



|                        |
|------------------------|
| Numéro du répertoire   |
| <b>2022 / 156.</b>     |
| Date du prononcé       |
| <b>18 janvier 2022</b> |
| Numéro du rôle         |
| <b>2019/AB/4</b>       |
| Décision dont appel    |
| <b>15/2234/A</b>       |

### Expédition

Délivrée à **L.**

**Huissier de Justice**

POUR: **P**

le **07.03.2022**,

€ **9,35**

JGR **-171.**

## Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00002516305-0001-0011-01-01-1





3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 21 décembre 2021. Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

## **I. ANTECEDENTS**

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- La SNC FEDERAL EXPRESS EUROPE INC AND CO (ci-après : « FEDEX » ou « la société ») a engagé Monsieur P en qualité d'employé (coursier) à dater du 30 juillet 2012, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- En cours d'occupation, deux courriers ont été adressés à Monsieur P :
  - Le premier (intitulé « *warning letter* »), daté du 11 septembre 2013 : la société faisait part à Monsieur P d'un « *problème de roulage* » survenu le 9 septembre 2013, un usager de la route s'étant plaint auprès de la société de son « *attitude irrespectueuse et principalement (qu'il) (se soit) arrêté au milieu de la rue* » et de « *propos complètement disproportionnés par rapport à la situation* ». La société estimait son attitude d'autant plus « *inacceptable* » qu'il représentait la société en portant l'uniforme « FEDEX » et en conduisant une camionnette portant son logo. Il était précisé que si de « *tels faits* » se reproduisaient, la société prendrait « *les mesures disciplinaires qui s'imposent* ».
  - Le second (intitulé « *warning letter* »), daté du 23 décembre 2014 : la société faisait suite à une discussion organisée en présence de Monsieur P et d'un de ses supérieurs hiérarchiques le 16 décembre 2014, relatant des problèmes de « *frustration* », de « *manque de dialogue* » et faisant grief à Monsieur P d'utiliser « *certains mots (qui) ne sont pas acceptables* », dont le fait de « *traiter (son) supérieur hiérarchique direct d'immature* ». Il était à nouveau précisé que si de « *tels faits* » se reproduisaient, la société prendrait « *les mesures disciplinaires qui s'imposent* ».
- Par lettre recommandée du 15 juin 2015, la société a mis fin au contrat de travail de Monsieur F pour motif grave, sans préavis ni indemnité.
- Par lettre recommandée du 17 juin 2015, la société a notifié à Monsieur P le motif grave invoqué à l'appui du congé.



Ce courrier reprend le contenu des deux courriers des 11 septembre 2013 et 23 décembre 2014 (dont question ci-dessus), qualifiés ici d'avertissements ; la société reproche à Monsieur P de s'être, malgré ces avertissements, « à nouveau rendu coupable d'agressivité et de manque de respect » à l'égard d'un client de la société d'une part, et de l'un de ses supérieurs hiérarchiques d'autre part :

- Se référant à un e-mail d'une préposée d'une société cliente (la société SABERT) du 11 juin 2015, il lui est reproché d'avoir eu (le 10 juin 2015) une attitude grossière et irrespectueuse vis-à-vis de cette préposée, ce qui risquait de faire perdre à FEDEX un de ses « *meilleurs clients* », et également d'avoir eu une attitude irresponsable en ne quittant pas le bâtiment de ce client, alors qu'une alarme incendie était en cours.
  - Au cours de la même journée du 10 juin 2015, il était fait grief à Monsieur P d'avoir « *raccroché au nez* » de son supérieur hiérarchique, Monsieur P , après que ce dernier ait refusé de lui envoyer un « *support* » en fin d'après-midi, puis d'être « *sorti de (ses) gonds* » lors d'une discussion avec celui-ci, qui eut lieu lors de son retour au siège de la société, ce dernier l'ayant « *interpellé afin d'avoir une discussion* » ; Monsieur P refusant de le suivre dans son bureau, a « *fait preuve d'agressivité et d'arrogance* » devant leurs collègues, puis a refusé de suivre les instructions de son supérieur qui a dû « *lourdement insisté* » pour qu'il réalise la tâche assignée, étant précisé que « *le ton est monté* » à cette occasion.
5. Monsieur P a introduit la procédure judiciaire, par une requête déposée au greffe du tribunal le 25 septembre 2015. Il demandait au tribunal de condamner FEDEX à lui payer :

-11.230, 67 € bruts à titre d'indemnité de préavis ;  
-749, 78 € bruts à titre de prime de fin d'année,

A majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal, et des dépens, y compris l'indemnité de procédure.

6. Par jugement du 21 août 2018, le tribunal a dit la demande recevable et fondée et a, en conséquence, condamné FEDEX à payer à Monsieur P la somme de 11.230, 67 € bruts à titre d'indemnité de préavis et de 749, 78 € bruts à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts sur ces sommes depuis le 15 juin 2015 jusqu'à la date du parfait paiement, ainsi qu'aux dépens, liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.



## **II. LES DEMANDES EN APPEL**

7. FEDEX demande à la cour de réformer le jugement, de dire les demandes initiales de Monsieur P non fondées, et de le condamner aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure (liquidées à 1.320 € par instance).

Monsieur P demande à la cour de confirmer le jugement, et de condamner la société aux dépens, y compris l'indemnité de procédure d'appel, liquidée à 1.320 €.

## **III. LA DECISION DE LA COUR**

### La recevabilité de l'appel

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

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

### L'examen de la contestation

9. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

*« 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 signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

*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 ».*

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- Comme le relève la Cour de cassation, « *les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé [ou dans la lettre qui justifie ce motif dans le délai légal] de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu 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* »<sup>1</sup>.
- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance « *de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable* »<sup>2</sup>.
- Le congé doit porter sur un fait fautif dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé.
- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

---

<sup>1</sup> Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, I, 900 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, I, 737 ; Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, 1032 ; Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, I, 1054 ; Cass., 16 décembre 1970, *Pas.*, I, 1971, 369 ; voyez aussi Micheline JAMOULLE, *Le contrat de travail*, tome II, n° 109, p. 232 ; Claude WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Edition de Droit Social, Larcier, 1998, p. 99. Maurice HENRARD, « Le motif grave : qu'est-ce ? Comment le rédiger et le notifier ? », *Orientations*, 1984, p.103 et suivantes ; Willy van EECKHOUTTE et Vincent NEUPREZ, *Compendium social 2008-2009 - Droit du travail*, tome 2, p. 1917.

<sup>2</sup> M. DUMONT, « Le double délai de trois jours », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, 74.



- Le juge vérifie si « *la gravité de la faute est telle qu'elle justifie la sanction extrême de la rupture immédiate du contrat* »<sup>3</sup>.

*Ainsi, « une faute grave ne constitue pas nécessairement un motif grave. Il faut en effet qu'elle ait une répercussion telle sur les relations contractuelles que celles-ci ne peuvent plus être poursuivies.*

*(...) Une distinction entre les fautes graves doit ainsi être établie, puisque certaines d'entre elles vont entraîner la rupture du contrat, alors que dans d'autres cas, le lien contractuel subsistera. »<sup>4</sup>*

10. Il n'est pas contesté qu'en l'espèce, la personne ayant le pouvoir de licencier, au sein de la société, n'a eu connaissance des faits survenus le 10 juin 2015 - qui allaient être invoqués au titre de motif grave de licenciement - que le 11 juin 2015. Le congé, notifié le lundi 15 juin 2015, a donc été opéré dans le délai légal. Le motif grave invoqué, quant à lui, été notifié endéans les trois jours ouvrables suivant le congé.

Le double délai de notification du congé pour motif grave a donc été respecté.

11. Deux faits fautifs sont invoqués dans la lettre de congé<sup>5</sup>, dont la société a eu connaissance dans les trois jours précédant ledit congé :

- a) Le comportement de Monsieur P à l'égard d'une préposée d'un client (SABERT) :
- Il est établi, au vu de l'e-mail adressé par ladite préposée à la société le 11 juin 2015, que l'intéressé lui a fait part de son mécontentement de ne pouvoir terminer son travail, en raison d'une « alarme incendie » qui s'était déclenchée chez ce client (le 10 juin 2015), qu'il lui a annoncé qu'il avait d'autres choses à faire, et qu'il ne reviendrait pas.
  - Il convient cependant de relever, qu'il se soit agi d'une « alerte incendie réelle » ou non, que Monsieur P, s'il a d'abord rechigné à s'en aller, a malgré tout quitté les lieux, et y est revenu, plus tard, afin de pouvoir prendre chez ce client les derniers colis restés en souffrance. D'autre part, si la préposée du client précise qu'elle a été « *choquée de sa façon de (lui) parler* », la teneur de ses propos n'est pas autrement précisée, la cour retenant une réaction verbale brusque et énervée, sans que le caractère grossier de ces propos ne soit démontré.

<sup>3</sup>C.T. Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, p.142

<sup>4</sup> M. DAVAGLE, « la notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis, 2011, 52, et réf. citées

<sup>5</sup> Survenus au cours de la même journée, soit le 10 juin 2015.



b) Le comportement de Monsieur P à l'égard de l'un de ses supérieurs, Monsieur P le même jour (10 juin 2015) :

- Il est établi qu'au cours d'une conversation téléphonique, Monsieur P a raccroché au nez de son supérieur, après que celui-ci lui ait dit qu'il ne lui enverrait personne en renfort (aucun « support »). Si un tel comportement irrespectueux n'est pas acceptable, il convient toutefois de tenir compte du moment où celui-ci intervint, soit alors que Monsieur P croyait ne pas pouvoir terminer ses missions du jour dans les temps impartis, compte tenu du retard lié au client SABERT.

Par ailleurs, la société démontre, par le biais des différentes attestations<sup>6</sup> qu'elle dépose, que lors du retour de Monsieur P, au siège de la société, celui-ci a, dans un premier temps, feint d'ignorer son supérieur hiérarchique qui lui demandait de se rendre dans son bureau, et d'exécuter certaines tâches avant d'autres, puis dans un second temps, a rejoint le bureau de ce supérieur, où en réaction aux propos de celui-ci (qui lui disait qu'il avait « *intérêt à faire ce (qu'il) lui demandai(t)* »), s'est emporté et lui a répondu en criant et en adoptant une gestuelle qui a fait craindre à son supérieur qu'il le frappe.

- La société n'établit pas les mots exacts qui ont été dits, les attestations de ses anciens collègues<sup>7</sup> et de Monsieur P n'étant pas concordantes à cet égard.

Il est par ailleurs établi que Monsieur P a finalement obtempéré aux différentes instructions qu'il avait reçues de Monsieur P et qu'il s'est, un peu plus tard dans la journée, excusé de son comportement.

12. Ces faits sont, dans la mesure retenue par la cour, établis dans leur matérialité, et sont fautifs. Il peut donc être tenu compte<sup>8</sup> de faits antérieurs, invoqués par la société au titre d'éléments susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité du comportement reproché à Monsieur P

13. La société invoque, à titre d'antécédents, à cet égard:

- Les deux lettres « d'avertissement » du 11 septembre 2013 et du 23 décembre 2014.

---

<sup>6</sup> Conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire.

<sup>7</sup> Déclarations de Messieurs V. et N.

<sup>8</sup> Dans la seule mesure où ces faits sont établis, ce qui est examiné ci-après.



La cour retient de ces deux courriers, qui n'ont pas fait l'objet d'une contestation de la part de l'intéressé, que :

- Monsieur P a, quel qu'en soit le motif (soit, selon lui, le non-respect d'une priorité de droite de la part d'un usager de la route) eu un comportement fautif en quittant son véhicule pour faire part de son mécontentement vis-à-vis de cet usager, en septembre 2013, portant par son comportement également atteinte à l'image de la société dont il conduisait une camionnette et dont il portait l'uniforme ;
  - Monsieur P a traité l'un de ses supérieurs hiérarchiques (Monsieur V) « *d'immature* » ; quel qu'en soit le contexte qu'aucune des parties ne précise réellement, de tels propos ne sont pas acceptables dans le cadre d'une relation entre collègues de travail.
- La plainte par e-mail du 11 avril 2014, d'un client (Monsieur C), quant à la vitesse et au dérapage effectué par une camionnette FEDEX.

La cour estime que l'imputabilité de ces faits, contestés par Monsieur P, n'est pas démontrée, la plainte en question ne mentionnant pas l'identité du chauffeur, et la seule mention manuscrite de son matricule sur l'e-mail imprimé déposé au dossier, ne constituant nullement la preuve de ce que Monsieur P fut l'auteur de ces faits.

- Enfin, dans la mesure où Monsieur P ne conteste pas, dans le cadre de la procédure, le contenu du courrier daté du 5 septembre 2014 écrit par Monsieur V directement à Monsieur P, les faits de comportement qui y sont relatés peuvent être considérés comme établis ; ceux-ci dénotent une attitude peu docile de l'intéressé vis-à-vis des ordres reçus en matière de trajets à effectuer, et un manque de collégialité vis-à-vis d'un autre travailleur.

14. Les comportements de Monsieur P, dans la mesure où ils sont établis, sont, par leur caractère multiple, malgré au moins deux mises en garde, gravement fautifs.

La cour estime cependant que ces fautes, qu'elles soient considérées isolément ou dans leur ensemble, n'atteignent pas le degré de gravité suffisant pour être constitutives d'un motif grave de licenciement, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.



Ces fautes, telles qu'elles sont retenues par la cour, dénotent un comportement inapproprié de Monsieur P vis-à-vis de ses interlocuteurs, que la société a pu légitimement désapprouver, mais qui s'explique, partiellement, par une incapacité dans le chef de l'intéressé à gérer sa nervosité, dans un contexte professionnel exigeant le strict respect de délais de livraison.

Les comportements commis par Monsieur P le 10 juin 2015 auraient pu faire l'objet d'un (dernier) avertissement, en prévenant le cas échéant l'intéressé de ce que tout autre nouveau fait fautif justifierait un motif grave de licenciement, ou faire l'objet d'une sanction disciplinaire d'un rang supérieur à un avertissement, mais n'étaient pas, malgré les antécédents rappelés ci-dessus (dans la mesure où il peut en être tenu compte), de nature à rompre, de manière immédiate et définitive, la confiance qui doit présider aux relations contractuelles entre un employeur et son travailleur.

15. Le motif grave n'étant pas établi, Monsieur P a droit à une indemnité de préavis. Il n'est pas contesté qu'en l'absence de motif grave, il a également droit à une prime de fin d'année au *pro rata* de son occupation au sein de la société, en 2015.

Les montants accordés par le tribunal, à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année, ne sont pas contestés quant à leur calcul.

16. L'appel est non fondé, et le jugement est confirmé en ce qu'il condamne FEDEX à payer à Monsieur P la somme de 11.230, 67 € bruts à titre d'indemnité de préavis et de 749, 78 € bruts à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts sur ces sommes depuis le 15 juin 2015 jusqu'à la date du parfait paiement, ainsi qu'aux dépens, liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement ;

Délaisse à la SNC FEDERAL EXPRESS EUROPE INC AND CO ses propres dépens et la condamne à payer les dépens d'appel de Monsieur P, liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi que la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.



Ainsi arrêté par :

, conseiller  
conseiller social au titre d'employeur,  
l, conseiller social suppléant,  
Assistés de l, greffier

conseiller social au titre d'employeur et conseiller social suppléant,  
qui étaient présents aux débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans  
l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du  
travail de Bruxelles, le 18 janvier 2022, où étaient présents :

. conseiller,  
greffier

