



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

15 février 2023

Numéro du rôle

2021/AB/60

Décision dont appel

19/4535/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Discrimination

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. GREGOIR, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0428.105.144 et dont le siège social est établi à 1090 BRUXELLES, Avenue de l'Exposition Universelle 317,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur A. H.,

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sa Gregoir contre le jugement contradictoire prononcé le 13 novembre 2020 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 19/4535/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 20 janvier 2021 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 18 janvier 2023 ;

Vu l'avis écrit déposé et exposé oralement à l'audience du 18 janvier 2023 par Monsieur Henri Funck, avocat général, concluant que l'appel incident soit déclaré non fondé et que le jugement soit confirmé quant à la demande de dommages et intérêts pour discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur, auquel les parties n'ont pas répliqué.

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 la signification des jugements est intervenue.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1ère instance par avaient pour objet de condamner la sa Gregoir à payer à monsieur A. H.:

- 16.133,53 euros brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 1.351,04 euros brut au titre de prime de fin d'année proratisée pour l'année 2019 ;
 - 125,00 euros au titre d'éco chèques pour l'année 2019 ;
 - 136,06 euros brut au titre de rémunération pour le jour férié du 21 juillet 2019 ;
 - 11.565,61 euros net au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 15.000,00 euros net de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
 - 17.688,52 euros au titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire au sens de l'article 18 § 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
- à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 25 juin 2019 et des frais d'instance.

Par jugement du 13 novembre 2020, le Tribunal du travail a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes de monsieur A. H. recevables et fondées dans la seule mesure ci-après déterminée ;

Condamne la sa Gregoir à payer à monsieur A. H. les sommes suivantes :

- 16.133,53 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 25 juin 2019 et ce jusqu'à parfait paiement ;*
- 1.351,04 € bruts à titre de prime de fin d'année proratisée pour l'année 2019, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 25 juin 2019 et ce jusqu'à parfait paiement ;*
- 125,00 € à titre d'éco chèques pour l'année 2019, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 25 juin 2019 et ce jusqu'à parfait paiement ;*
- 136,06 € brut à titre de rémunération pour le jour férié du 21 juillet 2019, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 25 juin 2019 et ce jusqu'à parfait paiement ;*
- 6.803,30 € net à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 25 juin 2019 et ce jusqu'à parfait paiement ;*

Déboute monsieur A. H. du surplus de ses demandes ;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie ;

Délaisse à la sa Gregoir ses propres dépens et la condamne aux dépens de monsieur A. H. fixés par le Tribunal à la somme de 2.420 € (2.400 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne initialement payée par monsieur A. H. au moment de l'introduction de la requête) ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet déclarer les demandes originaires de monsieur A. H. non fondées.

A titre infiniment subsidiaire, à supposer que la Cour estime le licenciement manifestement déraisonnable, fixer l'indemnité prévue par la convention collective de travail n°109 à son minimum, à savoir trois semaines de rémunération, soit un montant brut de 2.040,99 euros.

Toujours à titre infiniment subsidiaire, à supposer que la Cour estime le licenciement intervenu abusif, fixer le dommage subi par l'intimé à la somme de 1 euros.

Condamner monsieur A. H. aux frais d'instance estimés comme suit dans le chef de la sa Gregoir:

- indemnité de procédure première instance : 3.900 euros
- indemnité de procédure d'appel : 3.900 euros
- participation au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20 euros.

A titre subsidiaire, à supposer que la Cour octroie un montant quelconque à monsieur A. H., fixer le montant de l'indemnité de procédure, tant en première instance qu'en degré d'appel, à l'indemnité de base applicable (tarif 2021) en fonction du montant réel des condamnations.

L'appel incident formé par monsieur A. H. a pour objet de réformer (partiellement) le dispositif du jugement prononcé en première instance et de condamner la sa Gregoir au paiement des indemnités suivantes :

- A titre principal, 17.688,52 euros au titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire au sens de l'article 18, §2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

- A titre subsidiaire, à défaut d'obtenir une indemnisation sur pied de l'article 18 susvisé, 11.565,61 euros net au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, en réparation d'un dommage moral ;

- 15.000 euros net de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

- majorer l'ensemble des montants des intérêts légaux et judiciaires à dater du 25 juin 2019 et ce jusqu'à parfait paiement, en allouant le bénéfice de la capitalisation des intérêts échus au 30 novembre 2021 conformément à l'article 1154 du Code civil et dire pour droit que ces intérêts produiront eux-mêmes intérêt au taux légal jusqu'à parfait paiement.

- condamner la sa Gregoir aux frais et dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure d'un montant de base de 3.900 euros pour la première instance et d'un montant maximal de 7.800 euros pour l'instance d'appel.

Monsieur A. H. sollicite à titre subsidiaire, d'ordonner la tenue d'enquêtes ainsi que l'audition sous la foi du serment de certains ou de tous les auteurs suivants d'attestations rédigées conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire, en présence de monsieur l'Auditeur du Travail :

- M. E. M.
- M. T. V.
- M. F. B.
- M. T. M.

- Mme J. G.
- M. S. D.
- M. S. S.
- M. A. E.
- M. D. W.
- M. D. D.
- M. M. M.

pour répondre aux questions suivantes :

- 1° Dans quelles circonstances avez-vous rédigé votre attestation judiciaire ? Avez-vous rédigé librement celle-ci ou la rédaction a-t-elle été guidée ou imposée ?
- 2° Monsieur H. G. a-t-il réuni les équipes de mécaniciens le 20 ou le 21 juin 2019 avant l’emménagement dans le nouveau garage et a-t-il donné pour instruction expresse de ne rien afficher au mur ? La boîte à outils de monsieur A. H. emballée dans un emballage carton Coca-Cola a-t-elle été évoquée lors de ces réunions ?
- 3° La photo apposée sur le mur a-t-elle laissée la moindre trace, une fois enlevée ? La boîte à outils de monsieur A. H. a-t-elle endommagée le mur de l’atelier ?
- 4° Trouvez-vous que l’attitude de monsieur H. G. face à monsieur A. H. le 21 juin 2019 lors de l’altercation était proportionnée et adéquate par rapport à la situation ?

Ordonner également l’audition sous la foi du serment de monsieur H. G., en présence de monsieur l’Auditeur du Travail, pour répondre aux questions suivantes :

- 1° Avez-vous influencé ou dicté directement ou indirectement le contenu des attestations rédigées par les travailleurs de la sa Gregoir et déposées au dossier de procédure ?
- 2° Avez-vous tenu une réunion en présence du personnel le jeudi 20 juin et le vendredi 21 juin 2019, avant l’altercation avec monsieur A. H., pour signifier expressément une interdiction d’afficher des photos au mur ?

A titre infiniment subsidiaire, monsieur A. H. demande d’appliquer le montant minimal de l’indemnité de procédure compte tenu des capacités financières limitées du concluant (soit, 1.200 euros) s’il devait être débouté de l’ensemble de ses demandes.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur A. H., né le XX XX 1989, a été engagé par la sa Gregoir le 21 novembre 2013 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée pour travailler à temps plein en qualité de mécanicien et remplir toutes les tâches nécessaires à la réalisation du planning atelier.

Par mail du 24 juin 2019 à 8h02, monsieur A. H. a adressé à son employeur un certificat médical daté du 21 juin 2019 attestant de son incapacité de travail du 22 juin 2019 au 28 juin 2019 en raison d'une maladie.

Par lettre recommandée du 25 juin 2019 signée par monsieur H. G., administrateur-délégué, la sa Gregoir a notifié à monsieur A. H. son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée du 28 juin 2019 signée par monsieur H. G., la sa Gregoir a notifié à monsieur A. H. les motifs à l'origine du licenciement pour motif grave :

« 1-.

Ce 27/06 nous avons inauguré en présence de plus de 1.500 invités notre tout nouveau garage et ce après plus d'un an et demi de travaux.

Le jeudi 20/06, j'ai réuni tous les mécaniciens, dont vous faites partie, avant d'emménager dans le nouvel atelier, qui est d'ores et déjà une référence en la matière, le 21/06.

Lors de mon exposé, j'ai expressément demandé de ne rien coller ni fixer aux tout nouveaux murs, fraîchement peints.

J'ai également demandé de respecter le nouveau matériel et les nouvelles installations.

A cette occasion, j'ai une nouvelle fois demandé de ne pas utiliser les toilettes clients, ni la machine à café dans le nouveau showroom et de ne pas utiliser le smartphone pendant le travail.

Le 21/06, lors de la prise de possession de votre nouveau poste de travail, vous avez ostensiblement collé une photo sur le mur fraîchement peint en utilisant de surcroît une colle épaisse noire de double composant et ce en présence de tous vos collègues mécaniciens, manifestant par-là votre volonté d'enfreindre ouvertement les instructions reçues.

Vous avez également posé sur le tout nouveau mur blanc à côté de votre poste de travail, un vieux et sale camion Coca Cola en carton (ancien emballage de cannettes) en y mettant à l'intérieur une boîte métallique de mèches spirales de forage pour que la boîte ne bouge pas. L'atelier ne trouvant pas cette boîte dissimulée, a dû commander une nouvelle boîte provoquant des frais tout à fait inutiles.

Ce même vendredi 21/06, j'ai également constaté que vous avez utilisé les toilettes des clients au lieu de celles réservées aux mécaniciens. Après remarque d'une ... [mot manquant] J'ai également constaté que vous continuiez à téléphoner de façons répétées et devant tous les autres mécaniciens pendant vos périodes de travail.

Ces faits constituent non seulement un manque de respect vis-à-vis de notre entreprise qui a investi plus de 10.000.000 d'euros dans de nouvelles installations, mais également des actes d'insubordination délibérément provocateurs.

2.

Le jeudi 20/06, en fin de journée, j'ai eu un entretien avec vous en mon bureau concernant votre attitude en général et le fait que vous exerciez des activités parallèles de garagiste et vendeur de véhicules d'occasion et que ces activités se déroulaient très fréquemment pendant vos heures de travail.

Vous téléphonez en effet très fréquemment caché derrière le capot moteur d'une voiture sur le pont à l'atelier avec des clients, des fournisseurs, votre père ou vos frères avec qui vous travaillez dans ce commerce parallèle...

D'autre part, vous avez été très régulièrement remarqué sur le parking ou en rue en discussion avec des personnes qui venaient pour vous et non pas pour notre garage.

Vous effectuez régulièrement de très longs essais avec des voitures après réparation, ce qui laisse supposer que vous en profitez pour faire des courses à gauche et à droite.

J'ai été très clair que ces activités devaient cesser et que vos activités parallèles ne pouvaient empiéter sur votre travail pour notre entreprise.

Ceci ne vous a pas empêché à vous remettre à téléphoner ouvertement à des tiers après avoir pris possession de votre poste de travail dans le nouvel atelier le 21/06/2019.

3.

Le lundi 24/06 j'ai reçu de votre part un mail avec en annexe un certificat médical vous reconnaissant malade avec incapacité de travailler du 22/06 au 28/06/2019, bien entendu avec sortie autorisée.

Il s'agit manifestement d'un certificat de complaisance que vous avez fait établir pour nous nuire à un moment où nous avons besoin de la collaboration de tous pour le déménagement dans le nouvel atelier et la préparation de l'inauguration de ce 27/06.

Ce congé semble par ailleurs tomber bien à propos pour pouvoir poursuivre vos activités parallèles (congés demandés en toute dernière minute et refusé immédiatement par votre responsable pour cause de déménagement !) ».

Par lettre datée du 26 septembre 2019, le conseil de monsieur A. H. a contesté de manière circonstancié les motifs ayant justifié le licenciement pour motif grave et a réclamé le versement notamment d'une indemnité compensatoire de préavis et l'envoi en retour du formulaire concernant les renseignements pour l'octroi des indemnités d'incapacité de travail.

Par lettre de son conseil du 17 octobre 2019, la sa Gregoir a maintenu sa position.

En date du 31 octobre 2019, monsieur A. H. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal.

En date du 12 mars 2020, monsieur A. H. a porté plainte à l'égard de monsieur H. G. pour l'avoir agressé verbalement et insulté le 21 juin 2019 :

« Concernant les violences sur le lieu du travail, je vous informe qu'il m'a agressé verbalement et insulté le 21/06/2019 où j'avais posé une photo A4 (photo souvenir où nous étions 3 collègues) sur un poutre dans l'atelier où je travaillais. Lorsqu'il a vu cette photo, il m'a dit qu'il ne fallait pas mettre de photo. Je lui ai dit OK pas de problème. Il a déchiré la photo, il a crié « Faut pas coller de photo imbécile ! J'ai mis 10 millions d'euros de travaux ! » Genre pour dire que j'avais abîmer la poutre avec ma photo alors qu'il n'en était rien. Il est revenu quelques minutes plus tard et m'a à nouveau crier dessus « Dix millions ! Dix millions ! Imbécile ! ».

Monsieur A. H. a également évoqué à cette occasion le fait que ses anciens collègues avaient été obligés de rédiger des lettres contre lui et a remis des éléments pour le démontrer.

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité compensatoire de préavis et les autres chefs de demandes liés à l'existence ou non d'un motif grave.

Les principes

Seront énoncés ci-après les normes et principes applicables et l'interprétation qu'en donne la jurisprudence et la doctrine que partage la Cour de céans.

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).

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).

« 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).

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).

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 ».

L'article 915 du Code judiciaire dispose :

« Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible ».

Comme l'enseigne à juste titre la Cour de Cassation, *« le juge décide en fait si les faits dont la preuve par témoins est offerte sont suffisamment précis et susceptibles de faire l'objet d'une preuve contraire pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit des parties d'apporter pareille preuve »* (Cass., 20 janvier 2003, S.02.0067.N ; Cass., 29 octobre 1979, n° 74/347, www.juridat.be)

La jurisprudence a défini ce qu'il y avait lieu d'entendre par faits précis et pertinents (voir à cet égard J. Van Compernelle et G. Closset-Marchal, Examen de jurisprudence 1991-2001. Droit judiciaire privé, R.C.J.B., 2002, p. 737 ; A. Kohl, Les mesures d'instruction in Actualités et développements récents en droit judiciaire sous la coordination d'Hakim Boularbah, CUP, p. 211) :

- *Pour être précis, le fait concerné doit concerner des éléments concrets dont les témoins seraient amenés à confirmer ou à infirmer la réalité. Le fait concerné doit par ailleurs être matérialisé dans le temps et dans l'espace. Il doit avoir été appréhendé (quelle qu'en soit la manière) par la personne appelée à témoigner. Il doit en outre pouvoir être contesté de la même manière.*
- *Pour être pertinent, le fait doit être apte à faire la preuve des allégations de la partie qui demande l'enquête.*

Par ailleurs, une enquête ne peut être ordonnée que si elle est utile, ce qui n'est pas le cas si ce qu'il est demandé de prouver par témoignage est déjà contredit par d'autres éléments du dossier (Cass., 18 janvier 2001, R.G. C99.0234.F, Bull., n°36, consultable également sur [juridat.be](http://www.juridat.be)).

Le Code judiciaire a réglementé aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance.

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 ».

Conformément à l'article 8.1 du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé que:

« (...) 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 » (Cass.,28 juin 2018,C.17.0319.N,www.juridat.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles,17 juin 2016,J.T.T.,2016,p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise désormais que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

S'agissant desdites formalités, il fut relevé à juste titre que :

« 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).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.), 21 janvier 2016, R.D.J.P., 2016, liv.3, p. 121. Tel est par exemple le cas d'un mail (a fortiori non signé) déposé par une partie dans lequel une tierce personne décrit une situation à la demande de cette partie.

La présomption de fait est définie à l'article 8.1, 9° du Code civil comme « *un mode de preuve par lequel le juge déduit de l'existence d'un ou plusieurs faits inconnus à partir d'un ou plusieurs faits connus* ». L'article 8.29 alinéa 2 du Code civil dispose que « *leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants* ».

« *Le juge peut déduire l'existence d'un fait inconnu d'éléments qui sont concordants et qui, ensemble, sont précis, alors même que chacun d'eux pris isolément ne l'est pas suffisamment* » (Cass., 10 décembre 2021, R.G. C.21.0148.F, www.juportal.be).

Application

Les motifs graves énoncés dans la lettre du 28 juin 2019 sont les suivants :

1° avoir le 21 juin 2019 lors de la prise de possession de son nouveau poste de travail ostensiblement collé une copie d'une photo sur le mur fraîchement peint en utilisant une colle épaisse noire de double composant et ce en présence de tous ses collègues mécaniciens, manifestant par là sa volonté d'enfreindre les instructions reçues. A propos des instructions, ladite lettre expose que monsieur H. G. a réuni tous les mécaniciens le jeudi 20 juin 2019, veille du déménagement dans le nouvel atelier, pour leur demander de ne rien coller ni fixer aux tous nouveaux murs fraîchement peints, de respecter le nouveau matériel et les nouvelles installations, de ne pas utiliser les toilettes clients ni la machine à café dans le nouveau show-room et de ne pas utiliser le smartphone pendant le travail.

2° avoir posé sur le tout nouveau mur blanc à côté de son poste de travail un vieux et sale camion Coca-Cola en carton (ancien emballage de cannettes) en y mettant une boîte métallique de mèches spirales de forage pour que la boîte ne bouge pas, obligeant l'atelier à commander une nouvelle boîte, ce qui a occasionné des frais inutiles.

3° avoir le 21 juin 2019 utilisé les toilettes des clients au lieu de celles réservées aux mécaniciens.

4° avoir continué à téléphoner de façon répétée à des tiers dans le nouvel atelier le 21 juin 2019 et devant tous les autres mécaniciens pendant ses périodes de travail alors que lors d'une réunion avec monsieur H. G. dans son bureau le jeudi 20 juin en fin de journée, monsieur H. G. lui avait reproché de mener des activités parallèles de garagiste et vendeur de véhicules d'occasion pendant ses heures de travail et lui avait demandé de cesser ces activités. Il est reproché non seulement de téléphoner très fréquemment à des clients, des fournisseurs, son père ou ses frères, très souvent caché derrière le capot moteur d'une voiture sur le pont à l'atelier, mais aussi de s'être retrouvé très régulièrement sur le parking ou en rue en train de discuter avec des personnes venant pour lui et non pour le garage et d'effectuer régulièrement de très longs essais avec les voitures après réparation, ce qui laisse supposer qu'il en profitait pour faire des courses à gauche et à droite.

5° avoir fait parvenir le 24 juin 2019 un certificat médical le reconnaissant incapable de travailler du 22 juin au 28 juin 2019 avec sortie autorisée, qui est manifestement un certificat médical de complaisance qu'il a fait établir pour nuire à un moment où son employeur avait besoin de la collaboration de tous pour le déménagement dans le nouvel atelier et la préparation de l'inauguration le 27 juin 2019 et après qu'un congé ait été demandé en toute dernière minute et ait été refusé par son responsable pour cause de déménagement.

Ces faits sont suffisamment précis pour permettre à monsieur A. H. de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et à la Cour d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre du 28 juin 2019 et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui.

La sa Gregoir, qui a la charge de la preuve, dépose à son dossier différentes attestations de membres de son personnel pour démontrer la réalité des faits retenus comme motif grave.

Monsieur A. H. reconnaît uniquement ce qui suit dans la lettre de son conseil du 26 septembre 2019 contestant la réalité du motif grave :

-avoir collé (le 21 juin 2019) une photo (le représentant avec des collègues de travail) sur l'arrière d'une colonne située à proximité directe de son poste de travail, avec une chique (ne laissant aucune trace), étant entendu qu'il n'avait reçu au préalable aucune instruction contraire ou interdiction de la part de la sa Gregoir.

-avoir posé un vieux camion Coca-Cola en carton (ancien emballage de cannettes) en y mettant à l'intérieur une boîte métallique de mèches, étant entendu qu'il utilise cette boîte à outil personnalisée depuis des années sans contestation ni remarque de sa hiérarchie et qu'il s'étonne de l'achat de nouvelles mèches par son employeur, alors qu'il n'est pas le seul à disposer de telles mèches et que si besoin, ses collègues savent qu'ils peuvent se servir dans sa boîte à outils.

Il dépose également à son dossier des attestations de 7 collègues de travail et des échanges via le média « Whatsapp » entre plusieurs collègues.

Quand bien-même la sa Gregoir dépose à son dossier des attestations émanant de 13 membres de son personnel, la Cour estime qu'il n'y a pas lieu de leur accorder une valeur probante et ce pour les motifs suivants :

1° Les attestations ont été rédigées dans le bureau de l'administrateur-délégué, monsieur H. G., comme le mettent en lumière les échanges Whatsapp déposés par monsieur A. H.

Pareille manière de procéder pose question puisqu'elle est susceptible d'influencer le témoin alors qu'il rédige le contenu de l'attestation, soit simplement en exerçant une pression morale sur lui, soit en augmentant le risque réel de voir rappeler au préalable au témoin potentiel ce dont il devrait se souvenir.

Les développements qui suivent constituent pour la Cour des indices sérieux, précis et concordants que les personnes qui ont établi des attestations ont été influencées quant au contenu de leurs attestations.

2° Cette difficulté est déjà illustrée par les échanges Whatsapp entre monsieur D. V. d'une part et trois collègues de travail, monsieur S. S., monsieur T. V. et monsieur D. W. Ces trois personnes confirment l'affirmation de monsieur D. V. d'avoir dû aller dans le bureau de monsieur H. G. et de s'être fait dicter le texte de l'attestation, l'une de celles-ci ajoutant : *« on n'a pas trop le choix et nos places dépendent de ça. Si on refuse ou nous voit avec un mauvais œil »*.

Les attestations obtenues par la sa Gregoir de ces 4 personnes en mai et juin 2020 pour réfuter ce qu'elles ont écrit sur Whatsapp ne sont pas pour la Cour suffisantes pour conclure avec certitude qu'elles n'ont en aucune manière été influencées par monsieur H. G. quant au contenu de leurs attestations et ce pour les raisons suivantes:

-Monsieur D. V. explique dans son attestation du 2 juin 2020 qu'il avait pris peur après avoir été victime lui et sa famille d'actes agressifs qu'il avait associés à son témoignage contre monsieur A. H. et qu'il avait pris l'initiative des échanges Whatsapp avec ses collègues (monsieur S. S., monsieur T. V. et monsieur D. W.) pour calmer et arrêter les actes agressifs. A aucun moment, il ne mentionne dans son attestation que ses affirmations dans les

échanges Whatsapp étaient fausses ou que le texte dicté par monsieur H. G. aurait été limité à certaines phrases. Par ailleurs, le message Facebook par lequel il a communiqué le résultat des échanges Whatsapp à monsieur A. H. est peu en phase avec l'attitude d'un collègue ayant peur de ce dernier et qui aurait accepté pour ce faire d'écrire des mensonges en faveur de ce collègue, puisqu'il se dit même prêt à confirmer le contenu de ces messages au conseil de monsieur A. H. : « *Je sais pas si sa vauz qqe chose mais montre à ton avocat. Moi aussi j'ai pas eu le choix d'écrire sa je veux bien voir ton avocat si tu veux* ».

-Si les trois collègues de travail énoncés ci-avant, toujours au service de la sa Gregoir et à la demande de celles-ci, ont établi de nouvelles attestations (le 30 mai 2020 pour l'un et le 2 juin 2020 pour les 2 autres), pour relativiser le contenu des échanges Whatsapp en expliquant pour deux d'entre eux avoir été manipulés par monsieur D. V. et en précisant que seul le texte en dessous du témoignage a été dicté « *j'ai établi cette déclaration en vue de sa production en justice et j'ai connaissance de fait qu'une fausse attestation m'expose à des sanctions* », les mots échangés par Whatsapp, sans aucune contrainte de leur collègue, monsieur Dang, ne reflètent pas que le texte dicté aurait été limité aux deux phrases précitées :

- Monsieur S. S. a écrit notamment en réponse à la question : « *T'as écrit ce que tu voulais ou ce qu'il disait d'écrire* » : « *Ce qu'il disait* ».
- Monsieur T. V. a répondu à l'affirmation : « *Ils nous a dicté ce qu'on devait écrire sa se fait pas je sais pas si pour toi aussi. C'est dégelassent* » : « *Oui c'est dans ce sens là malheureusement. C'est délicat si on refuse de faire cette déposition. On n'a pas trop le choix et nos places dépendent de ça. Si on refuse ou nous voit avec un mauvais œil* ».
- Monsieur D. W. a écrit en réponse à la question : « *Dit t'as dû aussi aller dans le bureau d'H. G. écrire des trucs sur A. ? Il m'as dictée des truc à écrire. J'avais pas le choix* » : « *Oui je pense qu'on n'a du tous passer, il m'a aussi dicté un texte sans que je n'ai le choix* ».

La Cour ne reconnaît aucune valeur probante aux attestations que ces 4 personnes ont établies en janvier ou février 2020 au profit de la sa Gregoir (ou ultérieurement pour revenir sur les échanges Whatsapp). Le fait que ces 4 personnes aient pu être influencées sur ce qu'elles devaient écrire, crée également un doute sur la véracité du contenu des autres prétendus témoins, qui ont pu eux aussi être influencés. La Cour pointera ci-après d'autres éléments de nature à douter du caractère objectif des attestations déposées par la sa Gregoir.

3° Pour rappel, l'article 961/1 du Code judiciaire renseigne que « *lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir de tiers des déclarations, sous forme*

d'attestation, de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance » et que l'article 961/2 du Code judiciaire rappelle que « l'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constaté ».

Les attestations déposées par la sa Gregoir font référence à deux réunions tenues par monsieur H. G. les 20 et 21 juin 2019 avec les mécaniciens (à l'exception de l'attestation de monsieur S. D. ne faisant état que d'une réunion tenue le 20 juin 2019, de l'attestation de monsieur K. M. n'abordant pas l'existence de réunions et de l'attestation de monsieur L. D. se limitant à préciser que monsieur H. G. avait pris soin de les informer qu'aucune touche personnelle ne pouvait être mise dans les établissements sans faire référence à des réunions tenues les 20 et 21 juin 2019).

Il n'est pas contesté que l'atelier de mécanique est séparé du reste de la concession de ventes (comprenant également des bureaux et un show-room) et qu'au 20 juin 2019, les mécaniciens travaillaient toujours dans un bâtiment loué pendant les travaux (appelé « Dady Kate ») et qu'au 21 juin 2019, ils avaient emménagé dans le nouvel atelier de mécanique situé au sein des nouveaux locaux.

Cette référence à deux réunions étonne alors que la lettre très circonstanciée du 28 juin 2019 décrivant les motifs ne fait mention que d'une seule réunion tenue par monsieur H. G. avec ses mécaniciens (il n'est pas fait état d'autres membres du personnel !) le jeudi 20 juin 2019. La sa Gregoir, existant depuis un certain nombre d'années et occupant selon les précisions données à l'audience environ 80 travailleurs et ayant comme plaidé à l'audience déjà connu d'autres procédures en justice notamment en contestation de licenciement pour motif grave, il est peu crédible qu'elle ait pu omettre dans la lettre du 28 juin 2019 l'existence d'une seconde réunion, d'autant qu'elle insiste en terme de conclusions sur cette seconde réunion suivie immédiatement de la commission de l'acte principal reproché à monsieur A. H. (avoir collé la copie d'une photo sur le mur fraîchement peint) pour tenter de convaincre du refus caractérisé de monsieur A. H. de suivre les instructions.

Alors que la lettre du 28 juin 2019 fait référence à une seule réunion tenue par monsieur H. G. avec ses mécaniciens le 20 juin 2019 et que les attestations, bien que renseignant deux réunions, font effectivement référence au fait qu'elles se sont tenues dans l'atelier avec les mécaniciens (élément factuel que la sa Gregoir tente de nuancer sans convaincre dans ses conclusions en indiquant « *entre autres tous les mécaniciens* »), plusieurs personnes ne travaillant pas dans l'atelier et n'étant dès lors pas concernées par ces réunions, établissent pourtant des attestations au profit de la sa Gregoir pour témoigner de l'existence et du contenu de ces réunions et ou de ce qu'a fait monsieur A. H. dans ledit atelier le 21 juin 2019 ou à une date non précisée.

Ainsi, monsieur A. H. soutient sans être contredit que monsieur F. B. (agent commercial), monsieur S. D. (vendeur, qui confirme l'existence d'une réunion entre monsieur H. G. et les mécaniciens dans l'ancien atelier le 20 juin 2019), madame J. G. (fille de monsieur H. G.) et

monsieur A. E. (employé administratif), ne travaillent pas dans l'atelier. Il dépose par ailleurs une attestation de son collègue, monsieur A. P. mentionnant que les employés des bureaux n'ont rien vu (en faisant référence à l'altercation survenue dans l'atelier de mécanique entre monsieur H. G. et monsieur A. H. suite au fait qu'il avait collé un papier sur le mur) car ils étaient encore dans le bâtiment en face.

La Cour estime qu'il est permis de douter que les 4 personnes renseignées ci-avant aient été des témoins directs des faits dont elles témoignent dans leur attestation. Une autre personne ayant déposé une attestation au profit de la sa Gregoir, en l'occurrence monsieur L. D., est plus clair puisqu'il mentionne dans son attestation « *qu'il fut mis au courant* », ce qui signifie qu'il n'a pas été un témoin direct. Il s'agit d'un autre élément de nature à douter du contenu des attestations déposées au nom de ces 4 personnes. S'agissant de madame J. G., les liens de famille étroits existant avec monsieur H. G. (son père) font de toute manière obstacle à reconnaître une valeur probante au contenu de son attestation.

4° Bien que les attestations aient été établies en janvier et février 2020, soit 6 à 7 mois après le mois de juin 2019, il est interpellant de constater que nombre de témoins se rappellent d'autant de faits spontanément, alors que l'on peut s'attendre lorsque des témoins potentiels sont invités à mettre par écrit librement ce dont il se souviennent 6 à 7 mois après le licenciement d'un collègue intervenu peu de temps après avoir été engueulé devant eux dans le nouvel atelier de mécanique pour avoir collé une photo sur un mur, que certains se souviendront de ce fait principal qui aurait eu lieu en leur présence le dernier jour de travail de ce collègue mais non pas nécessairement de tout ce que leur employeur reproche à cet ouvrier dans la lettre détaillant les faits retenus à l'appui du congé pour motif grave. Au vu de l'écoulement du temps, il est d'autant plus étonnant de constater que certains rédacteurs peuvent être si précis sur ce qu'ils attestent, voire reprennent des termes très proches du contenu de la lettre notifiant les motifs graves, ce qui pose question.

Ainsi :

- monsieur S. S. (qui admettait dans les échanges Whatsapp précités avoir écrit ce que lui avait dicté monsieur H. G.) renseigne dans son attestation du 7 janvier 2020 que monsieur A. H. « *a (...) collé une **vieille** photo (copie papier) avec de la grosse et **épaisse colle** (chic) **noire*** » et « *qu'il avait également posé sur le nouveau mur blanc un porte cannette **sale** en carton* ». Cette personne va jusqu'à faire état comme d'autres d'un incident non repris dans la lettre du 28 juin 2019, en utilisant les termes : « *je confirme* », ce qui laisse ouverte la question de savoir si ce fait ne lui aurait pas été rappelé au préalable (illustrant le caractère non spontané de son attestation dont il fit d'ailleurs part dans les échanges Whatsapp).

- monsieur E. A. mentionne dans son attestation du 8 janvier 2020 que monsieur A. H. a collé « *une photo au mur avec de **l'épaisse colle noire** + en plaçant une vieille et **sale** boîte en carton de Coca-Cola sur le nouveau mur blanc* ».

-monsieur D. W. (qui admettait dans les échanges Whatsapp s'être vu dicter un texte) précise dans son attestation du 16 janvier 2020 que monsieur A. H. a mis « *une grosse clotte de colle noir sur le mur blanc et apposant un vieux morceau de papier photo et (...) déposait sur le nouveau mur blanc un vieux carton Coca-Cola* ».

5° les attestations déposées en justice sont destinées à éclairer le juge sur des faits dont ceux-ci ont été témoins et non pas à faire état du sentiment des témoins sur le bien-fondé ou les critiques à l'égard du comportement adopté par un tiers.

Or un certain nombre d'attestations déposées au dossier de la sa Gregoir contiennent des commentaires très critiques à l'égard de l'attitude de monsieur A. H. que l'on essaye de « charger » en défendant au contraire l'attitude de la sa Gregoir ou de monsieur H. G.

Cela aussi est de nature à douter de l'objectivité des témoins.

A titre d'exemples :

- monsieur E. M. écrit dans son attestation du 7 janvier 2020, qui utilise également les adjectifs « vieille » pour décrire la photo apposée sur le mur et la boîte en carton Coca-Cola, être profondément choqué par l'attitude de monsieur A. H. dont le comportement est de la pure provocation et de la méchanceté et un respect jamais vu et ajoute que la réaction de monsieur H. G. était 100 % justifié.

- monsieur T. M. précise dans son attestation du 13 janvier 2020 que le geste de son collègue A. était un manque de respect et que la réaction de leur directeur en faisant la remarque était tout à fait normale et qu'il estime que leur directeur était encore gentil avec lui à ce moment-là.

-monsieur D. W., après avoir dressé une liste des griefs de son collègue écrit dans son attestation du 16 janvier 2020, que tout ceci l'a profondément choqué et qu'il comprend très bien la réaction déçue de monsieur H. G. qui a beaucoup investi pour ce nouveau garage.

-monsieur K. M. qui énonce dans son attestation du 31 janvier 2020 certains faits sur une première page, détaille ensuite sur une seconde page en 4 points ce qu'il considère être de « *l'insubordination à plusieurs niveaux* ». En d'autres termes, ce travailleur ne se contente pas de décrire les faits dont il aurait été témoin mais qualifie ceux-ci pour les faire correspondre au reproche d'insubordination repris dans la lettre décrivant les faits retenus comme motif grave. Pareil procédé est pour le moins curieux et est l'indice qu'on a pu demander au témoin de charger son collègue pour convaincre de l'existence d'un motif grave.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime ne pas pouvoir

reconnaître de valeur probante à ces attestations.

Même si cela ne signifie pas pour autant que tout ce qui a été écrit par ces tiers est faux, il existe des indices suffisamment sérieux, précis et concordants, qui permettent de douter que le contenu des attestations reprend strictement des faits réels dont ils ont personnellement été témoins, ce qui conduit la Cour à ne pas pouvoir s'y fier.

Il est du reste plutôt étrange que par rapport à un ouvrier qui serait à ce point en contradiction avec les instructions de son employeur et ce de longue date s'il fallait accorder du crédit à ces attestations, la sa Gregoir n'ait pas été en mesure de déposer le moindre avertissement émanant du responsable d'atelier sur une période d'occupation au travail de cinq années et demi.

En fin de compte, par rapport aux manquements invoqués par la sa Gregoir, les faits que la Cour estime être établis sont ceux reconnus par monsieur A. H. lui-même, à savoir qu'en date du 21 juin 2019, (alors que les mécaniciens emménageaient dans le nouvel atelier mécanique), il a collé une photo (le représentant avec des collègues de travail) sur une colonne située à proximité directe de son poste de travail, avec une chique (ne laissant aucune trace) et qu'il a posé un vieux camion Coca-Cola en carton (ancien emballage de cannettes) sur un mur en y mettant à l'intérieur une boîte métallique de mèches. La Cour ne retient cependant pas comme le soutient monsieur A. H. que cette photo était placée sur l'arrière de la colonne. Comme le montre les images déposées par la sa Gregoir, la colonne est située contre ou à proximité d'un mur et est entourée d'armoires. A supposer même qu'un espace de quelques centimètres sépare la partie arrière de la colonne du mur situé derrière (ce que la photo déposée ne permet pas de montrer), cela n'aurait eu aucun sens de placer une photo à l'arrière de cette colonne puisqu'elle n'aurait pas été visible de monsieur A. H., faisant perdre tout intérêt à coller cette photo « souvenir ». Du reste la circonstance que monsieur H. G. ait vu cette photo présuppose qu'elle était bien visible et non cachée à l'arrière d'une colonne.

La Cour admet également qu'une réunion a eu lieu le 20 juin 2019 en présence de monsieur H. G. et de ses mécaniciens pour préparer l'emménagement dans le nouvel atelier de mécanique, sans toutefois qu'il soit démontré qu'à cette occasion des instructions claires ont été données interdisant de coller ou fixer quoi que ce soit au mur. Même si monsieur A. H. conteste l'existence de cette réunion (n'admettant que l'existence d'une réunion intervenue le 21 juin 2019 après avoir été engueulé par monsieur H. G.) et que les déclarations de collègues de travail déposées à son dossier n'en font pas état, la Cour constate toutefois que l'un de ceux-ci, monsieur A. P., qui écrit ne pas se souvenir de l'existence d'une réunion (ce qui n'équivaut pas à en nier l'existence), reconnaît tout de même que monsieur H. G. mentionna lors de l'engueulade de monsieur A. H. la tenue d'une réunion le jour d'avant. Cette déclaration spontanée de monsieur H. G. faisant référence à une réunion tenue le 20 juin 2019, qui est évoquée dans la lettre du 28 juin 2019 et qui n'est pas expressément contestée dans la lettre du conseil de monsieur A. H. du 26 septembre

2019, permettent de considérer qu'elle a bien eu lieu. L'explication de la sa Gregoir selon laquelle les caméras de surveillance n'étaient pas en fonction le premier jour de l'emménagement dans le nouvel atelier est plausible et n'est pas contredite par l'usage des images desdites caméras dans une procédure concernant un autre travailleur pour démontrer des faits situés à une autre date. Il ne peut dès lors être conclu comme le laisse supposer monsieur A. H. que la sa Gregoir aurait expressément refusé de montrer les images pour empêcher la découverte de la vérité.

La sa Gregoir n'établit pas à suffisance :

- que monsieur H. G. avait fait des reproches à monsieur A. H. le 20 juin 2019 en fin de journée sur ses activités parallèles de garagiste ;
- qu'une seconde réunion aurait eu lieu le 21 juin 2019 ;
- que la photo mise sur la colonne du mur le 21 juin 2019 aurait laissé une trace (ce que la sa Gregoir n'aurait pas manqué de constater en prenant une photo si tel avait été le cas ; la photo déposée au dossier de la sa Gregoir ne montre d'ailleurs aucune trace)
- qu'elle a dû commander une nouvelle boîte de mèches (ce qui se serait accompagné du dépôt du bon de commande dans pareil cas).

Les faits du 21 juin 2019 (en rapport avec la photo collée sur la colonne et le dépôt d'un camion Coca-Cola servant de caisse à outil) ne constituent assurément pas un motif grave, même si la Cour entend souligner que l'attitude de monsieur A. H. consistant à coller une photo sur la colonne fraîchement peinte située à côté de son poste de travail dans le nouvel atelier de mécanique dans lequel son employeur avait investi beaucoup d'argent et ce quelques jours avant la réunion d'inauguration de la nouvelle concession Bmw en présence de la clientèle, constitue assurément un manque de respect à l'égard de son outil au travail. Cela relève du bon sens qu'on ne colle rien sur les nouveaux murs dans pareil cas, ce dont monsieur A. H. aurait dû se rendre compte même sans avoir reçu des instructions claires de ne rien coller ou fixer au mur.

S'agissant de la boîte en carton Coca-Cola, la Cour n'aperçoit pas en quoi il est problématique de la déposer sur un emplacement situé à côté de son lieu de travail. A cet égard, l'emplacement de cette boîte était selon la photo déposée au dossier de la sa Gregoir situé sur un mur en béton sur lequel est fixé une rambarde de sécurité. Il n'est pas démontré que le dépôt de cette boîte utilisé par monsieur A. H. pour disposer ses outils ait laissé des traces et était susceptible d'en laisser. Il peut tout au plus être admis que cette boîte aurait dû être retirée pour l'inauguration du garage en présence de la clientèle car elle aurait fait désordre dans le nouvel atelier. En l'absence d'une preuve que des instructions claires auraient été données à monsieur A. H. qu'il ne pouvait plus utiliser cette boîte en carton Coca-Cola dans le nouvel atelier et/ou ne rien déposer sur le mur, la Cour ne considère pas que ce fait puisse être reproché à monsieur A. H.

S'agissant des autres faits (dont les attestations que la sa Gregoir dépose ne mentionnent même pas clairement qu'ils auraient eu lieu après la réunion du 20 juin 2019), il convient de

remarquer ce qui suit :

-la sa Gregoir savait que monsieur A. H. disposait d'un garage (dont l'existence est démontrée par les extraits du moniteur belge qu'elle dépose à son dossier et que monsieur A. H. tente de nier d'une manière peu convaincante en utilisant l'argument qu'il était un gérant de paille pour faire profiter son frère de son certificat de gestion en entreprise mais sans expliquer pour quelle raison alors il détenait 3/4 des parts dans ce garage) et commandait des pièces (dont elle dépose des factures), de telle manière qu'elle ne peut lui en faire le reproche. Elle peut d'autant moins lui en faire grief que la sa Gregoir plaide à l'audience qu'elle avait fait un geste envers lui en le laissant exercer une activité concurrente à son employeur. Elle ne prouve pas qu'elle lui avait fait des reproches sur des coups de téléphone qu'il passait pendant ses heures de service pour exercer cette activité ni que pour l'exercice de cette activité, il se cachait derrière le capot d'une voiture ou sortait de l'atelier ou effectuait de très longs essais avec des voitures après réparation pendant lesquels il aurait fait à son profit des courses à gauche et à droite.

En tout état de cause, elle ne démontre pas que monsieur A. H. aurait continué une telle activité pendant ses heures de service le 21 juin 2019.

Monsieur A. H. dépose en effet à son dossier la page 7 d'une facture de téléphone comportant 42 pages mentionnant les conversations téléphoniques passées entre le 21 juin 2019 à 6h22 et le 23 juin 2022 à 15h44. Cette page suffit à décrire les conversations passées le 21 juin 2019 au vu de la période de temps à laquelle elle se rapporte. La sa Gregoir n'établit d'aucune manière que monsieur A. H. aurait disposé d'un second gsm.

Monsieur A. H. expose que son horaire de travail au service de la sa Gregoir était du lundi au jeudi de 8h à 16h30 et le vendredi de 8h à 15h30, avec deux pauses (l'une de 15 minutes le matin et l'autre de 30 minutes à midi). Or les deux seules communications passées durant cet horaire ont eu lieu le 21 juin 2019 à 8h35 et le 21 juin 2019 à 11h17. Ces deux coups de fil, dont l'un au moins a lieu pendant la pause et dont il n'est pas établi qu'ils auraient été passés pour des raisons liées à son activité accessoire contredisent l'affirmation dans la lettre du 28 juin 2019 que *« j'ai également constaté que vous continuiez à téléphoner de façons répétées et devant tous les autres mécaniciens pendant vos périodes de travail »*.

-S'agissant de l'utilisation des toilettes réservées aux clients (et en particulier le 21 juin 2019), ce fait n'est pas prouvé à suffisance. A cet égard, il y a lieu de se demander comment des collègues de travail peuvent attester avoir constaté que monsieur A. H. se rendait dans lesdites toilettes et les salissait (comme certains le mentionnent), sans les avoir eux-même utilisées.

-Enfin, la sa Gregoir, qui n'a pas fait contrôler l'incapacité de monsieur A. H. déclarée le 24 juin 2019, n'établit en aucune façon que le certificat médical était de complaisance.

En conclusion, la Cour estime que la sa Gregoir ne justifie pas le licenciement pour motif grave.

Monsieur A. H. a dès lors droit à l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclame d'un montant non contesté quant au calcul de 16.133,53 euros brut, qui correspond au montant accordé par le premier juge.

Vu l'absence de motif grave, il a de même droit à la prime de fin d'année 2019 prorata temporis d'un montant non contesté de 1.351,04 euros brut, à la valeur des écochèques 2019 d'un montant non contesté de 125 euros et à la rémunération due pour le jour férié du 21 juillet 2019 d'un montant brut de 136,06 euros.

2. L'indemnité pour licenciement discriminatoire au sens de l'article 18 de la loi du 10 mai 2017

Les principes.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27/11/2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Les interdictions de discrimination :

Cette loi crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés (article 4,4° de la loi), dont l'état de santé actuel ou futur, en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales ainsi qu'un système de partage du fardeau de la preuve. En vertu de l'article 5 de cette loi, le principe de l'interdiction de discrimination concerne entre-autres la relation de travail dont notamment:

- « 1° les conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:*
- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;*
 - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;*
 - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;*
 - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;*
- (...)*
- 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :*
- la décision de licenciement;*
 - la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;*

- *la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;*
- *l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;*
- *les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle ».*

L'article 14 de cette loi interdit toute forme de discrimination définie comme:

- «-*la discrimination directe ;*
- la discrimination indirecte ;*
- *l'injonction de discriminer ;*
- le harcèlement ;*
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».*

La loi prévoit que l'employeur peut dans certaines limites justifier des distinctions directes ou indirectes.

L'article 7 prévoit que :

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

Toutefois, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophie ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8 §1er).

L'article 8 §2 définit l'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8 §3).

Les justifications dans le cadre des distinctions indirectes sont organisées par l'article 9 qui précise :

- « *Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,*
- *à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,*
- *à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».*

L'indemnisation :

La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).

Le régime probatoire :

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 organise un partage du fardeau de la preuve:

« § 1^{er} Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ;

§ 2 Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3 Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

Cette règle de partage de la preuve, qui existait déjà dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, n'est pas comme telle une invention du législateur belge mais trouve son origine dans différentes directives européennes (voir notamment article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination sur le sexe, article 8 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, article 10 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, article 9 de la directive 2004/113/CE du Conseil

du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et des services).

A l'occasion d'une autre directive visant l'égalité de traitement (directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)), il a été souligné dans le cadre du 30ème considérant que:

«L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse».

La difficulté de la personne s'estimant victime d'une discrimination d'apporter la preuve requise a déjà donné lieu à de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne:

- Ainsi, celle-ci a souligné que lorsqu'il s'agit de juger si une mesure constitue une discrimination directe, il appartient à la juridiction de tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'affaire, dont notamment la circonstance que la personne à qui une discrimination était reprochée s'était abstenue de produire certaines preuves à la demande de la juridiction (CJUE, Affaire Chez, 16 juillet 2015, C-83/14).

- Dans le cadre d'une autre affaire dans laquelle une personne s'estimait victime d'une discrimination à l'embauche en raison de son sexe, de son âge et de ses origines ethniques, la Cour de justice de l'Union européenne a par ailleurs précisé ce qui suit en ses attendus 46 et 47:

« Les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été

retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.

Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal » (CJUE, Affaire Meister, 19 avril 2012, C-415/10).

-Plus récemment, la Cour de justice a prononcé un arrêt concernant une travailleuse s'estimant victime d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, dont l'attendu 56 met en évidence qu'il convient d'apprécier avec une certaine souplesse les preuves de l'apparence d'une discrimination à apporter:

« Eu égard, notamment, à la nécessité d'assurer l'effet utile de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, cette disposition doit être interprétée, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 63 de ses conclusions, en ce sens qu'elle permet à un travailleur s'estimant lésé par une discrimination indirecte fondée sur le sexe d'étayer une apparence de discrimination en se fondant sur des données statistiques générales concernant le marché du travail dans l'État membre concerné, dans le cas où il ne saurait être attendu de l'intéressé qu'il produise des données plus précises relatives au groupe de travailleurs pertinent, celles-ci étant difficilement accessibles, voire indisponibles » (CJUE, Affaire Schuch-Ghannadan, C-274-18).

Les auteurs de la proposition de loi ayant donné lieu à la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ont justifié la règle de partage de la preuve par la position de faiblesse dans laquelle se trouve la victime de la discrimination par rapport à l'auteur de l'acte (Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Session de 2001-2002, Document législatif n°2-12/15, p. 2).

Ainsi que mentionné lors des travaux parlementaires ayant abouti aux lois anti-discrimination du 10 mai 2007, « chacune des trois lois comportent un chapitre identique relative au renversement de la charge de la preuve. A dire vrai, il s'agit davantage d'un "partage de la charge de la preuve". Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination (*prima facie* case; au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption. Ainsi compris, ce partage de la charge de la preuve a reçu le *fiat* de la Cour d'arbitrage (arrêt 157/2004, pt B.84)

Ainsi que mentionné par les textes de lois proposés, ce partage de la charge de la preuve a vocation à s'appliquer à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en œuvre desdites

lois – en ce compris les procédures ordinaires menées devant les juridictions civiles et les procédures menées devant le Conseil d'Etat, à l'exception des procédures pénales.

Les faits et autres éléments de preuve susceptibles de faire naître la présomption de discrimination peuvent être de toute nature. Les textes proposés, dans la lignée de la loi du 25 février 2003, en mentionnent deux, à titre exemplatif: les statistiques et les tests de situation » (Chambre des représentants de Belgique, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Doc 51,2722/001, pp. 5 et 6).

La Cour constitutionnelle a également relevé ce qui suit dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3):

« A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (article 30, § 2, 2°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 2°, de la loi « genre »), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur.

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1°, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.

Il doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées. Il ne suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...) ».

Application.

Quand bien-même le licenciement a été notifié le lendemain de l'envoi du certificat médical par monsieur A. H. et que lettre du 28 juin 2019 qualifie ce certificat de certificat médical de complaisance, la Cour n'estime pas que monsieur A. H. a été discriminé en raison de son état de santé ou futur.

Il est manifeste en l'espèce que le licenciement de monsieur A. H. est intervenu en raison du placement par lui d'une photo sur l'arrière d'une colonne dans le nouvel atelier de mécanique le 21 juin 2019 et du dépôt d'une vieille boîte en carton Coca-Cola sur le mur situé à côté de son poste de travail.

La meilleure preuve en est que ce comportement a entraîné une réaction de l'administrateur-délégué, monsieur H. G., qui a « engueulé » monsieur A. H. devant ses collègues.

Les autres motifs ajoutés dans la lettre du 28 juin 2019 ne sont là qu'à titre accessoire et ne sont pas la cause première du licenciement pour motif grave.

Il n'est pas anormal qu'un employeur bien au fait des droits des travailleurs et du risque de voir un licenciement être contesté en justice, ne décide pas d'emblée le vendredi après-midi 21 juin 2019 de notifier une lettre de congé pour motif grave mais prenne du recul (quitte à prendre conseil le cas échéant auprès d'un conseil).

Dans ce contexte, même si licenciement a été notifié le mardi 25 juin 2019, il ne saurait être considéré que le licenciement est intervenu en raison de l'état de santé actuel ou futur de monsieur A. H.

Par ailleurs, le fait de reprocher même à tort à un travailleur de déposer un certificat de complaisance, ne signifie pas qu'il est fait grief au travailleur de présenter un problème de santé. Au contraire, c'est l'absence de problème de santé qui est pointé. Suivre l'interprétation de monsieur A. H. reviendrait à retenir un motif de discrimination pour tout licenciement motivé par le reproche d'accomplissement d'une activité par le travailleur pendant une période d'incapacité de travail déclarée. Ce n'est assurément pas cela que le législateur a voulu protéger par la loi anti-discrimination.

Au vu des développements qui précèdent, la sa Gregoir n'a pas été l'auteur d'une discrimination liée à l'état de santé actuel ou futur de telle manière que l'indemnité réclamée de ce chef n'est pas fondée.

3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Les principes.

Seront énoncés ci-après les normes et principes applicables et l'interprétation qu'en donne la jurisprudence et que partage la Cour de céans.

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). Seul 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).

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il

existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

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 ».

La convention collective de travail n°109 donne au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

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.

Le licenciement de monsieur A. H. est lié au fait d'avoir collé le 21 juin 2019 une photo sur la colonne d'un nouveau mur blanc dans le nouvel atelier dans lequel son employeur avait beaucoup investi et ce quelques jours avant la réunion d'inauguration de la nouvelle concession Bmw avec la clientèle et d'avoir posé une vieille boîte en carton Coca-Cola sur le mur situé à proximité de son poste de travail.

Comme déjà précisé, si la Cour n'a pas estimé prouvé que des instructions claires avaient été données à monsieur A. H. lui interdisant de coller ou fixer quoi que ce soit aux murs dans le nouvel atelier, elle a néanmoins considéré que le premier fait constituait un manque de respect de monsieur A. H. envers son outil de travail.

Le licenciement est dès lors effectivement lié à un motif de conduite.

Il n'en reste pas moins que ce fait est isolé et concerne un travailleur disposant d'une ancienneté de 5 ans et demi dont son employeur ne démontre pas lui avoir adressé le moindre avertissement pendant cette période d'occupation au travail.

Dans pareil contexte, la Cour estime que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement est dès lors manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109.

S'agissant du montant de l'indemnité due, le critère d'appréciation est loin d'être évident. Le commentaire donné par les partenaires sociaux est en effet de faire dépendre le montant de l'indemnisation de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable* ».

Une situation est manifestement déraisonnable ou ne l'est pas. Sauf cas extrême (par exemple un licenciement « représailles » à de justes revendications du travailleur), il est difficile d'apprécier si une situation est faiblement manifestement déraisonnable, est moyennement manifestement déraisonnable ou est fortement manifestement déraisonnable.

La Cour considère que la sa Gregoir ne justifie pas de n'accorder que le montant minimal de 3 semaines tandis que monsieur A. H. ne justifie pas davantage d'accorder le montant maximum de 17 semaines.

Contrairement à ce qu'affirme monsieur A. H., son licenciement n'est pas intervenu pour un motif inexistant.

La circonstance que la Cour n'ait reconnu que la réalité de certains faits invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave, ne constitue pas une raison suffisante pour accorder le montant maximal de l'indemnité de procédure.

Les reproches que monsieur A. H. croient pouvoir faire à la sa Gregoir sur la prétendue déformation des faits durant la mise en état de la cause, ne sont pas pertinents pour apprécier la hauteur de l'indemnité de licenciement raisonnable.

En conclusion, la Cour estime que l'octroi d'une indemnité moyenne de 10 semaines représente une juste indemnisation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement de monsieur A. H.

Le montant à allouer s'élève à 6.803,30 euros, comme l'a décidé à juste titre le premier juge.

Cette indemnité n'est en principe pas soumise aux cotisations de sécurité sociale si elle est fixée par une décision judiciaire ou par une transaction entérinée judiciairement (Instructions administratives aux employeurs sur le site de l'Onss citées par L. Taminiaux et L. Dear, Les indemnités de protection contre le licenciement. Leur évaluation, leur cumul et leur régime social et fiscal in Droit du travail tous azimuts, CUP, 9 décembre 2016, p. 75 et par V. Lafontaine, La fixation du quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable in Le licenciement abusif e/ou déraisonnable, Jeune Barreau de Charleroi, 2020, p. 174).

La Cour estime par contre qu'il ne lui appartient pas de décider que cette indemnité n'est pas taxable, ce qui en cas de contestation avec le Spf Finances non partie dans la présente cause devra être tranchée par le tribunal de 1^{ère} instance compétent matériellement (voir pour un cas d'espèce : Trib. 1^{ère} instance Anvers, R.G n° 20/1756 cité par B. Mariscal, Indic. Soc., 2022, p. 16 et suiv., qui a d'ailleurs décidé que cette indemnité était taxable).

Le montant alloué reste dès lors brut.

Ce montant doit être augmenté des intérêts moratoires.

4. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Les principes.

Seront énoncés ci-après les normes et principes applicables et l'interprétation qu'en donne la jurisprudence et la doctrine et que partage la Cour de céans.

L'exercice d'un droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. Joassart ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155 ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G. n° C.09.118.F, www.juridat.be ; Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juridat.be ; Cass., 30 janvier 2003, R.G. C.00.0632.F, www.juridat.be), ce qui est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass., 17 février 2012, R.G. n° C.10.0651.F, www.juridat.be : la Cour de cassation ajoutant dans cet arrêt : dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause ; Cass., 17 janvier 2011, R.G. n° C.10.0246.F, www.juridat.be ; Cass., 14 octobre 2010, R.G. n° C.09.0608.F, www.juridat.be ; Cass., 9 mars 2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain ; Cass., 17 mai 2002, R.G. n° 01.0101.F, www.juridat.be, Cass., 30 novembre 1989, R.G. n° 8458, www.juridat.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63). Les circonstances du licenciement peuvent également révéler le caractère abusif du licenciement.

Conformément au droit commun, c'est au travailleur qui invoque avoir été victime d'un abus de droit qu'il incombe de le démontrer et ce conformément à l'article 1315 de l'ancien Code civil et 870 du Code judiciaire. Cette règle de charge de la preuve se retrouve désormais consacrée par l'article 8.4 alinéa 1^{er} du Code civil qui dispose que « *celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent* ».

Ledit travailleur a également la charge de la preuve que cette faute est en lien de causalité avec un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis. L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410 et suiv., note C. Wantiez).

Pour déterminer l'étendue d'un dommage causé par une faute, il peut être recouru à une évaluation ex aequo et bono aux conditions suivantes:

« *Le juge du fond apprécie en fait l'existence d'un dommage causé par un acte illicite et le montant destiné à le réparer intégralement. Il peut recourir à une évaluation ex aequo et bono s'il indique la raison pour laquelle le mode de calcul proposé par la victime ne peut être admis, et constate en outre l'impossibilité de déterminer autrement le dommage qu'il a défini* » (Cass., 2 mars 2016, P. 15.0929.F, www.juportal.be).

Application.

Monsieur A. H. ne démontre pas que la sa Gregoir a commis une faute en lien de causalité avec un dommage non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable allouées par le présent arrêt.

Le licenciement de monsieur A. H. est lié à sa conduite et ne révèle aucune intention de nuire.

Même la Cour n'a pas reconnu le motif grave et a jugé qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas licencié un même travailleur ayant commis un motif de conduite identique, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable couvre le préjudice ainsi occasionné qui n'est pas indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Les circonstances du licenciement ne justifient pas davantage l'octroi de dommages et intérêts pour un abus de droit.

Il n'est pas contesté que monsieur H. G. s'est énervé le 21 juin 2019 lorsqu'il a découvert que monsieur A. H. avait collé une photo dans le nouvel atelier malgré l'important investissement financier consacré à la construction d'un nouveau bâtiment comprenant notamment le nouvel atelier de mécanique, devant être inauguré quelques jours plus tard en présence de la clientèle.

Monsieur A. H. dépose plusieurs attestations de collègues de travail à son dossier, dont certaines (celles établies par madame Gr. (qui aborde la colère de monsieur H. G. le 21 juin 2019) et monsieur M.) doivent être lues avec réserve car elles émanent de personnes en procédure contre la sa Gregoir et dont les termes qu'elle utilise dans leur attestation expriment une rancœur à l'égard de leur ex-employeur ou de son administrateur-délégué.

Deux personnes (en l'occurrence monsieur E. D. et monsieur R. M.) affirment que monsieur H. G. a traité monsieur A. H. « d'imbécile ».

D'autres collègues de travail ne reprennent pas ce fait dans les attestations déposées au dossier de monsieur A. H. et ce dans un contexte où plusieurs attestations déposées au dossier de la sa Gregoir estiment la réaction de monsieur H. G. proportionnée (même si la Cour a expliqué qu'elle n'accordait pas de valeur probante à ces attestations).

Quoi qu'il en soit, si monsieur A. H. a porté plainte au pénal contre monsieur H. G., il a néanmoins attendu le 12 mars 2020 pour ce faire, alors pourtant qu'il était assisté d'un conseil, ce qui est de nature à relativiser l'impact que l'engueulade a pu engendrer.

Si le médecin de monsieur A. H. affirme dans un certificat du 14 février 2020 que son patient était venu en état de choc à son cabinet le 21 juin 2019 après avoir fait l'objet d'une agression verbale et humiliation par son employeur, le médecin n'était pas présent et ne peut juger des circonstances exactes.

Ce médecin admet lui-même que ce n'est pas uniquement les faits du 21 juin 2019 qui sont à l'origine du développement d'une anxiété (étant entendu qu'aucune pièce médicale ne démontre qu'elle s'est poursuivie après le mois de février 2020 et aurait nécessité un traitement après cette date) mais également l'ensemble de la problématique liée à son licenciement et à ses suites. Or le préjudice lié au licenciement est déjà couvert par les indemnités reconnues ci-avant à monsieur A. H.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'enquête formulée par monsieur A. H. portant sur la question n°4. Une telle mesure ne repose pas sur un fait précis sur lequel le témoin sera interrogé mais vise à recueillir le sentiment du témoin sur le caractère proportionné et adéquat de la réaction de monsieur H. G., ce qui sort du cadre d'une enquête telle qu'envisagée par le législateur à l'article 915 du Code judiciaire.

Monsieur A. H. était âgé de 30 ans au moment des faits et travaillait dans un milieu de travail où l'on n'a pas nécessairement l'habitude de se parler avec des pincettes. Quand bien-même il s'est fait engueulé par monsieur H. G. devant ses collègues le 21 juin 2019, il n'existe pas de preuve suffisante que le comportement de ce dernier a pu causer le dommage vanté pour lequel monsieur A. H. réclame 15.000 euros.

S'il peut être fait grief à la sa Gregoir de ne pas avoir délivré la feuille de renseignement destiné à la mutualité de monsieur A. H. (qui explique à l'audience que sa mutuelle a finalement pu régulariser la situation sans cette feuille de renseignements), ce dernier ne dépose toutefois à son dossier aucune preuve que l'éventuel retard d'indemnisation ait créé des problèmes financiers (en déposant par exemple la preuve qu'il aurait dû emprunter de l'argent à des proches ou s'adresser au Cpas, qu'il aurait rencontré des difficultés pour payer ses charges,...). Selon les extraits du moniteur belge déposés au dossier de la sa Gregoir, monsieur A. H. a démissionné de son poste de gérant et a vendu le 25 juillet 2019 les 75 parts qu'il détenait dans la sprl Auto Progress dont le capital était constitué de 100 parts, de même qu'il a démissionné de son poste de gérant le 22 juillet 2019 et a vendu les 60 parts qu'il détenait dans la sprl Hay Progress dont le capital était composé de 100 parts. Ces reventes ont dû s'accompagner de versements de sommes d'argent qui auraient pu servir à couvrir ses charges avant d'obtenir l'indemnisation de sa mutuelle. Il n'est dès lors pas démontré que le faute de la sa Gregoir en rapport avec la non-délivrance de la feuille de renseignements ait causé un dommage financier.

En conclusion, monsieur A. H. n'a pas droit aux dommages et intérêts qu'il réclame.

5. L'anatocisme.

Monsieur A. H. sollicite la capitalisation des intérêts échus au 30 novembre 2021.

L'article 1154 du Code civil dispose :

« Les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière ».

Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation que parage la Cour de céans: *« il ne résulte pas de l'article 1154 du Code civil, qui précise les conditions de la capitalisation des intérêts dans les matières où il s'applique, que cette capitalisation serait exclue en-dehors du champ d'application. Le moyen qui soutient que la capitalisation des intérêts est exclue en matière d'obligations nées d'un délit ou d'un quasi-délit, manque en droit »* (Cass.,30 avril 2012,R.G. n° S.10.0051.F,www.juridat.be) et *« cette disposition (l'article 1154) ne s'applique pas aux intérêts compensatoires qui sont accordés sur le montant des dommages et intérêts fixé par le juge dû en raison d'un acte illicite. Elle n'empêche pas davantage que le juge accorde des intérêts sur de tels intérêts, s'il considère que cela est requis pour une indemnisation complète du dommage »* (Cass.,5 septembre 2013, C.12.0374.N, www.juridat.be).

Monsieur A. H. justifie sa demande de capitalisation des intérêts échus au 30 novembre 2021.

6. 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 débouter 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'appel est non fondé. L'appel incident est non fondé.

Monsieur A. H. n’a dès lors pas obtenu totalement gain de cause.

Pour en tenir compte et à titre de compensation des dépens, la Cour estime justifié de condamner la sa Gregoir à supporter ses propres dépens de 1^{ère} instance et d’appel et à supporter les dépens de monsieur A. H. à concurrence du montant de base de l’indemnité de procédure, telle qu’en vigueur aux dates du prononcé du jugement et de l’arrêt, déterminé sur base de la fourchette dans laquelle se situe les montants accordés, soit pour la 1^{ère} instance à concurrence d’un montant de 2.400 euros (comme alloué par le premier juge et à augmenter également de la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d’aide juridique de deuxième ligne payé par monsieur A. H. lors du dépôt de la requête introductive d’instance), et pour l’appel à concurrence d’un montant de 3.000 euros.

Monsieur A. H. ne justifie pas sa demande de majoration de l’indemnité de procédure d’appel. La sa Gregoir avait le droit d’interjeter appel. Le fait qu’elle ait selon monsieur A. H. refusé d’exécuter le jugement assorti de l’exécution provisoire, ne constitue pas un motif pour s’écarter du montant de base déterminé de surcroît en l’espèce en tenant compte de la valeur des montants accordés.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l’appel recevable mais non fondé ;

Déboute dès lors la sa Gregoir de son appel ;

Déclare l’appel incident non fondé ;

Déboute monsieur A. H. de son appel incident ;

Confirme le jugement dont appel, en ce qu’il condamne la sa Gregoir à payer à monsieur A. H.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 février 2023, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier