires et arriérés barémiques, dont il a déjà été question ci-avant

Veuilles agréer, ... ».

12. Le 10 décembre 2015, Monsieur R. R. prend l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

III. LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

1. Les demandes originaires de Monsieur R. R.

13. Monsieur R. R. demandait au tribunal de condamner la S.A. K.GL.5 à lui payer :

- 7.865,54 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 187,50 € nets à titre de dommages et intérêts équivalents aux éco-chèques 2014,
- les intérêts sur ces sommes à dater de leur exigibilité.

Il postulait également la condamnation de la S.A. K.GL.5 à lui délivrer un nouveau C4 sous peine d'une astreinte de 50,00 € par jour de retard à dater de la signification du jugement, de même que sa condamnation aux dépens, à concurrence de l'indemnité de procédure de base de 990,00 €.

2. Le jugement dont appel

14. Par jugement définitif prononcé contradictoirement le 30 mars 2017, le tribunal a déclaré le recours de Monsieur R. R. recevable mais totalement non fondé, l'en a débouté et l'a condamné aux dépens de 1.080,00 €.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR

1. L'appel et les demandes de Monsieur R. R.

15. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur R. R. demande ce qui suit à la Cour :

« Déclarer la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Dire pour droit que le licenciement pour motif grave n'est pas établi ;

En conséquence de quoi,

Condamner K.G.L5 à [lui] payer la somme de :

7.865,54 € brut

À titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité respective.

Condamner K.G.L5 à la délivrance d'un formulaire C4 corrigé, et ce sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard à dater de la signification de l'arrêt.

Condamner K.G.L5 au paiement des frais et dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure (IP 1^{ère} instance : 1.080,00 € - IP appel : 1.080,00 €) ».

2. La demande de la S.A. K.GL.5

16. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, la S.A. K.GL.5 demande pour sa part à la Cour de déclarer l'appel de Monsieur R. R. non fondé et, en conséquence, de l'en débouter, de confirmer le jugement dont appel et de condamner Monsieur R. R. aux dépens d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure.

V. RECEVABILITE DE L'APPEL

17. L'appel a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement a été signifié.

L'appel est donc recevable.

VI. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Position et moyens des parties

18. Monsieur R. R. persiste à contester son licenciement pour motif grave, en faisant essentiellement valoir les éléments suivants à l'appui de sa contestation :

- que le « simulacre de crise d'hystérie » qui lui est imputé par la S.A. K.GL.5 ne serait pas établi, dans la mesure où il aurait été réellement victime d'une crise d'hystérie au moment de l'incident litigieux, sous la forme d'une « pseudo crise d'épilepsie »,
- que le médecin qui fut témoin de l'incident l'aurait du reste confirmé,

- que les autres témoins de l'incident ne disposeraient pas des compétences médicales requises pour apprécier s'il a ou non simulé cette crise, outre qu'il s'agit de membres du personnel de la S.A. K.GL.5 qui se trouvaient dans un lien de subordination vis-à-vis du patron,
- que les ambulanciers qui l'ont examiné et les policiers qui sont ensuite intervenus ne sont arrivés qu'après les faits litigieux,
- que son médecin a confirmé le jour même qu'il n'était pas capable de travailler à la suite de cet incident,
- que sa mutuelle le reconnut également à nouveau incapable de travailler à la suite de cet incident,
- que cet incident aurait de surcroît été reconnu comme étant un accident du travail par l'assureur-loi de la S.A. K.GL.5,
- et que si un doute devait subsister, ce doute doit lui profiter dès lors que la charge de la preuve incombe à la S.A. K.GL.5.

19. La S.A. K.GL.5 fait quant à elle essentiellement valoir ce qui suit à l'encontre des contestations formulées par Monsieur R. R. :

- que les faits litigieux sont établis par les attestations qu'elle produit à son dossier et qu'il n'y aurait pas lieu d'écarter les attestations établies par les membres du personnel, à peine de priver dans bien des cas les employeurs de toute possibilité de prouver les motifs d'un licenciement,
- que Monsieur R. R. ne s'est en outre plus représenté ensuite au travail, sans informer son employeur de sa prétendue incapacité de travail, se contentant de lui adresser un certificat médical par courrier recommandé du 2 février 2015,
- qu'elle n'aurait jamais été informée par son assurance de la reconnaissance de l'incident litigieux au titre d'accident du travail avant que Monsieur R. R. n'en fasse état dans le cadre de la présente procédure,
- qu'il s'avérerait « en outre que le dossier a été introduit sur base de déclarations manifestement inexactes de M. R. R. D'une part, celui-ci indique dans sa déclaration d'accident que le chef en cuisine lui a donné brusquement un grand plateau d'assiettes et de verres dans les bras et l'a poussé en même temps. D'autre part, dans un autre document qu'il produit, il prétend qu'il a perdu conscience. Ces faits sont en contradiction manifeste avec les différentes attestations figurant dans le dossier de la concluante : personne n'a mis

brusquement un plateau d'assiettes et de verres dans les bras de M. R. R. ni ne l'a poussé ; celui-ci n'a nullement perdu conscience, ainsi que cela ressort expressément de la déclaration du docteur Bobbie Kayembe-Ottou »,

- que les versions successives et divergentes des faits litigieux avancées par Monsieur R. R. seraient éloquentes de la volonté de celui-ci de porter préjudice à son employeur,
- et que l'ensemble de ces faits a rendu immédiatement et définitivement impossible toute relation professionnelle entre les parties.

La S.A. K.GL.5 conteste enfin également la demande de Monsieur R. R. tendant à la délivrance d'un nouveau C4, *a fortiori* sous peine d'astreinte.

2. En droit : dispositions et principes applicables

20. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

« 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-intérêts s'il y a lieu.

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.

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.

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.

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.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

21. Les conditions requises pour qu'il y ait motif grave au sens des 1^{er} et 2^{ème} alinéas de l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978 sont donc les suivantes :

- il faut une faute,
- qui soit grave,
- et qui rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

« On en déduit valablement que le seul fait, pour le travailleur, de commettre une faute, ne suffit pas à lui conférer la qualité d'un "motif grave", permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut encore que cette faute soit à ce point grave qu'il ne peut être raisonnablement attendu de l'employeur qu'il maintienne sa confiance dans le travailleur.

La rupture du lien de confiance constitue ainsi le motif qui permet à l'employeur de rompre le contrat de travail qui le liait au travailleur dans le cadre de l'article 35 précité »³.

22. Le motif grave est, pour le surplus, laissé à l'appréciation du juge.

« La cour de cassation en déduit qu'à la condition de ne pas méconnaître la notion légale de motif grave, le juge du fond apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties »⁴.

23. La preuve du motif grave incombe, certes, à la partie qui a notifié le congé et cette preuve doit certes être apportée avec un degré suffisant de certitude, le doute subsistant éventuellement devant effectivement profiter à l'autre partie.

Cela étant :

- *« la preuve d'un fait négatif ne doit pas être rapportée avec la même rigueur que celle d'un fait affirmatif »⁵ ;*

la preuve de sa vraisemblance peut suffire⁶ ;

- et conformément à l'article 870 du Code judiciaire, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

³ H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2014/3, n° 11 et les références citées par ces auteurs ; voir également, à propos de la rupture du lien de confiance qui constitue l'essence même du motif grave : C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, J.T.T. 2016, p. 359.

⁴ H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 50 ; voir également : Cass. 6 juin 2016, J.T.T. 2016, p. 351.

⁵ Cass. 18 novembre 2011, Pas. 2001, p. 2558.

⁶ Voir notamment à ce propos : P. Van Ommeslaghe, in De Page, Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations, Bruylant 2013, n° 1653 ; il échet par ailleurs de préciser que cette atténuation du degré de preuve requis en cas de fait négatif a été consacrée par l'article 8.6 du nouveau Livre 8 du Code civil entré en vigueur le 1^{er} novembre 2020, dans les termes suivants : « Celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait ».

Il résulte notamment de la combinaison de ces deux derniers principes que « *si la partie qui doit prouver le fait négatif établit la vraisemblance de ce fait [...], c'est alors l'autre partie qui doit détruire cette vraisemblance par la preuve du fait positif contraire* »⁷.

Ces tempéraments valent également en matière de congé pour motif grave ; c'est ainsi notamment, qu'il appartient à la partie qui conteste le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude (ou de vraisemblance en cas de fait négatif), d'apporter elle-même la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation (le cas échéant par la preuve du fait positif contrariant le fait négatif)⁸.

24. La preuve du motif grave peut enfin être apportée par toutes voies de droit, en ce compris par témoignages ou sous la forme d'attestations établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge⁹.

Il n'y a par ailleurs pas lieu d'écarter par principe les attestations établies par des travailleurs se trouvant encore dans un lien de subordination avec l'employeur¹⁰.

3. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

25. La Cour observe tout d'abord que le licenciement de Monsieur R. R. pour motif grave ne fait l'objet d'aucune contestation de la part de celui-ci quant au respect des délais et des formes prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lesquels paraissent du reste avoir été effectivement respectés.

26. Il appartient donc essentiellement à la Cour de vérifier si les faits reprochés par la S.A. K.GL.5 à Monsieur R. R. aux termes de la notification du 4 février 2015 sont prouvés et, le cas échéant, s'ils sont constitutifs d'un motif grave.

a. Quant à la preuve des faits reprochés à Monsieur R. R.

27. La S.A. K.GL.5 produit à son dossier les pièces suivantes à l'effet de prouver les faits qu'elle reproche à Monsieur R. R. :

⁷ P. Van Ommeslaghe, précité, n° 1653.

⁸ Voir notamment : Cass. 6 mars 2006, J.T.T. 2007, p. 6 ; C.T. Liège, 24 novembre 1999, J.T.T. 2000, p. 212.

⁹ Voir notamment à ce propos : S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations 2020/10, p. 16 et suivantes ; voir également : Cass. 28 juin 2018, www.cass.be, C.17.0319.N.

¹⁰ Voir notamment à ce propos : S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, précités, p. 22.

(1) La « *description des faits* » dont le Dr KAYEMBE-OTTOU a été le témoin, qui lui a été adressée par e-mail du 31 janvier 2015 dans les termes suivants :

« Vendredi 30 janvier 2015, lors d'un dîner autour des 13 heures dans le restaurant KWINT (situé au Mont des Arts),

J'ai aperçu à travers les cuisines du restaurant, un employé allongé au sol et gesticulant des mouvements généralisés de tout le corps. Ayant cru qu'il convulsait, je me suis précipitée vers les cuisines en prévenant le patron Monsieur M. que j'étais médecin et je voulais m'assurer de lui porter les premiers secours.

Mais à mon arrivée, je me suis rapidement rendu compte que l'employé présentait ce que nous appelons dans le monde médical « une crise d'hystérie » c'est-à-dire des simulations de mouvements de type épileptique, en étant conscient (car les paramètres vitaux étaient bien présents – pouls) et en poussant de temps en temps des cris. Je n'ai pas constaté un état de type post critique par la suite (pas de perte d'urine ni de selles ; pas d'éventuelle morsure de langue et encore une respiration « spécifique » après un mal de type épileptique)

Après une crise de quelques minutes, l'employé s'est mis dans une sorte d'état mutique pendant quelques minutes.

A l'arrivée des ambulanciers dans le restaurant, ce dernier n'a relaté aucun malaise mais s'est mis à porter des accusations comme quoi il aurait été bousculé. Les ambulanciers ont également constaté (comme moi quelques minutes auparavant), que Mr était parfaitement conscient. Son état général ne plaidait pas du tout en faveur d'un état post critique après une crise d'épilepsie généralisée » (pièce n° 8 du dossier de la S.A. K.GL.5) ;

(2) Une déclaration établie conjointement le 30 janvier 2015 par sept travailleurs de la S.A. K.GL.5, aux termes de laquelle ils indiquent ce qui suit :

« Par la présente, je confirme avoir été témoin de l'incident de Mr R. R. qui s'est passé au restaurant Kwint [...], ce 20 janvier 2015 entre 13h et 14h.

Entre 13h et 13h15, le serveur R. R. s'est lancé de la porte ouverte du passe, s'est couché en cuisine et a simulé une crise, les portes entre la cuisine et le restaurant étant ouvertes.

Au vu du bruit et du dérangement, une cliente du restaurant, assise devant les cuisines et qui est docteur en médecine a examiné l'individu et a confirmé au Directeur de l'établissement que l'individu était en train de simuler une fausse crise.

Peu après 13h30, des ambulanciers sont venus vérifier l'état de Mr R. R.. Ils ont tiré la même conclusion que la doctoresse, c'est-à-dire la simulation. Ils ont essayé de convaincre

l'individu d'arrêter de simuler et de se relever. Comme l'individu simulait toujours, ils ont appelé la police à la rescousse.

Vers 13h45, trois policiers en uniformes sont venus en cuisine pour vérifier ce qu'il s'était passé. Ces policiers ont écoutés Monsieur R. R., qui se plaignait de harcèlement et de brutalités de la part de la direction de l'établissement. Après avoir expliqué au serveur, Monsieur R. R., qu'il ne fallait pas simuler une fausse crise ou un faux harcèlement, les policiers ont sorti l'individu de l'établissement.

Le service du restaurant a pu reprendre normalement après l'incident » (pièce n° 9 du dossier de la S.A. K.GL.5) ;

(3) Une attestation établie par Monsieur N. P., un des signataires de la déclaration retranscrite ci-dessus sous (2), établie le 3 février 2015, dans laquelle il précise encore ce qui suit (retranscription littérale) :

« Le vendredi 30.01.2015, au milieu de service de midi, j'ai été témoin de l'incident ou Monsieur M. est rentré dans la cuisine suivi de R. qu'il s'est jeté tout seul par terre. J'étais témoin qu'il n'y avait personne qui a touché le serveur R. quand il est tombé et ensuite il a commencé à bouger et à faire des bruits bizarre » (pièce n° 10 du dossier de la S.A. K.GL.5) ;

(4) Une attestation établie par Monsieur H. M., un autre signataire de la déclaration retranscrite ci-dessus sous (2), établie le 2 février 2015, dans laquelle il précise également ce qui suit (retranscription littérale) :

« Avec le serveur, nous nous dirigeons vers la cuisine. Il tenait un plateau rempli d'assiette sales. Je le suivais en rentrant dans la cuisine. A ce moment le patron était déjà près du plan de travail côté froid. Il a demandé avec des grands gestes ou était le serveur car il avait disparu de la salle pendant le coup de feu. R. au moment de rentrer dans la cuisine a laissé tombé le plateau sur sa gauche, avant de se laisser tomber juste à côté. Une fois au sol, le serveur a commencé à trembler et en poussant des cris de singe. A chaque cri, il levait les bras et expirer fort avant de hurler à nouveau. Ensuite il est resté allongé à terre sans bouger jusqu'à l'arrivée des secours » (pièce n° 11 du dossier de la S.A. K.GL.5) ;

(5) Une attestation établie par Monsieur M. R., également signataire de l'attestation (2) ci-dessus, dans les termes suivants :

« J'ai constaté le vendredi 30 janvier 2015 que le serveur R. a simulé une chute en laissant croire qu'il a été bousculer tout en simulant une crise d'épileptie en plein service Les pompiers ont constatés par la suite que tout cela était une simulation de sa part » (pièce n° 12 du dossier de la S.A. K.GL.5) ;

(6) Une attestation établie le 3 février par Madame M. L., également signataire de la déclaration (2), dans laquelle elle précise ce qui suit :

« Lorsque je tenais des assiettes en cuisine, pour les apporter au client en salle, j'ai entendu Monsieur M. demander à R. de porter les plateaux pour les apporter aux clients en salle (R. était au passe ce jour-là, c'était donc son travail d'apporter les assiettes). R. avait disparu depuis 15 minutes et ne répondait pas présent à son poste (le passe). C'est alors que j'ai vu R. tomber par terre en faisant aller ses yeux de haut en bas comme si il allait tomber dans les pommes. Il est alors tombé par terre de lui-même de manière assez inhabituelle et bizarre. Une cliente est alors intervenue pour voir ce qu'il se passait. Elle l'a vu tombé car était assise juste en face de la porte de la cuisine. La police est arrivée sur place ainsi que les ambulanciers » (pièce n° 12 du dossier de la S.A. K.GL.5) ;

(7) La fiche d'information établie par la police de Bruxelles Capitales Ixelles le 30 janvier 2015 à 15h18 à la suite de son intervention sur les lieux, qui relate celle-ci dans les termes suivants (traduction libre du néerlandais) :

« Ce jour, le 30/01/2015, à 13h38, nous avons rejoint nos collègues qui avaient été envoyés au restaurant du Mont des Arts. Nous sommes arrivés sur place à 13h44. Le 100 (A12) était déjà sur place : l'ambulancier nous a raconté qu'ils étaient intervenus pour un employé, un serveur, qui était allongé sur le sol : au milieu de la salle il est tombé sur le sol. Une des clientes du resto était médecin [...]. [Elle] a constaté sur place que le serveur n'avait rien. Le 100 qui est venu sur place et les ambulanciers ont aussi constaté que le serveur n'avait rien. Ils ne voulaient pas l'emmener et nous avons quitté les lieux. Nous avons identifié le serveur, Monsieur R. R. [...]. Le Directeur, Monsieur M., nous a expliqué qu'il était resté pendant deux ans à la maison pour maladie et que le serveur venait juste de recommencer à travailler. A sa demande, l'intéressé a quitté les lieux à 13h53. Nous avons également quitté les lieux » (pièce n° 14 du dossier de la S.A. K.GL.5).

Les attestations (3) à (6) sont formellement conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire.

28. Au vu de l'ensemble de ces éléments, dont la teneur paraît suffisamment sérieuse, précise et concordante pour qu'ils puissent être pris en considération par la Cour, celle-ci estime que s'il n'en résulte certes pas de manière absolument certaine que Monsieur R. R. a, le 30 janvier vers 13h15, effectivement « simulé une crise » (d'épilepsie ou d'hystérie, peu importe à ce stade du raisonnement), il paraît néanmoins clair que toutes les personnes qui ont assisté à l'incident en ont été convaincues et ce :

- tant au vu du comportement même de Monsieur R. R.,
- qu'à l'écoute des propos tenus par le Dr KAYEMBE-OTTOU au moment même de l'incident, en termes de « simulation » et d'absence de tout état critique,

- et de la réaction des ambulanciers qui ont également considéré à leur tour que Monsieur R. R. n'avait « rien ».

Dans ces conditions, la Cour estime que le reproche formulé par la S.A. K.GL.5 en termes de « *simulation* » paraît à tout le moins vraisemblable, ce qui pourrait déjà suffire sur le plan probatoire, l'allégation relative à la *simulation* d'une crise équivalant nécessairement à une allégation d'*absence* de crise.

29. Il en va du reste de même du reproche également formulé par la S.A. K.GL.5 selon lequel Monsieur R. R. aurait par ailleurs « *feint la conséquence d'une pseudo altercation avec [son] supérieur hiérarchique* », aucune des déclarations et attestations évoquées ci-avant ne faisant état d'une telle altercation et certaines allant même jusqu'à exclure expressément tout contact ou toute bousculade avant l'incident litigieux.

30. La Cour constate par ailleurs que tout en contestant la simulation qui lui est ainsi imputée de manière vraisemblable par la S.A. K.GL.5, Monsieur R. R. demeure quant à lui en défaut de prouver qu'il eut, le 30 janvier 2015 à 13h15, une vraie crise, sinon d'épilepsie, à tout le moins d'hystérie, et ce, alors même qu'il devrait pouvoir être en mesure d'apporter cette preuve, s'agissant d'un fait positif.

C'est à tort et en vain à cet égard que Monsieur R. R. prétend se prévaloir de la déclaration faite par le Dr KAYEMBE-OTTOU, qui après avoir écarté l'hypothèse d'une crise d'épilepsie, émit celle d'une « *crise d'hystérie* » sur la base du constat que Monsieur R. R. ne présentait que « *des simulations de type épileptique* » et n'était pas dans un état post-critique.

S'il paraît constant que les crises d'hystérie se manifestent souvent sous la forme de « *pseudo crises d'épilepsie* », il n'en demeure cependant pas moins que toute « *simulation de type épileptique* » n'est pas nécessairement une crise d'hystérie au sens médical du terme.

Selon la documentation produite par Monsieur R. R. lui-même, l'hystérie est en effet une névrose ; il s'agit donc d'une maladie psychiatrique chronique sérieuse, dont le diagnostic ne peut être posé en quelques minutes *a fortiori* à la suite d'un épisode isolé et au détour d'une intervention médicale menée dans l'urgence, dans le seul but d'évaluer l'état la personne et de lui apporter les premiers soins dont elle a besoin.

Ainsi, même posé par un médecin qui a examiné la personne, le simple constat d'un épisode isolé de simulation d'une crise d'épilepsie ne saurait suffire à établir que l'intéressé a été pour autant victime d'une crise d'hystérie, à défaut de tout diagnostic effectif d'une névrose hystérique dans son chef.

Or, force est de constater en l'espèce que Monsieur R. R. ne produit aucune attestation d'un médecin affirmant qu'il est effectivement atteint de névrose hystérique, ni *a fortiori* que la prétendue crise du 30 janvier 2015 serait à mettre sur le compte de cette maladie.

La Cour observe par ailleurs qu'aucune pièce invoquée ou produite par Monsieur R. R. à l'appui de son affirmation selon laquelle il aurait été victime d'une vraie crise d'hystérie ne corrobore, même indirectement ou de manière allusive, le prétendu fait qu'il serait atteint de névrose hystérique.

Ainsi et notamment :

- aucun des certificats médicaux qu'il verse à son dossier ne font état d'une telle affection,
- aucune des prescriptions médicales établies à la suite immédiate de l'incident litigieux ne renseigne le moindre traitement pharmaceutique ou autre qui présenterait un lien, même indirect, avec cette maladie, alors qu'elle se traite généralement par antidépresseurs, anxiolytiques, neuroleptiques et/ou psychothérapie ; ainsi et notamment, les premières prescriptions émises par le médecin traitant que Monsieur R. R. a consulté le jour même de l'incident ne portent que sur des anti-inflammatoires ;
- et les déclarations que Monsieur R. R. a faites à l'assureur-loi lors de sa déclaration d'accident du travail ne contiennent elles-mêmes aucune allusion à cette prétendue maladie.

Force est enfin également de constater que Monsieur R. R. ne fait aucunement état d'autres crises du même genre dont il aurait déjà et/ou encore été victime avant et/ou après le 30 janvier 2015, qui serait de nature à accréditer son affirmation selon laquelle il fut effectivement victime d'une crise d'hystérie ce jour-là.

31. Il en va du reste de même pour ce qui concerne la bousculade, le harcèlement ou les brutalités dont Monsieur R. R. prétend avoir été victime de la part du patron du restaurant avant l'incident litigieux, dont la réalité n'est étayée par aucun élément probant figurant au dossier.

32. La Cour estime ainsi que les faits reprochés à Monsieur R. R. sont établis à suffisance, ne fût-ce qu'en termes de simulation d'une crise d'hystérie à la suite d'une pseudo altercation avec son supérieur hiérarchique.

Il appartient donc à présent à la Cour d'examiner si ces faits sont constitutifs de motif grave.

b. Quant au motif grave invoqué

33. La Cour juge que les faits invoqués et ainsi prouvés par la S.A. K.GL.5 sont effectivement constitutifs d'un motif grave dans le chef de Monsieur R. R.

En effet :

- outre que la simulation dont Monsieur R. R. s'est ainsi rendu coupable le 30 janvier 2015 est indiscutablement fautive en ce qu'elle est contraire à l'obligation générale de bonne foi et de loyauté qui s'impose à toute partie à un contrat aux termes de l'article 1134 du Code civil, de même qu'à l'obligation plus spécifique qui incombe à tout travailleur d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience en vertu de l'article 17, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- et qu'elle présente en l'espèce un caractère d'autant plus grave qu'elle eut lieu en plein « coup de feu » et qu'elle perdura malgré l'intervention d'un médecin et des ambulanciers et leur constat qu'il n'avait rien,
- la Cour estime que la faute grave qui a ainsi été commise par Monsieur R. R. a eu pour effet de rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, en ce qu'elle a effectivement ruiné la confiance indispensable à la poursuite de celle-ci.

34. Le fait que Monsieur R. R. venait à peine de reprendre le travail après un an et demi d'absence pour maladie n'y change rien dès lors que :

- tant son médecin traitant que le conseiller en prévention-médecin du travail l'avaient estimé apte à reprendre le travail sans formuler la moindre réserve,
- il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que Monsieur R. R. aurait lui-même émis, avant l'incident litigieux, aucune réserve ou plainte en rapport avec son état de santé,
- et, comme déjà relevé ci-avant, Monsieur R. R. demeure en défaut de prouver que cet incident présenterait un rapport effectif avec son état de santé.

35. Il en va évidemment de même du fait qu'il fut ensuite à nouveau reconnu incapable de travailler par son médecin-traitant, par sa mutuelle et par l'assureur-loi, dès lors que :

- non seulement cette nouvelle incapacité de travail ne fut constatée qu'après l'incident litigieux,
- mais en outre elle trouva manifestement sa cause dans l'incident même, puisque Monsieur R. R. déclara lui-même à l'appui de sa demande de reconnaissance de cet incident comme accident du travail, qu'après sa chute, il avait ressenti de très fortes douleurs au bas du dos et à son épaule gauche (cf. annexe jointe à la déclaration d'accident du travail

produite par Monsieur R. R. en pièce n° 12 de son dossier) ; cette déclaration concorde du reste parfaitement avec le fait, déjà relevé ci-avant, que son médecin-traitant lui a prescrit le jour même des anti-inflammatoires.

36. De même, c'est en vain que Monsieur R. R. prétend se prévaloir « *du contexte conflictuel et stressant découlant de la reprise du travail* ».

Si, certes, les parties étaient effectivement déjà en litige concernant la problématique des heures supplémentaires et des arriérés barémiques réclamés par Monsieur R. R., et si une reprise de travail après une longue période de maladie est toujours stressante, la Cour estime cependant qu'aucun de ces deux éléments n'est de nature à justifier le comportement adopté par Monsieur R. R. le 30 janvier 2015, ni même de nature à en atténuer la gravité.

37. Il en va évidemment de même du fait que Monsieur R. R. aurait été bousculé, harcelé et/ou brutalisé, ces faits n'étant pas prouvés comme tels.

4. En conclusion, quant au licenciement de Monsieur R. R. pour motif grave

38. La Cour juge que le licenciement de Monsieur R. R. pour motif grave est en tous points conforme à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le jugement dont appel sera donc confirmé quant à ce.

5. Quant à la demande nouvelle de Monsieur R. R. concernant les documents sociaux

39. Dans la mesure où le licenciement pour motif grave de Monsieur R. R. est ainsi confirmé par la Cour, il n'y a pas lieu de condamner la S.A. K.GL.5 à délivrer à celui-ci un C4 rectifié.

VII. LA DECISION DE LA COUR

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu toutes les parties,

Déclare l'appel recevable mais non fondé et en conséquence :

Confirme le jugement dont appel ;

Et condamne Monsieur R. R. aux dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure revenant à la S.A. K.GL.5 à concurrence de la somme de 1.080,00 €, et lui délaisse la charge de ses propres dépens.

* * *

Ainsi arrêté par :

A. THEUNISSEN, conseiller e.m.,
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
V. PIRLOT, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Ch. EVERARD, greffier

Ch. EVERARD,

V. PIRLOT,

O. WILLOCX,

A. THEUNISSEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 janvier 2021, où étaient présents :

A. THEUNISSEN, conseiller e.m.,

Ch. EVERARD, greffier

Ch. EVERARD,

A. THEUNISSEN,