



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 14 juin 2021
Numéro du rôle 2019/AB/226
Décision dont appel 17/6679/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.P.R.L. H-SECURITE, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0864.017.996, dont le siège social est établi à 1140 BRUXELLES, rue Colonel Bourg 107,

partie appelante,
représentée par Maître

contre

Monsieur M. E.,

partie intimée,
représentée par Maître

* * *

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. La S.P.R.L. H-SECURITE a interjeté appel le 26 mars 2019 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 31 octobre 2018.
2. Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 15 mai 2019, prise à la demande conjointe des parties.
3. Monsieur M. E. a déposé des conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

La S.P.R.L. H-SECURITE a déposé des conclusions et des conclusions additionnelles et de synthèse, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les délais fixés par l'ordonnance précitée n'ont pas tous été respectés mais les parties ont marqué leur accord sur la manière dont la cause a été mise en état.

4. Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 avril 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

II. FAITS

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

7. La S.P.R.L. H-SECURITE est active dans le secteur du gardiennage.

8. Monsieur M. E. est entré au service de la S.P.R.L. H-SECURITE le 5 août 2015 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, en qualité d' « agent SB », c'est-à-dire en qualité d'agent de surveillance « statique de base ».

9. Par lettre recommandée du 12 avril 2017 (date du cachet de la poste), la S.P.R.L. H-SECURITE notifie à Monsieur M. E. son licenciement pour motif grave dans les termes suivants :

« Monsieur M. E.,

1. La société H-Sécurité vous a engagé le 5 août 2015 en tant qu'Agent Statique de Base à temps plein.

2. Pour rappel votre fonction consiste à surveiller les biens de nos clients, à gérer et contrôler l'accès au chantier et également à pouvoir assumer une gestion de la sécurité et d'intrusion.

H-Sécurité vous a confié, un temps plein au Carrefour de Hal, ensuite un temps plein sur Mark & Spencer, qui ont dû vous être retirés successivement suite aux plaintes de nos clients.

Malgré ces mécontentements et suite à votre demande de faire des prestations de nuit, monsieur G. vous a proposé plusieurs nuits en date du 10/04/2017 et vous avez indiqué vouloir prêter la surveillance chez Apple Store la nuit du 10/04/2017.

3. Le 11/04/2017, à 9h34 Monsieur Mo., Loss Prevention Manager de Apple Store France, a contacté notre commercial Me. pour lui faire part de l'incident. En effet, vous avez été photographié par les employés de Apple Store qui n'ont pas pu rentrer car vous étiez en train de dormir sur un lit confectionné par vos soins.

4. Nous considérons que votre comportement est gravement fautif en ce que :

- *D'une part suite aux pertes de deux chantiers (temps plein) à cause d'un abandon de poste en votre chef, nous avons continué à vous soutenir et à vous donner des chantiers. Nous risquons de perdre notre client à cause de votre manque de professionnalisme. Ceci sera le 3^{ième} chantier sur lequel vous vous faites renvoyer.*
- *Votre mission chez Apple consistait à bien veiller sur tous les produits et à assurer la sécurité du magasin. En dormant vous avez manqué à vos obligations et vous avez failli à votre mission principale, veiller sur le magasin et ces produits.*
- *Apple Store, Avenue de la Toison d'Or est un magasin vitré. En vous exposant en plein sommeil vous avez terni la réputation de H-Sécurité et fragilisé la relation que nous entretenons avec notre client.*
- *En vous aménageant un lit de fortune en rassemblant les blocs de bois vous démontrez le caractère volontaire de l'infraction.*

Votre comportement est inadmissible et nuit totalement à notre collaboration.

Vos manquements constituent dès lors une faute grave rendant irrémédiablement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle et justifient votre licenciement pour motif grave avec effet immédiat sans préavis ni indemnité.

Je vous prie de croire, ... ».

10. A la suite de son licenciement, Monsieur M. E. a pris l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, par une requête déposée au greffe dudit tribunal le 27 octobre 2017.

III. LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

1. La demande originaire de Monsieur M. E.

11. Aux termes du dispositif des conclusions qu'il a déposées devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, Monsieur M. E. demandait audit tribunal condamner la S.P.R.L. H-SECURITE au paiement :

- de 5.678,10 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- de 44,67 € bruts à titre d'arriérés de rémunération pour les prestations effectuées le 12 avril 2017,
- à majorer des intérêts de retard.

Il postulait également la condamnation de la S.P.R.L. H-SECURITE à la délivrance de documents sociaux rectifiés, ainsi qu'aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 1.080,00 €.

2. Le jugement dont appel

12. Par jugement définitif prononcé contradictoirement le 31 octobre 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande de Monsieur M. E. recevable et fondée en chacun de ses chefs.

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

1. L'appel et les demandes de la S.A. H-SECURITE

13. La S.P.R.L. H-SECURITE fait grief au jugement dont appel d'avoir invalidé le licenciement pour motif grave de Monsieur M. E., alors qu'il ressortirait à suffisance des pièces produites à son dossier que celui-ci s'est endormi sur son lieu de travail dont il devait assurer la sécurité, manquant ainsi gravement à ses obligations et à l'essence de son travail et ayant rompu la confiance nécessaire à la poursuite de la collaboration.

14. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, la S.P.R.L. H-SECURITE demande en conséquence ce qui suit à la Cour :

« Déclarer [son] appel [...] recevable et fondé et, en conséquence :

Réformer le jugement a quo en ce qu'il a :

- *Condamné la requérante à payer à Monsieur M. E. :
 - 5.678,10 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, à dater du 12 avril 2017 ;
 - 44,67 € bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, à dater du 12 avril 2017 ;*
- *Condamné la requérante à délivrer à Monsieur M. E. les documents sociaux ad hoc, compte tenu de l'objet de la condamnation ;*
- *Condamné la requérante à payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.080 € et une contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €) ;*

Partant ;

- *Dire que le licenciement pour motif grave de Monsieur M. E. était justifié de sorte que sa demande initiale est non fondée ;*
- *Condamner l'intimé à payer à la concluante les frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (2 x 1.080 €, soit 2.160 €) ».*

2. La demande de Monsieur M. E.

15. Aux termes du dispositif de ses conclusions d'appel, Monsieur M. E. demande pour sa part à la Cour de déclarer l'appel de la S.P.R.L. H-SECURITE recevable mais non fondé et, en conséquence, de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions et de condamner la S.P.R.L. H-SECURITE aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure taxées à 1.080,00 € par instance.

V. RECEVABILITE DE L'APPEL

16. 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 DES CONTESTATIONS

1. Concernant le licenciement pour motif grave de Monsieur M. E.

a. En droit : dispositions et principes applicables

17. 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 ».

18. 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 »¹.

19. 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 »².

¹ H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, 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.

² H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 50 ; voir également : Cass. 6 juin 2016, J.T.T. 2016, p. 351.

20. Dans son appréciation, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances concrètes de la cause³.

Parmi les circonstances de nature à conférer aux faits commis par un travailleur le caractère d'un motif grave, figure notamment le fait que le travailleur est investi d'une mission de confiance⁴.

21. La preuve du motif grave incombe enfin à la partie qui a notifié le congé.

Cette preuve doit être apportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de « raisonnable » par l'article 8.5. du nouveau Livre VIII du Code civil (entré en vigueur le 1^{er} novembre 2020), le doute subsistant éventuellement devant profiter à l'autre partie (cf. 4^{ème} alinéa de l'article 8.5. du nouveau Livre VIII du Code civil).

La preuve requise peut par ailleurs être apportée par toutes voies de droit, en ce compris par témoignages ou présomptions, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge (cf. articles 8.28 et 8.29 du nouveau Livre VIII du Code civil).

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

22. La Cour constate tout d'abord que le licenciement pour motif grave de Monsieur M. E. ne fait l'objet d'aucune contestation de la part de celui-ci quant au respect des formes et délais de notification 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.

Il appartient donc essentiellement à la Cour de vérifier si les faits invoqués à l'appui de ce licenciement sont établis et, dans l'affirmative, s'ils sont constitutifs d'un motif grave.

(i) Quant à la preuve des faits reprochés à Monsieur M. E.

23. Monsieur M. E. prétend que la S.P.R.L. H-SECURITE n'apporterait pas la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui de son licenciement pour motif grave, alors même qu'il les conteste.

24. Monsieur M. E. conteste ainsi et tout d'abord « avoir dormi dans le magasin Apple la nuit du 10 au 11 avril 2017 ».

³ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium Social – Droit du travail (2020-2021)*, Wolters Kluwer, n° 4467 et suivants ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

⁴ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4468.

25. La S.P.R.L. H-SECURITE produit les pièces suivantes à l'effet d'établir la réalité de ce premier fait :

- un premier e-mail adressé le 11 avril 2017 à 10h28 par Monsieur MO., *Loss Prevention Manager d'Apple Retail France* (dont il n'est pas contesté qu'il était en charge de la gestion de la sécurité de l'*Apple Store* de Bruxelles) à Monsieur ME. (dont il n'est pas contesté non plus qu'il était en charge de cette même gestion au sein de la S.P.R.L. H-SECURITE) et d'autres personnes occupées au sein de la S.P.R.L. H-SECURITE, dans les termes suivants :

« *Bonjour Messieurs,*

Vous trouverez ci-dessous la photo de l'agent censé assurer la sécurité de notre magasin cette nuit :

<image1.jpeg>

Force est de constater que cette posture n'est pas la plus appropriée pour remplir cette mission.

D'autant que le personnel du magasin n'a pas réussi à le réveiller en tapant sur les vitres.

Il a fallu qu'un manager le réveille.

[...].

J'attends (sic) donc une réaction rapide de votre part pour que ce sujet ne soit plus d'actualité.

[...] » (pièce n° 2 du dossier de la S.P.R.L. H-SECURITE) ;

- un e-mail complémentaire adressé le 12 avril 2017 à 9h53 par Monsieur MO. aux mêmes destinataires de la S.P.R.L. H-SECURITE dans les termes suivants :

« *Voici les faits tels qu'ils m'ont été transmis :*

Manager came in at 7:30 through the backdoor. He has entered the shopfloor, passed the guard that didn't wake up until he opened the front door. The guard said "Hey you're not Maud and you weren't suppose to be here until BAM" Delay caused by this is maybe 15-20 minutes" (pièce n° 3 du dossier de la S.P.R.L. H-SECURITE) ;

[Traduction libre proposée par la SPRL H-SECURITE en termes de conclusions, non contestée comme telle par Monsieur M. E. :

« Le manager est arrivé à 7h30 par la porte arrière. Il est entré dans le magasin, a passé le garde qui ne s'est pas réveillé jusqu'à ce qu'il ouvre la porte de devant. Le garde a dit « Hey, tu n'es pas Maud et vous n'étiez pas supposés être là avant 8 heures ». Retard causé par cet incident peut-être 15-20 minutes »].

- et la photo annexée au premier e-mail dont question ci-dessus, où l'on voit un homme couché sur un ensemble de blocs en bois disposés en forme d'estrade carrée (annexe à la pièce n° 2 du dossier de la S.P.R.L. H-SECURITE).

26. Au vu de l'ensemble de ces éléments précis et concordants, la Cour estime que le premier fait invoqué par la S.P.R.L. H-SECURITE à l'appui du licenciement pour motif grave de Monsieur M. E. est établi avec un degré suffisant de certitude.

27. C'est à tort et en vain que Monsieur M. E. le conteste en se prévalant du fait que les e-mails précités ne constitueraient que des témoignages indirects et qu'ils ne seraient en outre corroborés par aucun élément objectif du dossier.

En effet :

- outre que le caractère indirect d'un témoignage ne rend pas pour autant celui-ci irrecevable ou nul, en manière telle que rien ne s'oppose, comme tel, à ce qu'un certain crédit y soit réservé, ni, en l'espèce, à ce que la Cour tienne effectivement compte de la relation des faits litigieux contenue dans les deux e-mails produits par la S.P.R.L. H-SECURITE parmi les éléments de nature à emporter sa conviction,
- force est de constater que cette relation des faits est de surcroît corroborée par la photo jointe au premier e-mail.

28. La Cour observe par ailleurs, concernant cette photo, que Monsieur M. E. n'a jamais contesté comme tel que ce soit lui qui y figure.

Tout au plus prétend-il qu'elle *« ne permet pas de voir [qu'il] était effectivement endormi »* et qu' *« à la suite du premier juge, il y a lieu de constater que la lettre de rupture ne donne aucune indication de l'heure à laquelle la photo a été prise, ni sur l'identité de son auteur »*.

Lors de l'audience de plaidoirie du 19 avril 2021, le conseil de Monsieur M. E. a toutefois précisé, sur interpellation de la Cour, qu'il ne contestait pas pour autant que cette photo ait été prise à la fin de sa prestation de la nuit du 10 au 11 avril 2017.

Le fait que l'on ignore l'identité de l'auteur de cette photo, de même que l'heure exacte à laquelle elle a été prise ne suffit donc pas non plus à justifier que la Cour ne puisse en tenir compte parmi les éléments de nature à emporter sa conviction quant à la réalité de ce premier fait invoqué par la S.P.R.L. H-SECURITE à l'appui du licenciement pour motif grave de Monsieur M. E.

29. Monsieur M. E. conteste pour le surplus avoir « *aménagé un lit de fortune en rassemblant des blocs de bois présents sur place* » et, partant, « *avoir prémédité son geste* ».

La Cour constate à cet égard que la S.P.R.L. H-SECURITE demeure effectivement en défaut d'établir la réalité de ce fait, qui n'est du reste même pas rapporté comme tel dans les deux e-mails précités.

Ce fait ne sera donc pas retenu comme tel dans l'appréciation du motif grave imputé à Monsieur M. E., à laquelle la Cour procédera ci-après.

30. Il en va du reste de même du fait que la S.P.R.L. H-SECURITE aurait déjà perdu précédemment deux chantiers du fait de manquements antérieurs de Monsieur M. E., cette affirmation ne reposant sur aucun élément objectif du dossier soumis à la Cour.

31. En conclusion des éléments qui précèdent, la Cour juge que la S.P.R.L. H-SECURITE prouve à tout le moins que Monsieur M. E. a été trouvé endormi sur son lieu de travail lors de la fin de sa prestation du 10 au 11 avril 2017.

(ii) Quant au motif grave invoqué

32. La Cour juge que le fait invoqué et ainsi prouvé par la S.P.R.L. H-SECURITE est effectivement constitutif d'un motif grave dans le chef de Monsieur M. E.

En effet :

- outre que le fait de s'endormir en cours de prestation sur son lieu de travail constitue indiscutablement un manquement fautif de la part de Monsieur M. E. à ses obligations tant contractuelles que légales, l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail disposant notamment que « *le travailleur a l'obligation [...] d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* »,
- et qu'il s'agit, comme tel, d'un manquement déjà particulièrement grave dans son chef, en ce que Monsieur M. E. était, en sa qualité d'agent de gardiennage, investi d'un poste de confiance requérant une attention toute particulière de sa part,
- le comportement reproché en l'espèce à Monsieur M. E. est d'autant plus grave en l'espèce que compte tenu de la configuration particulière du chantier sur lequel il était

occupé lors des faits litigieux, il était visible de tous, s'agissant d'un magasin entièrement vitré ;

ce faisant, Monsieur M. E. a manifestement mis en péril non seulement la sécurité des lieux dont la surveillance lui incombait pourtant, mais également l'image et les intérêts commerciaux de son employeur.

La Cour en déduit que c'est à bon droit que la S.P.R.L. H-SECURITE a considéré que la faute grave ainsi commise par Monsieur M. E. était de nature à rendre définitivement et immédiatement impossible la poursuite de leur collaboration professionnelle.

33. C'est à tort que Monsieur M. E. prétend se prévaloir du fait que le comportement qui lui est reproché ne serait pas fautif dans la mesure où, ayant été chargé d'une prestation de plus de six heures, il avait droit à une pause.

En effet :

- si ce droit à une pause ne saurait lui être dénié, ne fût-ce qu'en vertu de l'article 38^{quater} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail,
- il est cependant pour le moins étrange que Monsieur M. E. ait en l'espèce attendu la fin de sa prestation pour l'exercer, alors qu'il aurait pu le faire au milieu de la nuit, c'est-à-dire vers 2 ou 3 heures du matin (la prestation litigieuse s'étendait en effet du 10 avril 2017 à 20h au 11 avril à 8h),
- et il va par ailleurs de soi que Monsieur M. E. n'était pas pour autant autorisé à mettre cette pause à profit pour dormir sur son lieu de travail et ce, non seulement profondément au vu des difficultés rencontrées pour le réveiller, mais de surcroît ostensiblement, puisqu'il était directement visible de l'extérieur comme cela ressort de la photo produite par la S.P.R.L. H-SECURITE en annexe de la pièce n° 2 de son dossier.

Le fait que Monsieur M. E. aurait été chargé de cette prestation de nuit au dernier moment n'y change rien non plus, la surveillance qui constitue l'essence de ses prestations contractuelles supposant en effet qu'il soit et reste en état de veille active durant toutes les prestations qui lui sont confiées, en ce compris de nuit.

Il importe par ailleurs peu qu'il ne soit pas établi que Monsieur M. E. se soit, à dessein, constitué un lit ; le seul fait qu'il se soit ainsi endormi profondément et ostensiblement sur le chantier dont il était censé assurer la surveillance suffit en soi à constituer le motif grave invoqué par la S.P.R.L. H-SECURITE à l'appui de son licenciement, sans qu'il soit requis que cet endormissement résulte en outre d'une volonté délibérée dans son chef.

34. C'est par ailleurs en vain que Monsieur M. E. conteste que la faute qui lui est reprochée soit grave dans la mesure où la S.P.R.L. H-SECURITE demeure en défaut de prouver les manquements précédents dont elle se prévaut également dans la lettre de notification.

Si ce défaut de preuve est exact, il n'en demeure pas moins que l'absence de tout antécédent avéré dans le chef de Monsieur M. E. n'atténue en rien la gravité du comportement qui lui est reproché en l'espèce.

Il en va du reste de même du fait qu'il n'aurait jamais reçu aucun avertissement au cours de l'exécution du contrat.

35. De même, c'est en vain que Monsieur M. E. prétend reprocher à la S.P.R.L. H-SECURITE de ne pas avoir respecté la procédure de licenciement prévue par la convention collective de travail conclue le 8 janvier 2015 au sein de la commission paritaire pour les services de garde.

En effet :

- même à supposer que cette procédure soit applicable en cas de licenciement pour motif grave, ce que la S.P.R.L. H-SECURITE conteste,
- son non-respect ne fait l'objet d'aucune sanction spécifique,
- en manière telle qu'il ne serait en tout état de cause pas de nature à invalider le licenciement de Monsieur M. E.,
- mais qu'il fondrait tout au plus celui-ci à postuler des dommages et intérêts à la charge de la S.P.R.L. H-SECURITE, ce qu'il ne fait pas.

36. La Cour estime enfin que c'est tout aussi à tort et en vain que Monsieur M. E. prétend reprocher à la S.P.R.L. H-SECURITE de l'avoir « *laisser effectuer ses prestations habituelles le 12 avril 2017* » alors que la décision de le licencier pour motif grave aurait été prise dès le 11 avril 2017 comme en attesterait la date apposée sur la lettre de licenciement, ce qui démontrerait « *sans doute possible que toute collaboration avec Monsieur M. E. n'était pas exclue dans le chef de H-SECURITE* ».

En effet :

- s'il est constant que la lettre de licenciement pour motif grave de Monsieur M. E. est formellement datée du 11 avril 2017,
- il n'en demeure pas moins que cette lettre n'a été déposée à la poste que le 12 avril 2017 comme en atteste le cachet apposé sur le récépissé de son envoi par recommandé (voir la copie de ce récépissé joint à la pièce n° 4 du dossier de la S.P.R.L. H-SECURITE),
- et que seul ce dépôt à la poste est de nature à manifester la volonté effective de la S.P.R.L. H-SECURITE de licencier Monsieur M. E. pour motif grave et, partant, à « consommer » en conséquence la rupture de son contrat⁵.

Or, il est constant que la partie qui envisage de notifier la rupture d'un contrat de travail pour motif grave dispose, pour ce faire, d'un délai de réflexion de trois jours ouvrables en vertu de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il ne saurait donc être reproché en l'espèce à la S.P.R.L. H-SECURITE d'avoir attendu un jour pour ce faire.

Le fait que Monsieur M. E. travailla encore le 12 avril 2017 n'y change rien, s'agissant précisément du jour auquel lui fut effectivement notifié son licenciement pour motif grave.

Il ne ressort par ailleurs et enfin d'aucun élément objectif du dossier que Monsieur M. E. aurait encore travaillé au service de la S.P.R.L. H-SECURITE au-delà du 12 avril 2017, en manière telle qu'il ne saurait être considéré que celle-ci aurait admis, fût-ce tacitement, que la poursuite de la collaboration entre les parties était néanmoins encore possible au-delà du délai de réflexion qu'elle mit légitimement à profit avant de prendre l'initiative de notifier effectivement à Monsieur M. E. son licenciement pour motif grave.

c. En conclusion, quant au licenciement de Monsieur M. E. pour motif grave

37. La Cour juge que le licenciement de Monsieur M. E. 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 réformé quant à ce et Monsieur M. E. sera débouté de sa demande tendant à la condamnation de la S.P.R.L. H-SECURITE à lui payer une indemnité compensatoire de préavis.

2. Quant à la rémunération afférente au 12 avril 2017

⁵ Voir notamment en ce sens : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4488.

38. Monsieur M. E. prétend n'avoir jamais été rémunéré des prestations qu'il a encore effectuées au service de la S.P.R.L. H-SECURITE le 12 avril 2017.

39. La S.P.R.L. H-SECURITE qui ne conteste pas ces prestations ni le montant de la rémunération postulée en contrepartie par Monsieur M. E., prétend s'en être acquittée.

40. La Cour constate pour sa part que la S.P.R.L. H-SECURITE demeure en défaut d'apporter la preuve du paiement de la rémunération ainsi postulée par Monsieur M. E., alors même que la charge lui en incombe conformément au 2^{ème} alinéa de l'article 8.4. du nouveau Livre VIII du Code civil.

41. Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. H-SECURITE à payer à Monsieur M. E. la somme brute de 44,67 € à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 12 avril 2017 et à lui délivrer les documents sociaux *ad hoc*, compte tenu de l'objet de cette condamnation.

3. Quant aux dépens

42. Selon le dernier alinéa de l'article 1017 du Code judiciaire, « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

« *Cette disposition offre la faculté au juge de, en cas de victoire partielle, de répartir les dépens entre les parties* » et ce, selon des modalités qu'il lui appartient de déterminer discrétionnairement⁶.

43. En l'espèce, les deux parties ont chacune partiellement succombé dans leurs demandes / défenses respectives.

Monsieur M. E. a cependant le plus largement succombé, en ce qu'il a succombé dans sa demande principale tendant à la condamnation de la S.P.R.L. H-SECURITE à lui payer une indemnité compensatoire de préavis.

Cela étant, l'introduction de la présente procédure par Monsieur M. E. n'était pas pour autant inutile, puisque la S.P.R.L. H-SECURITE lui reste encore redevable de la rémunération afférente à ses prestations du 12 avril 2017 ou demeure à tout le moins en défaut de prouver s'en être acquittée.

44. Dans ces conditions, la Cour décide de condamner Monsieur M. E. à 90 % des dépens revenant à la S.P.R.L. H-SECURITE dans le cadre des deux instances (2 x 1.080,00 € à titre d'indemnité de procédure), soit la somme totale de 1.944,00 €

⁶ G. de Leval et consorts, Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 2.124.

(2.160,00 € x 90 %), et de compenser les contributions de 20,00 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont chacune des parties a fait l'avance (Monsieur M. E. au moment de l'introduction de la présente procédure et la S.P.R.L. H-SECURITE au moment de l'introduction de son appel).

VII. DECISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé dans la mesure suivante :

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. H-SECURITE à payer à Monsieur M. E. 5.678,10 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 12 avril 2017 et à lui délivrer les documents sociaux *ad hoc* compte tenu de l'objet de cette condamnation ;

Statuant à nouveau sur ces demandes, en déboute Monsieur M. E. ;

Confirme le jugement dont appel pour le surplus ;

Et condamne Monsieur M. E. à payer à la S.P.R.L. H-SECURITE la somme totale de 1.944,00 € correspondant à 90 % des dépens lui revenant dans le cadre des deux instances, et compense les contributions de 20,00 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont chacune des parties a fait l'avance.

* * *

Ainsi arrêté par :

, magistrat délégué,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de _____, greffier

Madame _____, conseiller social au titre d'ouvrier, et Monsieur _____, conseiller social au titre d'employeur, qui ont participé aux débats et au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame _____, magistrat délégué,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 14 juin 2021, où étaient présents :

_____, magistrat délégué,

_____, greffier