



Expédition

Numéro du répertoire

2021 /

Date du prononcé

19 mai 2021

Numéro du rôle

2019/AB/24

Décision dont appel

17/5806/A & 18/878/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. FALCK BENELUX, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0878.991.927, dont le siège social est établi à 2110 WIJNEGEM, Bijkhoevelaan 8, partie appelante au principal et intimée sur incident, représentée par Maître Cyril COSTA loco Maître Thierry L'ALLEMAND, avocat à 2000 ANTWERPEN,

contre

Monsieur D. V.,

partie intimée au principal et appelante sur incident,

représentée par Maître Gaëlle FRANKARD loco Maître Erwin CRABEELS, avocat à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sa Falck Benelux contre le jugement contradictoire prononcé le 11 octobre 2018 par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/5806/A et 18/878/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 11 janvier 2019 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 21 avril 2021 ;

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 DES APPELS.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement a été signifié.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet de :

- condamner la sa Falck Benelux à lui payer les sommes de :
 - 8.402,60 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter du pécule de vacances de départ et de la prime de fin d'année *pro rata temporis*;
 - 5.275,92 € brut, à titre d'indemnité forfaitaire prévue par la CCT n°109 (licenciement manifestement déraisonnable) correspondant à 17 semaines de rémunération ;
 - 5.000 € *ex aequo et bono*, à titre d'indemnité pour abus de droit lors du licenciement;
- à majorer des intérêts légaux et judiciaires.
- enjoindre à la sa Falck Benelux d'effectuer les calculs relatifs au paiement des montants précités (par l'intermédiaire de son secrétariat social), d'établir les fiches de paie afférentes à ces montants et d'établir les documents sociaux corrigés.
- condamner la sa Falck Benelux aux entiers dépens de l'instance, liquidés à une indemnité de procédure de 3.000 € (montant maximum) et de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Par jugement du 11 octobre 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

«

Joint les causes R.G. n° 17/5806/A et R.G. n° 18/878/A.

Déclare la demande de Monsieur D. V. recevable et partiellement fondée.

Condamne la sa Falck Benelux à payer à Monsieur D. V. les sommes de:

- *8.402, 60 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*

- 5.275,92 € brut, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

À majorer des intérêts légaux depuis le 2 mai 2017 puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

Condamne la sa Falck Benelux à délivrer à Monsieur D. V. un formulaire C4 rectifié et une fiche de paie reprenant le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Déclare irrecevable car prescrite la demande de Monsieur D. V. en paiement d'une indemnité de 5.000 € pour abus du droit de licencier.

Après compensation, condamne la sa Falck Benelux aux dépens de l'instance, liquidés par le Tribunal à une indemnité de procédure de 1.000 € ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Confirme l'exécution provisoire du jugement sans exclure la faculté de cantonnement ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de réformer la décision contestée et, statuant à nouveau :

-déclarer la demande de Monsieur D. V. inadmissible, irrecevable et, à tout le moins, non fondée ;

-par conséquent, rejeter sa demande ;

-condamner monsieur D. V. aux frais et dépens de l'instance, évalués à ce jour à 2 x 1.320,00 EUR à titre d'indemnités de procédure.

Monsieur D. V. sollicite de confirmer le jugement a quo en ce qu'il déclare le motif grave non fondé et le licenciement manifestement déraisonnable.

Il forme un appel incident contre le jugement (notamment en réclamant d'autres montants que ceux accordés) et sollicite ainsi de condamner la sa Falck Benelux :

- au paiement d'un montant de 8.522,64 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter du pécule de vacances de départ et de la prime de fin d'année prorata temporis ;

- au paiement de la sanction civile prévue par la CCT n°109, soit un montant de 811,68 € correspondant à 2 semaines de rémunération ;

- au paiement de l'indemnité forfaitaire prévue par le CCT n°109 soit un montant de 6.899,28 € brut correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- au paiement des entiers frais et dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant de 3.000 € chacune ;
ces montants bruts doivent être majorés des intérêts légaux et judiciaires.
- aux calculs relatifs au paiement des montants précités (par l'intermédiaire de son secrétariat social) et à l'établissement des fiches de paie afférentes à ses montants ;
- à l'établissement des documents sociaux corrigés.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur D. V. a été engagé le 20 mai 2008 par la sa Falck Benelux dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée pour travailler en qualité d'ambulancier. Aucun contrat écrit n'a été établi.

Par lettre datée du 30 novembre 2016 et adressée par un envoi recommandé du 2 décembre 2016, la sa Falck Benelux a adressé un avertissement à monsieur D. V. libellé comme suit :

« En date du mercredi 29 novembre, nous nous sommes informés concernant vos activités sur Social Media (i.e « Facebook ») d'une manière intolérable. Vous avez utilisé un langage ce qui dirige à diffamation et calomnie contre la personne qui est votre responsable.

Vous avez donc montré un manque de respect, contre le responsable de la région Bruxelles, Wallonie et Brabant-Flamand.

Dans le règlement de travail et la note de service, que votre responsable vous a donné, il y a bien marqué qu'un comportement comme vous avez montré, ne sera pas toléré et donc sanctionné.

Nous attendons que vous présente des excuses officielles au sujet de votre responsable par écrit et supprime les déclarations sur toute, le Media Social (i.e. Facebook) immédiatement.

Considérez cette lettre recommandée comme un dernier avertissement ».

Par lettre recommandée du 7 décembre 2016, la sa Falck Benelux a adressé un nouvel avertissement à monsieur D. V. mentionnant ce qui suit :

« En date du lundi 5 décembre 2016, vous avez refusé une mission qui vous a été donnée par le dispatcheur.

Votre horaire ce jour-là était de 6h00 à 14h00. Le dispatcheur vous a donné cette mission par SMS à 9h53 et celle-ci vous a été envoyée sur votre tablette à 9h41.

Dans le règlement de travail, il est clairement indiqué que vous ne pouvez pas refuser du travail durant vos heures. Vous avez donc délibérément terminé votre travail 4h03 minutes afin le fin légale de votre horaire.

Vous avez informé le dispatching que vous ne vouliez pas effectuer cette mission et que vous rentrez sans que le dispatching vous avez donné son accord. Ceci est considéré comme faute grave.

Considérez cette lettre recommandée comme un dernier avertissement ».

Par mail du 27 avril 2017, monsieur M. A. (dit « M. »), responsable du département Bruxelles-Wallonie de la sa Falck Benelux a adressé un avis au personnel mentionnant ce qui suit :

« Bonjour l'équipe,

J'aimerais éclaircir certains points au sein de ma fonction, j'ai entendus à plusieurs reprises qu'un petit groupe d'ambulanciers avaient décidé de dire des imbécilités sur ma façon d'être avec certains collègues. On parle de différence selon la culture, la couleur, et que des groupes communautaires étaient présents chez Ambuce bxl.

J'aimerais mettre les choses au clair arrêté de créée des problèmes ou il y en a pas, je suis responsable et aucune culture, religion, couleur,... me feront être différent avec certains. Il ne manquerais plus que vous me traitiez de raciste. J'aimerais que les personnes à l'origine de ces discours infondés et haineux face un peu le profil de leur personne et accepte que Ambuce est Multiculturelle et que nous les responsables n'apprêtons aucune importance pour notre travail à la religion, couleur, origine,...

Ces discours sont simplement présent pour déstabiliser le fonctionnement de Bruxelles-Wallonie et je vous demande de ne pas suivre ces phrases infondées par des personnes qui n'accepte pas les règles ou les remarques intempestives de ma part.

Je suis prêt à en discuter par rdv ou par téléphone et n'oubliez surtout pas que je suis là pour vous tous.

Ambuce a une seul origine, nos patients et tout le reste peux rester chez vous pendant les heures de travail.

Ps : les personnes à l'origine de ce discours recevront un avertissement très prochainement ».

Par mail rédigé en français et en néerlandais adressé le 1^{er} mai 2017 à 19h14 répondant au mail du 27 avril 2017 de monsieur M. A., monsieur D. V. s'est adressé à l'ensemble du personnel néerlandophone et francophone en ces termes (s'agissant du français):

« Cher dr. C., cher M., chef de bande, chers collègues,

Avant de prendre ce que vos petits mouchards disent pour argent contant, je pense qu'il serait bien d'avoir la version des faits de la partie accusée sans fondement.

Traiter les gens de racistes, ce qui est grave et diffamatoire, qui plus est en public, est ce qui pourrait porter préjudice pour mon avenir. Ce n'est pas parce que l'on est élu responsable du jour au lendemain, qu'on peut tout se permettre et retourner sa veste toujours du bon côté : un discours totalement différent avant cette réunion de lundi, M. tu m'as tenu 2 discours tellement différents, que la déception fut très grande, surtout après 1 an de dictature dégueulasse avec K. Aucun discours raciste et haineux n'a été tenu, en tous cas par moi. La seule chose que j'ai dite c'est qu'il y avait un peu trop de membres de la famille, amis et belle-famille du responsable, que pour garder une équité totale dans l'entreprise (communautarisme ou réunion de famille comme vous voulez, rien à voir avec la religion, les opinions politiques, etc... Ce ne sont pas mes idéologies, et toute personne qui me connaît, sait ca.) Il est dans la nature humaine de protéger ses proches avant les autres, et ceci malgré soi. J'ai dis ca dans une simple discussion avec M. pour qu'il puisse tenir ca à l'œil sans avoir dis le moindre mal sur mes collègues. Je pense être en droit de dire ce que je pense à mon responsable sans pour autant être traité de raciste dans un mail impersonnel envoyé à tout le monde.

Je suis disposé à m'expliquer avec vous demain.

P.S. : Monsieur M. recevra très bientôt une convocation au tribunal du travail pour diffamation pouvant nuire à mon avenir professionnel ».

Par mail en réponse adressé à l'ensemble du personnel le 1^{er} mai 2017 à 19h38, monsieur M. A. a répondu ce qui suit :

« Salut D.,

Ton nom n'a pas été mentionnée dans ma note de service mais si tu te sens visée cela est avoir avec toi-même. Les membres de ma famille sont Monsieur A. A. qui travaille comme permanent depuis 7 ans et Monsieur M. A. B. volontaire qui a presté 2 semaines depuis 2 ans alors renseigner vous avant de dire n'importe quoi. Et pour mes amis tous mes collègues sont mes amis et amies.

J'attends avec plaisirs la convocation au tribunal avec une note de service qui rappel qui je ne fais aucune distinction d'origine, religion et autre. Mais aussi que cette note ne porte nullement votre nom.

Je serais présent demain à Meise pour en discuter avec plaisir ».

Par un mail adressé le 1^{er} mai 2017 à 20h03 à l'ensemble du personnel, monsieur D. V. a répondu ce qui suit :

« Une dernière chose dire que tout le monde est ton ami chez Falck c'est soi hypocrite soit tu y crois et tu vis dans un monde de bisounours.

A demain !! ».

Par lettre recommandée du 2 mai 2017, la sa Falck Benelux a notifié à monsieur D. V. son licenciement sans préavis ni indemnités. La lettre était libellée comme suit :

« LETTRE RECOMMANDEE — AVERTISSEMENT

Mr D. V.,

En date du lundi 25 avril 2017, vous avez participé à une réunion avec le directeur docteur J. C.

Ensuite, en date du jeudi 27 avril 2017, vous avez reçu une note de service de votre responsable, Monsieur A., avec le résumé de ce que docteur C. a confirmé durant la réunion.

En date du lundi 1er mai 2017, vous avez contacté votre responsable d'une manière intolérable. Vous avez utilisé un langage grossier et des menaces.

Vous avez montré un manque de respect contre votre responsable de la région Bruxelles, Wallonie et Brabant-Flamand, et contre vos collègues sur le terrain. Dans le règlement de travail et la note de service, que votre responsable vous a donnés, il y a bien marqué qu'un comportement comme vous avez montré, sera pas toléré et sanctionné.

Dans le règlement de travail, il est clairement indiqué que vous ne pouvez pas user ou exclamer de diffamation, calomnie ou de violence verbale (avec ou sans provocation) contre votre supérieurs hiérarchiques.

Considérez les lettres recommandées que vous avez déjà reçu, nous estimons que tous ces manquements sont d'une nature telle qu'ils rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration ultérieure entre vous et l'employeur et qu'ils justifient une rupture immédiate du contrat sans préavis ni indemnités (...).».

Par lettre du 22 juin 2017, le conseil de monsieur D. V. a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par lettre recommandée du 27 juin 2017, monsieur D. V. a sollicité de son employeur qu'il lui indique les motifs concrets ayant conduit à son licenciement conformément à la CCT n°109.

Par lettre du 28 juillet 2017, la sa Falck Benelux a précisé que « *dans la lettre de licenciement portant résiliation pour motifs graves et avec effet immédiat du contrat de travail que nous avons conclu, nous vous avons en effet exposé très concrètement les raisons et motifs qui*

étaient à l'origine de votre licenciement. Par la présente, nous ne pouvons donc que reconfirmer les raisons et motifs qui ont été exposés dans cette lettre ».

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

Sur le licenciement 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).

« Lorsque les faits qui justifieraient la résiliation pour motif grave du contrat de travail constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur » (Cass., 23 mai 2005, R.G. S.04.0138.F, www.juridat.be ; Cass., 28 mai 2001, R.G. S.000080.F, www.juridat.be).

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 ».*

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. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. 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 suffisant 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).

Dans plusieurs arrêts, la Cour de cassation décide que *« les motifs graves... doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui reçoit le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »* (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900; Cass., 27 février 1978, Pas., 737 ; Cass., 2 avril 1965, Pas., p. 827).

La jurisprudence admet que la précision ne doit pas résulter du seul écrit, si les objectifs recherchés, déjà mentionnés, sont atteints.

La Cour de Cassation a ainsi admis que *« l'écrit puisse être complété par une référence à d'autres éléments, tout en maintenant la condition fondamentale que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précisions les motifs justifiant le congé »* (Cass., 2.4.1965, Pas., 1965, I, p. 827; Cass., 16.12.1970, Pas., 1971, I, p. 369, voir aussi Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, p. 2486).

A titre d'illustration, dans l'arrêt du 16 décembre 1970, le pourvoi reprochait à la sentence rendue par le conseil de Prud'hommes d'appel de Mons d'avoir admis comme suffisamment précise la lettre de renvoi se limitant à faire référence *« aux événements de ce matin »*.

La Cour de Cassation estima *« qu'en précisant que le congé a été donné à la suite d'événements survenus le jour même, la lettre se réfère sans ambiguïté à l'enquête de police qui a mis en lumière les faits imputés à la demanderesse »*, et *« que cette référence permettait au juge d'apprécier la réalité et la gravité des motifs invoqués »*.

Une étude détaillée de la jurisprudence met en évidence que la jurisprudence appréhende au cas par cas l'exigence de précision du motif ; certaines décisions se montrent strictes alors que d'autres s'avèrent plus souples, lorsqu'il s'agit d'apprécier si les motifs ont été décrits d'une manière suffisamment précise (B. Paternostre, Recueil de jurisprudence. Le motif grave, Wolters Kluwer, 2014, en particulier les pages 192 à 198).

Ainsi, par exemple, la Cour de Cassation a considéré (Cass., 8 juin 1977, Pas., I, p. 1032) que : *« en décidant que les motifs (sabotage, négligence dans la finition, agacement des ouvriers à un point tel...) , étaient imprécis parce qu'ils ne permettaient pas de situer à quelle époque les faits s'étaient passés, l'arrêt a méconnu la portée de la loi »*.

De même, la Cour de Cassation a décidé que le motif énoncé *« dans le courant de la matinée, vous avez, sans aucune raison, insulté gravement l'époux de la gérante, en présence d'autres »*

travailleurs » est suffisamment précis ; il n'est pas nécessaire que la lettre de licenciement précise la nature des injures ni le lieu où elles ont été proférées, si ce lieu n'apparaît pas comme un élément essentiel » (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900).

De même, la Cour du travail de Liège a décidé que « *la mention contenue dans la lettre du 25 novembre 1996, à savoir « compte tenu des événements de ce jour », est évidemment laconique mais suffisante compte tenu du fait que lesdits événements ne laissent planer aucun doute puisque non seulement une plainte pénale a été déposée le jour même mais encore que l'actuelle intimée a été entendue dès le lendemain sur les faits en question » (C. Liège, 21 mai 2001, J.T.T., 2002, p. 180 ; dans le même sens C.T. Liège, 2 août 2004, R.G. n° 5356/95, inédit cité par B. Paternostre, op. cit., p. 186).* ».

Comme le relève la doctrine, la certitude requise « *peut résulter de l'absence de contestation de la partie à qui le congé est donné* » (C. Wantiez, le congé pour motif grave, Larcier, 1998, p.99 et suivantes, voir aussi en ce sens C.T. Mons, 24 novembre 1993, J.T.T., 1994, p.73).

Sur certains modes de preuve et règles probatoires :

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 précisait 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).

La Cour de Cassation belge a depuis lors pris position sur les articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire en ces termes :

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées ».

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).

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Application.

La lettre du 2 mai 2017 notifie à monsieur D. V. son licenciement sans préavis ni indemnité. L'usage du terme « avertissement » en début de lettre est une erreur matérielle qui ne modifie pas la portée de cette lettre. L'absence de mention expresse du mot « motif grave »

n'est pas de nature à invalider le licenciement pour motif grave. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'exige en effet pas que la lettre de congé contienne expressément la mention « motif grave » pour qu'un employeur puisse licencier un travailleur sur base de cette disposition sans préavis ni indemnité.

Le motif invoqué à l'appui du congé pour motif grave de monsieur D. V. tel qu'il résulte de la lettre de congé est le fait d'avoir contacté le 1^{er} mai 2017 son responsable d'une manière intolérable en utilisant un langage grossier et des menaces (repris au §3 de la lettre de congé pour motif grave) et d'avoir montré un manque de respect envers le responsable de la Région de Bruxelles, Wallonie et Brabant flamand et envers ses collègues sur le terrain (repris au §4 de la lettre de congé pour motif grave) .

Le seul fait identifié dans le temps est l'utilisation d'un langage grossier et de menaces envers son responsable le 1^{er} mai 2017.

La lettre de congé pour motif grave ne permet pas de répondre à la question de savoir si le manque de respect envers le responsable de la Région de Bruxelles, Wallonie et Brabant flamand et envers ses collègues sur le terrain non accompagné d'une date (repris au §4) est un autre grief survenu à un autre moment ou au contraire une répétition du motif exprimé au §3.

La Cour constate que figurent au dossier de la sa Falck Benelux deux mails envoyés le 1^{er} mai 2017 par monsieur D. V. au directeur de la société, le docteur C., au responsable du département Bruxelles-Wallonie, monsieur M. A. et aux différents collègues en réaction à un avis au personnel envoyé par monsieur M. A. en annexe à un mail du 27 avril 2017, dans lequel monsieur D. V. s'exprime de manière critiquable.

La Cour estime qu'il ne fait pas de doute que le grief survenu le 1^{er} mai 2017 et reproché dans la lettre de congé en son §3 est à mettre en lien avec ces deux mails.

Dans cette mesure, la Cour considère que la lettre de congé est suffisamment précise pour permettre à monsieur D. V. de connaître le motif reproché et à la Cour d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux invoqués devant lui.

Il en va différemment du grief exprimé au §4 et dont il ne sera pas tenu compte pour apprécier la régularité et ou le fondement du licenciement pour motif grave à défaut de pouvoir identifier avec certitude à quoi il est fait référence.

Le grief lié à l'utilisation d'un langage grossier et de menaces envers son responsable le 1^{er} mai 2017 étant situé moins de 3 jours avant la notification du congé pour motif grave, il n'y a pas de problème lié au respect du délai de 3 jours prescrit par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Il convient d'examiner si ce grief constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le ton utilisé par monsieur D. V. dans ses deux mails du 1^{er} mai 2017 est inapproprié et critiquable.

Ces mails ne contiennent par contre aucune menace.

En effet, monsieur D. V. s'est à tort ou à raison senti visé par l'avis au personnel adressé le 27 avril 2017 par monsieur M. A. (alors que ledit avis fait état d'un petit groupe d'ambulanciers non autrement décrits à qui il reproche de « *dire des imbécilités* » et de tenir « *des discours infondés et haineux* » sans citer aucunement le nom de monsieur D. V.) et a considéré qu'on lui reprochait d'être raciste, ce qu'il jugea diffamatoire dans son 1^{er} mail du 1^{er} mai 2016. Il a terminé son mail en précisant qu'il adresserait à monsieur M. (il vise en réalité monsieur M. A.) une convocation au tribunal du travail pour diffamation. Cette précision ne constitue pas une menace adressée à son responsable. Monsieur D. V. se sentant victime d'une diffamation, a en effet le droit d'exprimer qu'il entend exercer un recours en justice pour se défendre de la diffamation dont il s'estime victime et qu'il estime susceptible de nuire à son avenir professionnel.

Les termes utilisés dans ces mails du 1^{er} mai 2017 à l'encontre de son responsable, monsieur M. A. qu'il qualifie de chef de bande et à qui il reproche de retourner sa veste (dans le premier mail du 1^{er} mai 2017) et à qui il fait grief d'être hypocrite ou de vivre dans un monde de bisounours (dans le second mail du 1^{er} mai 2017) sont problématiques au regard de l'obligation de respect et d'égards mutuels entre parties au contrat de travail fixée par l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail quand bien-même monsieur D. V. s'estimait visé par l'avis au personnel du 27 avril 2017 et diffamé.

En cela, monsieur D. V. peut se voir reprocher une faute.

Cette faute n'a cependant pas le caractère d'un motif grave au sens de la définition précitée.

L'existence d'avertissements antérieurs auxquels la lettre de congé pour motif grave fait référence ne permet pas d'arriver à une autre conclusion.

Les avertissements les plus proches de la date du licenciement datent du 30 novembre et 7 décembre 2016. L'on se situe alors 6 mois avant le licenciement. Les autres avertissements sont très éloignés dans le temps, remontant au plus tôt au mois de février 2010, soit six ans plus tôt et ne sont pas de nature à apprécier la gravité du grief commis le 1^{er} mai 2017.

Le seul avertissement reprochant un comportement d'une même nature que le fait survenu le 1^{er} mai 2017 et reproché dans la lettre de congé est celui du 30 novembre 2016 qui

manque de précision, est contesté par monsieur D. V. et n'est au final pas démontré. Il n'y a dès lors pas lieu d'en tenir compte pour apprécier s'il est de nature à éclairer sur la gravité du grief repris à l'appui du congé

Le reproche contenu dans l'avertissement du 7 décembre 2016 est lié au refus d'effectuer une mission confiée par le dispatcheur en date du 5 décembre 2016. Monsieur D. V. le conteste en déposant une attestation établie par son collègue de travail avec qui il travailla le 5 décembre 2016.

En tout état de cause, ce reproche, même à le supposer établi, n'est pas de nature à éclairer la gravité du grief commis le 1^{er} mai 2017.

La sa Falck Benelux dépose en pièces 15 à 20 de son dossier de pièces des attestations de plusieurs personnes qui y relatent divers faits que la société entend invoquer pour convaincre du licenciement pour motif grave.

La Cour tient à faire remarquer que ces attestations ne respectent pas les formes prescrites par l'article 961/2 du Code judiciaire. En effet, hormis l'attestation déposée en pièce 15 qui reprend en annexe une copie de la carte d'identité de la personne au nom de qui elle est établie, aucune de ces attestations ne contient une copie de la pièce d'identité permettant de vérifier l'auteur et aucune ne renseigne l'adresse de domicile de son auteur. Ces attestations (en ce compris celle déposée en pièce 15) ne sont par ailleurs pas écrites de la main de leur auteur mais sont dactylographiées. Ces manquements permettent de douter de leur valeur probante. Ce manque de valeur probante est encore renforcée s'agissant des attestations établies au nom du docteur C. et de monsieur M. A. qui ne sont pas des acteurs totalement neutres dans le présent litige et pourraient avoir un intérêt à la solution de celui-ci, ce qui a pu influencer les attestations à supposer qu'elles émanent d'eux. En effet, le premier s'identifie avec la sa Falck Benelux puisqu'il se présente comme le « Ceo » de la sa Falck Benelux et le second est directement visé par les mails problématiques du 1^{er} mai 2017 évoqués dans son attestation dont le premier l'informe qu'il sera cité en justice pour diffamation.

En tout état de cause, les faits évoqués dans ces attestations ne sont pas repris dans la lettre de congé pour motif grave et ce alors que par son courrier du 28 juillet 2017 en réponse à l'interpellation de monsieur D. V. sur les motifs du licenciement, la sa Falck Benelux a bien précisé qu'elle avait exposé très concrètement les raisons et les motifs à l'origine du licenciement dans cette lettre. C'est d'autant plus interpellant que monsieur M. A. prétend dans son attestation avoir informé sa direction du comportement décrit dans les attestations (agressivité envers ses collègues et s'être retrouvé sous l'emprise de l'alcool lors de la réunion du 24 avril 2017) et que le docteur C. était présent à cette réunion. La circonstance que la sa Falck Benelux qui était censée avoir connaissance de ces faits à les supposer existants, n'en ait pas fait état dans la lettre de congé pour motif grave du 2 mai 2017 permet encore davantage de douter de la réalité des faits énoncés dans ces attestations.

En conclusion, la Cour n'estime pas que les faits rapportés dans ces attestations sont suffisamment prouvés, en manière telle qu'il n'en sera pas tenu compte pour apprécier la gravité du manquement commis le 1^{er} mai 2017.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour considère que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié à défaut pour la sa Falck Benelux d'établir que monsieur D. V. a commis une faute à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Monsieur D. V. a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis de 40 jours et 13 semaines.

Cette durée n'est pas contestée et résulte de l'application combinée des articles 67 à 70 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et de l'article 37/2 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Compte-tenu du salaire horaire non contesté de 10,68 euros et du régime horaire de 38 heures par semaine répartis sur 5 jours, le montant brut dû correspond au montant réclamé de 8.522,64 euros (7,6 heures par jour x 10,68 €/h x 40 jours + 38 heures x 10,68 €/h x 13 semaines), à augmenter des intérêts légaux à dater du 2 mai 2017 et des intérêts judiciaires.

Monsieur D. V. ne justifie pas la raison pour laquelle il faudrait y ajouter le pécule de vacances alors qu'il est ouvrier ou une prime de fin d'année sans démontrer la base légale d'une telle prime. Il ne justifie pas davantage la raison de faire appel au secrétariat social de la sa Falck Benelux, alors qu'il ne démontre pas avoir droit à davantage que le montant précité.

2. Les documents sociaux.

La Sa Falck Benelux doit délivrer à monsieur D. V. un C4 rectifié et une fiche de paie relatif à l'indemnité compensatoire de préavis.

3. La sanction civile de 2 semaines de rémunération

Les principes.

La convention collective de travail n°109 contient un chapitre III relatif au droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

L'article 3 dispose ainsi :

« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

En vertu de l'article 4 *« le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.*

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail ».

L'article 5 dispose :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Le commentaire donné de cette disposition dans la convention collective de travail est :

« Le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur.

Pour vérifier la date à laquelle l'employeur répond, le cachet de la poste fait foi ».

L'article 6 prévoit cependant que : *« par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».*

L'article 7 est libellé comme suit :

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre

initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

Application.

L'article 2 §4 de la CCT n°109 dispose que *« le chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué ».*

En soi, c'est assez logique puisque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail impose déjà à l'employeur d'énoncer avec précision les motifs qui justifient sa décision.

La Cour estime que quand bien-même la sa Falck Benelux invoque d'autres faits évoqués dans les attestations que ceux mentionnés dans la lettre de congé pour motif grave à laquelle elle a renvoyé monsieur D. V. en réponse à sa demande connaître les motifs concrets de son licenciement, ce dernier ne justifie pas sa demande d'obtenir une amende sur base de l'article 7 de la CCT n°109.

4. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les principes.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable comme *« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».*

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de

décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de Cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seule serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de Cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de Cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un

lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, *« seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge »*.

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *« l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement »* (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».*

Application.

La Cour a considéré que monsieur D. V. avait commis une faute en raison des termes utilisés à l'encontre de son responsable, monsieur M. A. dans les mails qu'il lui a adressés le 1^{er} mai 2017. Dans le premier mail du 1^{er} mai 2017, il qualifie son responsable de chef de bande et lui reproche de retourner sa veste et dans le second mail du 1^{er} mai 2017, il estime qu'il est soit hypocrite soit qu'il vit dans un monde de bisounours.

Le licenciement fondé sur l'envoi de ces mails contenant lesdits termes est lié à la conduite du travailleur.

Il n'est pas démontré qu'un employeur normal et raisonnable confronté à un même grief commis par ce travailleur n'aurait jamais décidé de le licencier.

Dans cette mesure, la Cour estime que le licenciement de monsieur D. V. n'est pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 en manière telle que monsieur D. V. ne peut prétendre à l'indemnité prévue par l'article 9 de la CCT n°109.

Le jugement dont appel doit être réformé sur ce point.

5. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire,CUP,2013,volume 145,p. 353).

L'article 1022 du Code judiciaire autorise le juge à diminuer ou augmenter l'indemnité de procédure en raison par exemple du critère de la complexité de l'affaire, du caractère manifestement déraisonnable de la situation. Elle l'autorise à diminuer l'indemnité en raison de la capacité financière de la partie succombante.

Monsieur D. V. a obtenu partiellement gain de cause tant en 1^{ère} instance qu'en appel puisque son droit à une indemnité compensatoire de préavis est reconnu de même que son droit à obtenir un C4 rectifié et une fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis.

Pour tenir compte du fait qu'il n'obtient que partiellement gain de cause et succombe en partie à ses demandes, la Cour estime justifié de tenir compte, dans le cadre de son pouvoir de compenser les dépens, du montant accordé à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour déterminer l'indemnité de procédure à laquelle il peut prétendre à charge de la sa Falck Benelux tant en 1^{ère} instance qu'en appel.

Il n'y a pas lieu de s'écarter du montant de base.

Monsieur D. V. a dès lors droit à titre de dépens de 1^{ère} instance et d'appel à un montant de 1.080 € par instance.

La sa Falck Benelux supportera en outre ses propres dépens de 1^{ère} instance et d'appel ainsi que le montant de 20 € qu'elle a payée à titre de contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Réforme partiellement le jugement dont appel ;

Condamne la sa Falck Benelux à payer à monsieur D. V. la somme de 8.522,64 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux à partir du 2 mai 2017 et des intérêts judiciaires ;

Condamne la sa Falck Benelux à délivrer à monsieur D. V. un C4 rectifié et une fiche de paie relatif à l'indemnité compensatoire de préavis ;

Déclare la demande d'amende civile et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée ;

En déboute monsieur D. V. ;

Condamne la sa Falck Benelux aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel taxés dans le chef de monsieur Falck Benelux à la somme de 1.080 euros par instance, en ce compris la somme de 20 euros déjà payée à titre de contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
J.-B. MAISIN, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, J.-B. MAISIN, P. WOUTERS, P. KALLAI,

Monsieur J.-B. MAISIN, conseiller social au titre d'ouvrier, et qui était présent lors des 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 est signé par Monsieur P. KALLAI, conseiller, et Monsieur P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur.

J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ième} Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 mai 2021, où étaient présents :

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

J. ALTRUY,

P. KALLAI,