



Chambre 8
Numéro de rôle 2019/AM/236
Sxxxxxx Kxxxxx / STIB
Numéro de répertoire 2021/70
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
13 janvier 2021**

Contrat de travail – Ouvrier.

Licenciement abusif - Conduite - Nécessités de fonctions de l'entreprise.

Article 578, 1^o, du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Sxxxxxxx Kxxxxxx, RN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxxx,

Appelant, comparaissant personnellement, assisté par son conseil Maître Etienne PIRET, avocat à Bruxelles,

CONTRE :

SOCIETE DE TRANSPORTS INTRECOMMUNAUX DE BRUXELLES
(en abrégé la S.T.I.B.), BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège social est établi à xxxxx,

Intimée, comparaissant par son conseil Maître Eléonore GILLIOT loco Maître Erwin CRABEELS, avocat à Bruxelles.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Revu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- le jugement rendu contradictoirement le 6 novembre 2014 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles ;
- l'arrêt contradictoire prononcé le 6 mars 2017 par la cour du travail de Bruxelles ;
- l'arrêt de la Cour de cassation du 15 octobre 2018, cassant en partie l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles et renvoyant la cause ainsi limitée devant la cour du travail de Mons ;
- l'arrêt contradictoire, définitif quant à la demande de cantonnement et réservant à statuer pour le surplus, prononcé par la cour de céans autrement composée le 13 novembre 2019 ;
- les conclusions principales d'appel de la STIB reçues au greffe de la cour le 8 avril 2020 ;

- les conclusions d'appel après cassation de Monsieur SXXXXXX KXXXXX reçues au greffe de la cour le 10 juin 2020 ;
- les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 8^{ème} chambre du 9 décembre 2020.

1. Faits de la cause

Monsieur SXXXXXX KXXXXX est entré au service de la STIB, en qualité d'ouvrier, le 11 juin 1991.

Il occupe différents postes au sein de la société. Il a, de nombreuses années, été conducteur de bus. Il a, ensuite, été affecté au dépôt de Haren pour y exercer une fonction d'agent d'accueil.

Le service d'accueil du dépôt de Haren comporte une quinzaine d'agents d'accueil, encadrés par un brigadier (Monsieur Pxxxxxxx Vxx Lxx), lui-même placé sous la supervision de Monsieur Sxxxxx Bxxxxxxxxxxx .

Au mois de février 2011, Monsieur Mxxx Dx Vxxxx (secrétaire permanent CGSP) rencontre le directeur des ressources humaines de la STIB (Monsieur Bxxxxxxxx Axxxxxx) aux fins de l'entretenir du cas de deux travailleurs, l'un des deux étant Monsieur SXXXXXX KXXXXX .

Par un mail du 12 février 2011, Monsieur MXXX DX VXXXX confirme les termes de cet entretien dénonçant, notamment, le comportement d'une collègue de travail laquelle sera ultérieurement identifiée comme étant Madame Dxxxxxx Vxxxxxxxxxxxxx : présence de son chien sur le lieu de travail, dépeçage d'un lapin dans les locaux de la STIB et entreposage dans le frigo de la loge d'accueil, présence de personnes extérieures à la société ; par ailleurs, il sollicite une entrevue avec Monsieur SXXXXXX KXXXXX pour qu'il s'exprime sur les problèmes dénoncés.

Par un mail du 2 mars 2011, Monsieur MXXX DX VXXXX communique à Monsieur Bxxxxxxxx Pxxxxxxxxx (personne de confiance au sein de la STIB), le «*dossier complet*» de Monsieur SXXXXXX KXXXXX . Ce mail précise que Madame Dxxxxxx Vxxxxxxxxxxxxx est «*la principale personne incriminée par l'agent Sxxxxxx Kxxxxx* » mais aussi que «*plainte est déposée également chez ARISTA et que des dossiers informels seront ouverts auprès du Centre pour l'Egalité des chances ainsi qu'auprès du MRAX* ».

Il s'avère qu'en réalité, aucune des plaintes annoncées dans ce mail n'a été déposée par Monsieur SXXXXXX KXXXXX .

Le 26 avril 2011, Madame DXXXXXX VXXXXXXXXXXXXX fait l'objet d'une sanction disciplinaire (réprimande) pour les faits dénoncés par Monsieur SXXXXXX KXXXXX , outre la présence de personnes extérieures à la société dans la loge et lors des rondes ainsi que le fait de tenir des propos irrespectueux vis-à-vis de certains collègues. Le même jour, Monsieur SXXXXXX KXXXXX fait, également, l'objet d'une sanction disciplinaire (réprimande sévère) pour avoir oublié son GSM de service lors d'une ronde du 7 janvier 2011 et avoir fourni une version déformant la réalité.

Le 2 mai 2012, Monsieur BXXXXXXXX SXXXXXX adresse un rappel à l'ordre à Monsieur SXXXXXX KXXXXX concernant l'importance de la ponctualité et la règle selon laquelle il convenait de pointer à la badgeuse située dans la loge du corps de garde. L'intéressé conteste ce rappel à l'ordre.

Un nouveau rappel à l'ordre à propos des horaires de travail est adressé à Monsieur SXXXXXX KXXXXX le 5 juin 2012 ; il lui est, également, reproché de ne pas avoir traité une demande (demande de réservation de parking). L'intéressé conteste une arrivée tardive et souligne que la demande de réservation de parking n'est pas intervenue durant son service.

Par courrier du 24 août 2012, la STIB licencie Monsieur SXXXXXX KXXXXX moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par courrier de son conseil du 18 septembre 2012, Monsieur SXXXXXX KXXXXX conteste les motifs de son licenciement et postule le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et d'une indemnité du chef de harcèlement moral.

Par courrier 9 octobre 2012, la STIB maintient sa position.

2. Antécédents de la procédure

Par requête contradictoire déposée au greffe de tribunal du travail de Bruxelles, le 11 mars 2013, Monsieur SXXXXXX KXXXXX postule la condamnation de la STIB aux sommes suivantes :

- 24.034, 20 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 5.000 EUR à titre d'indemnisation des préjudices subis et à subir du chef de l'inexécution par la STIB des obligations lui incombant sur la base de l'article 32 quinquies de la loi du 4 août 1996 ;

- 5.000 € à titre d'indemnisation des préjudices subis et à subir du chef de la violence et le harcèlement moral dont il fut victime ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes.

Il demande également la condamnation de la STIB à la délivrance de documents sociaux (décompte de départ et formulaire C4) rectificatifs, sous astreinte.

Enfin, il sollicite la condamnation de la STIB aux dépens (liquidés à la somme de 2.200 €) et l'exécution provisoire du présent jugement.

Par le jugement entrepris du 6 novembre 2014, le tribunal du travail francophone de Bruxelles déclare les demandes de Monsieur SXXXXXX KXXXXX recevables mais non fondées et le condamne à supporter ses propres dépens ainsi que les dépens de la STIB liquidés à la somme de 2.200 €.

Monsieur SXXXXXX KXXXXX relève appel de ce jugement.

Par arrêt du 6 mars 2017, la cour du travail de Bruxelles déclare l'appel recevable et partiellement fondé :

- quant à la demande d'indemnité pour harcèlement moral et violence au travail :
confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté Monsieur SXXXXXX KXXXXX de ce chef de demande ;
- quant à la demande d'indemnité pour manquement de la STIB à ses obligations en matière de bien-être au travail :
confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté Monsieur SXXXXXX KXXXXX de ce chef de demande ;
- quant à la demande d'indemnité pour licenciement abusif :
réforme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté Monsieur SXXXXXX KXXXXX de ce chef de demande ;
statuant à nouveau, déclare ce chef de demande fondé ; condamne la STIB à payer à Monsieur SXXXXXX KXXXXX la somme brute de 24.034,20 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts calculés au taux légal à partir du 24 août 2012 ;
- quant aux dépens :
réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné Monsieur SXXXXXX KXXXXX aux dépens de la première instance ;
condamne la STIB à payer à Monsieur SXXXXXX KXXXXX les dépens des deux instances, liquidés à 2.400 € (indemnité de procédure) par instance, soit un montant total de 4.800 €.

Saisie du pourvoi introduit par la STIB, la Cour de cassation a, par arrêt du 15 octobre 2018, :

- cassé l'arrêt de la cour du travail de Liège en tant qu'il statue sur la demande de Monsieur SXXXXXX KXXXXX en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et sur les dépens ;
- réservé les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;
- renvoyé la cause, ainsi limitée, devant la cour de céans.

Par acte de l'huissier de justice STEPHENNE du 21 juin 2019, la STIB a signifié à Monsieur SXXXXXX KXXXXX l'arrêt de la Cour de cassation du 15 octobre 2018 et l'a cité à comparaître devant la cour de céans.

Aux termes de ladite citation, la STIB demandait, notamment, à la cour de :

- avant dire droit, retenir l'affaire à l'audience d'introduction et, sur pied de l'article 19, alinéa 3 du Code judiciaire, ordonner que Monsieur SXXXXXX KXXXXX cantonne les sommes que lui a versées la STIB en exécution de l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 6 mars 2017, cassé par l'arrêt de la Cour de cassation du 15 octobre 2018, soit 22.236,09 € net.

Lors de l'audience du 9 octobre 2019, les parties ont plaidé uniquement sur la demande avant dire droit formée en application de l'article 19, alinéa 3 du Code judiciaire de la STIB.

Monsieur SXXXXXX KXXXXX sollicitait de dire cette demande, à titre principal, irrecevable et, à titre subsidiaire, non fondée.

Par arrêt du 13 novembre 2019, la cour de céans autrement composée :

- déclare la demande de l'intimée d'ordonner, avant dire droit, que l'appelant cantonne les sommes qu'elle lui a versées en exécution de l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 6 mars 2017, cassé par l'arrêt de la Cour de cassation du 15 octobre 2018, soit 22.236,09 € net, irrecevable ou à tout le moins fondée ;
- avant de statuer plus avant, renvoie la cause au rôle particulier de la 8^{ème} chambre de la cour du travail de Mons ;
- réserve à statuer pour le surplus et quant aux dépens.

3. Saisine de la cour - Position des parties

En cas de cassation partielle, comme en l'espèce, lorsque la Cour de cassation renvoie la cause dans une mesure limitée, elle entend par là que le dispositif non attaqué ou non annulé de la décision attaquée, qui est distinct même du point de la cassation et contre lequel un pourvoi n'est, dès lors, plus admissible, ne peut plus être remis en question devant le juge de renvoi¹.

La cassation est limitée à la portée du moyen qui en est le fondement et elle laisse subsister, comme passées en force de chose jugée, toutes les dispositions non attaquées par le pourvoi qui constituent des dispositifs distincts et qui ne sont pas la suite de la décision cassée².

Il s'ensuit que la saisine de la cour de céans est limitée à la question litigieuse relative au licenciement éventuellement abusif de l'appelant ainsi qu'aux frais et dépens.

L'appelant demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé en ce qu'il postule la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité du chef de licenciement abusif stipulée au terme de l'article 63 (ancien) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et par conséquent, mettre à néant le jugement dont appel en ce qu'il l'a débouté de ce chef et :

- condamner l'intimée à lui payer la somme de 24.034,20 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts judiciaires calculés au taux légal à partir du 24 août 2012 ;
- condamner l'intimée aux entiers dépens.

L'intimée demande à la cour de :

- prendre acte de l'arrêt de la Cour de cassation du 15 octobre 2018 (S.18.0010.F) et par conséquent :
- confirmer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 6 novembre 2014 et, par conséquent, déclarer les demandes de Monsieur SXXXXXX KXXXXX non fondées et l'en débouter ;
- condamner Monsieur SXXXXXX KXXXXX à lui restituer les sommes qu'elle lui a payées en exécution de l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 6 mars 2017 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, soit 28.834,20 € à majorer des intérêts ;
- condamner Monsieur SXXXXXX KXXXXX aux dépens de chaque instance.

4. Décision

¹ Ch. STORCK et Th. WERQUIN, « Du juge de l'étendue de la Cassation, p.750

² Cass., 8 mai 2014, Pas., n°329

La matière est régie par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel dispose : « *Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur...* ».

L'ouvrier bénéficie, de par cette disposition, d'une présomption réfragable du caractère abusif du licenciement et, pour renverser cette présomption, l'employeur doit établir que la décision de licencier résulte d'un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qu'elle est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Si l'article 63 précité ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement, il permet néanmoins aux juridictions saisies d'une telle demande d'indemnité de vérifier la réalité du motif invoqué et, bien entendu, du lien de causalité nécessaire entre celui-ci et le licenciement et, par-là, de souscrire pleinement au but poursuivi par le législateur, en l'occurrence, sanctionner l'usage anormal du droit de licencier.

Les juridictions du travail sont, ainsi, investies d'un pouvoir de contrôle marginal du motif de licenciement, en ce sens qu'il appartient au juge non pas de se prononcer sur l'opportunité de la décision de l'employeur mais de vérifier si le motif de licenciement n'est pas manifestement déraisonnable³.

Deux arrêts de la Cour de cassation sont à l'origine d'un revirement jurisprudentiel et doctrinal, l'interprétation littérale de l'article 63, alinéa 1, de la loi du 3 juillet 1978 étant délaissée au profit d'une interprétation plus large, articulée sur le principe de proportionnalité.

Dans un premier arrêt du 27 septembre 2010, la Cour de cassation casse une décision qui, tout en constatant que l'ouvrier avait refusé de se prêter à une fraude à la loi en signant un contrat de travail temporaire qui ne pouvait être qu'antidaté, avait toutefois décidé que son licenciement n'était pas abusif car il était lié à son comportement ; le comportement non fautif mais légitime de l'ouvrier justifie le caractère abusif du licenciement⁴.

³ A. CABY, « *La notion de licenciement abusif en période de crise économique* », in *Le droit social face à la crise*, (dir.) D. PLAS et S. GILSON, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2010, p. 125. W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2012-2013. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2336. G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », *J.T.T.*, 2012, p. 65. Cass. (ch. réunies), 14 décembre 2015, rôle n° S.14.0082.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

⁴ Cass. (3^e ch.), 27 septembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 7

Dans un second arrêt du 22 novembre 2010, la Cour de cassation dispose qu'il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à prohiber tout licenciement qui repose sur des motifs manifestement déraisonnables, de sorte que tout licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite d'un ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable⁵.

Enfin, comme l'a indiqué la Cour de cassation, dans l'arrêt de renvoi, il n'y a pas lieu de lier l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du motif du licenciement à l'exigence que la conduite de l'ouvrier susceptible de constituer ce motif soit fautive ou non.

En cas de contestation, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués.

L'employeur n'est, toutefois, pas lié par les motifs repris dans la lettre contenant notification du congé ou dans le certificat de chômage C4. Il lui est, ainsi, loisible d'établir dans le cours de la procédure les motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, révèlent le lien existant soit entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur, soit entre le licenciement et les nécessités de fonctionnement de l'entreprise⁶.

Par ailleurs, les motifs doivent exister au moment du licenciement. Cette exigence ne doit pas être confondue avec la preuve des faits allégués laquelle peut être rapportée ultérieurement.

*

L'intimée entend établir que le licenciement de l'appelant est lié au comportement de ce dernier, lequel avait des conséquences néfastes sur le fonctionnement du service des agents d'accueil.

Aux termes de la lettre de congé du 24 août 2012, elle a décrit ce comportement néfaste comme suit :

« ...Depuis une longue période et certainement depuis 2011 votre hiérarchie est témoin de votre mal-être, d'une certaine forme de souffrance. Vous exprimez ce mal-être lors de vos discussions ou de l'envoi de mail à vos collègues et à vos responsables.

⁵ Cass. (3^e ch.), 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3

⁶ C.T. Mons, 3^{ème} ch., RG 19.465, 16 mai 2006, *juridat*, JS 62018

Au cours du premier semestre 2011, votre hiérarchie a bien mesuré l'étendue de la situation et vous a proposé d'exercer vos prestations sur le site de Jacques Brel. Cette mesure n'était en rien une sanction, bien au contraire, elle visait à vous aider à retrouver une sérénité dans le cadre de votre travail. Vous n'avez pas accepté cette proposition et avez vigoureusement plaidé pour poursuivre l'exécution de vos prestations sur le site de Haren.

Malheureusement, la situation a continué à se dégrader. Votre difficulté à communiquer positivement et sereinement avec les membres de l'équipe s'est transformée en rapports verbaux et écrits de plus en plus conflictuels.

Vous avez eu de nombreuses discussions en face à face, par téléphone et par mail avec M. Bxxxxxxx Sxxxxxx qui, de manière constante, avec beaucoup de compréhension et de tact, vous a témoigné son attention et vous a indiqué des moyens d'améliorer la communication verbale et écrite avec les collègues. Ces conseils étaient de nature à vous permettre de mieux maîtriser votre communication et de revenir à une situation plus apaisée, avec des échanges plus conviviaux.

A ce jour, nous constatons que la situation n'a pas évolué favorablement.

Votre trop grande difficulté de communication avec le reste de l'équipe affecte votre fonctionnement et les rapports au sein de l'équipe.

Nous considérons qu'il est nécessaire de résoudre cette situation et en conséquence nous décidons de mettre fin à votre contrat de travail... ».

Ainsi, contrairement à ce que prétend l'appelant, dans cette lettre de congé, l'intimée identifie, clairement, des motifs concrets qui l'ont amenée à procéder au licenciement : une situation qui se dégrade au sein de l'équipe vu la difficulté qu'a l'appelant à communiquer positivement et sereinement avec les membres de l'équipe ; difficulté qui se manifeste par des rapports verbaux et écrits (mails aux collègues et aux responsables) de plus en plus conflictuels. Ce qu'impute l'intimée à l'appelant, c'est une communication agressive et inadéquate à l'égard des collègues et de la hiérarchie.

Il n'est pas contesté que le climat de travail au sein de l'équipe des agents d'accueil de HAREN dans laquelle l'appelant prestait était conflictuel au début de l'année 2011.

Plus particulièrement, un conflit opposait l'appelant à sa collègue DXXXXXX VXXXXXXXXXXXXX et, par le biais de son représentant syndical MXXX DX VXXXXX , il a dénoncé le comportement de cette collègue au directeur des ressources humaines de la STIB (Monsieur Bxxxxxxx Axxxxxx) ainsi qu'à Monsieur Bxxxxxxx Pxxxxxxxxx (personne

de confiance au sein de la STIB), par mails des 12 février 2011 et 2 mars 2011⁷.

Néanmoins, il est établi que les revendications de l'appelant à l'égard de cette collègue ont été prises en compte et traitées par l'intimée puisque Madame Dxxxxxx Vxxxxxxxxxxxxx a fait l'objet d'une sanction disciplinaire le 26 avril 2011⁸.

De son côté, à la même date, l'appelant faisait, également, l'objet d'une sanction disciplinaire pour un manquement professionnel dont il s'était rendu coupable le 7 janvier 2011 : ronde effectuée sans le GSM de service⁹. Cette sanction n'a, apparemment, pas fait l'objet d'une contestation.

C'est dans ce contexte que le mal-être dont l'appelant souffrait a été constaté et relevé dans la lettre de licenciement.

Suite à ces sanctions « *croisées* », le supérieur des intéressés, Monsieur Sxxxxx Bxxxxxxxxxxx, a souhaité mettre un terme à la petite « *guerre* » qu'ils se livraient et leur a, en date du 12 mai 2011, adressé un mail en les invitant à faire preuve, à l'avenir, d'esprit d'équipe, de communication, de respect et de neutralité et en leur signalant que plus aucun incident de ce type ne serait toléré¹⁰.

L'intimée pouvait, par conséquent, légitimement considérer que la situation conflictuelle était définitivement close. Aucun incident n'a plus été dénoncé durant plusieurs mois.

Cependant, par un mail du 1^{er} février 2012, l'appelant interpellait ses collègues concernant un problème de ramassage de courriers qu'ils n'auraient pas correctement assuré. Outre que ce mail était adressé en copie aux supérieurs hiérarchiques de l'équipe, l'appelant n'hésitait pas à employer un ton autoritaire en ne se privant pas de rappeler ses collègues à l'ordre en ces termes :

« Ce n'est pas parce que le brigadier n'est pas là et que Sxxxxx n'a pas trop le temps de vérifier le travail qu'il faut commencer à ne rien faire de la journée sans aucun motif valable »¹¹.

Ce faisant, non seulement il faisait fi des consignes de communication qui lui avaient été rappelées par mail du 12 mai 2011 mais en outre, il mettait à mal l'autorité de son brigadier (Monsieur Pxxxxxxxx Vxx Lxx), ainsi que celle de Monsieur Sxxxxx Bxxxxxxxxxxx.

⁷ Pièces 2 et 14 du dossier de l'appelant

⁸ Pièce 12 du dossier de l'intimée

⁹ Pièce 18 du dossier de l'intimée

¹⁰ Pièce 21 du dossier de l'intimée

¹¹ Pièce 9 du dossier de l'intimée

Ce ton autoritaire et vindicatif a été mal ressenti par plusieurs collègues¹².

L'appelant n'a, au demeurant, pas hésité à persister dans cette attitude vindicative en répondant à un collègue ayant de l'ancienneté qui fournissait des explications quant au problème de ramassage de courriers dénoncé et qui s'étonnait de la façon de procéder de l'appelant (« *enfantillages* »). Ainsi, il répondait à ce collègue :

- * « *Arrête de bousiller le travail Rxxxxxxx, ce n'est pas parce que tu pars bientôt que tu ne dois rien faire. Continue à faire ton travail et correctement par respect pour tes collègues* »¹³ ;
- * « *Quand au trente années qui sont derrière toi, je pense que je peux t'apprendre encore beaucoup de choses comme par exemple remplir les réservations de parking !!! N'est-ce pas ?* »¹⁴.

Ces mails étant systématiquement adressés en copie à la hiérarchie, le nouveau directeur des sites de HAREN et JACQUES BREL, le sieur Rxxxxxxx Cxxxxxxxxx, a tenu, par un mail adressé à tous les membres du personnel le 11 février 2012, à rappeler que :

*« Les problèmes qui peuvent survenir entre collègues doivent être réglés en premier lieu entre les parties. Si une solution « entre adultes » ne peut être trouvée, vous devez vous en référer à votre brigadier. Au cas où une issue à cette situation ne parvenait toujours pas à aboutir, vous pouvez contacter Bxxxxxxxx Sxxxxxx »*¹⁵.

Par la suite, le brigadier ayant constaté que l'appelant est arrivé en retard au poste de garde le 1^{er} mai 2012 et a badgé à un autre endroit que la loge de garde, en informe Monsieur Sxxxxx Bxxxxxxxxxxx par mail du 2 mai 2012.¹⁶

Monsieur BXXXXXXXX SXXXXXX sollicite des explications auprès de l'appelant par un mail personnel tout en lui indiquant qu'il y a lieu de badger au poste de garde. Ce dernier lui répond en mettant en copie plusieurs membres de l'équipe ainsi que son représentant syndical par mail du 5 mai 2012 par lequel il met en cause la partialité et l'intégrité de son brigadier : « *Comme tu ne le sais peut-être pas Pxxxxxxx n'a pas pu écrire ce mail de sa propre initiative et le fait qu'il ai fait une semaine de matin avec fersi et filali n'est pas un hasard* » - « *Pxxxxx par le passé à essayé via une note interne tout à fait illégale de nous faire venir 10minutes avant l'heure !!! Il a été rappelé à l'ordre par la direction infra et par les permanents syndicaux mais visiblement il n'a pas compris la leçon !* » - « *Pour ce qui est de la communication, tout se fait via e mail et cela marche* »

¹² Pièces 5 et 7 du dossier de l'intimée

¹³ Pièce 6 du dossier de l'intimée – mail du 2 février 2012 15 :58

¹⁴ Pièce 4 du dossier de l'intimée – mail du 2 février 2012 20 :02

¹⁵ Pièce 11 du dossier de l'intimée

¹⁶ Pièce 10 du dossier de l'intimé

très bien. Si Pxxxxxx a décidé de me, suivre à la trace cela s'apparente beaucoup au harcèlement dont je suis victime ici à Haren et cela veut dire que Pxxxxx prend partie !!! ». De plus, il indique : « *Maintenant si tu insiste pour que je vienne pointer au corps de garde ne t'étonne pas alors que je réponde par la force et la violence au fait que l'on me ferme la porte au nez et à la bousculade de certain* ». Par mail du 8 mai 2012, Monsieur BXXXXXXXX SXXXXXX lui indique que, comme tous ses autres collègues, il doit pointer dans la loge du poste de garde¹⁷.

Par un mail personnel du 5 juin 2012, Monsieur BXXXXXXXX SXXXXXX interpelle l'appelant concernant un nouveau retard, une absence de pointage et une absence de communication avec les collègues entre deux services. Ce dernier lui répond avec copie à d'autres personnes en contestant les allégations et en incriminant la personne ayant dénoncé les faits en ces termes : « *Je te charge donc de lui demander officiellement **de me foutre la paix** et de me laisser faire mon travail consciencieusement comme je le fais depuis que je suis rentré à la société c'est-à-dire depuis bientôt 21 ans* »¹⁸.

Même si l'appelant était en droit de contester les griefs qui lui étaient reprochés, il ressort de ces différents mails qu'il a adressés à ses collègues et à sa hiérarchie que manifestement, il avait un comportement agressif, inapproprié, inadéquat, voir irrespectueux à l'égard de sa hiérarchie et qu'un tel comportement persistant malgré les rappels à l'ordre dont il avait fait l'objet « *pourrissait* » le climat au sein de l'équipe des agents d'accueil et justifiait, ainsi, la mesure de licenciement prise par l'intimée.

Dès lors que ce comportement justifiait, à lui seul, la mesure de licenciement, il n'y a pas lieu d'examiner les autres motifs invoqués par l'intimée.

En outre, c'est en vain que l'appelant considère qu'à supposer qu'il ait adopté un comportement agressif et inadéquat à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie, ce comportement était légitime compte tenu du harcèlement moral dont il faisait l'objet et pour lequel il avait déposé une plainte et qu'en conséquence, le licenciement serait manifestement déraisonnable.

En effet, comme précisé ci-avant, la cassation est limitée à la portée du moyen qui en est le fondement et elle laisse subsister, comme passées en force de chose jugée, toutes les dispositions non attaquées par le pourvoi qui constituent des dispositifs distincts et qui ne sont pas la suite de la décision cassée.

¹⁷ Pièce 2 du dossier de l'intimée

¹⁸ Pièce 2 du dossier de l'intimée – mis en caractères agrandis dans le texte original

Or, par les dispositions non cassées de l'arrêt du 6 mars 2017, il est définitivement jugé que le jugement entrepris est confirmé en ce qu'il a débouté l'appelant de sa demande d'indemnité pour harcèlement moral et violence au travail aux motifs qu'il « *n'établit pas de faits permettant de présumer qu'il a été victime de harcèlement moral ou, à tout le moins, s'il fallait admettre le contraire, la cour considère que la preuve contraire est apportée* ».

Au demeurant, les accusations de l'appelant à cet égard sont demeurées et demeurent toujours floues.

Il ressort des considérations qui précèdent qu'à l'instar des premiers juges, la cour considère que le licenciement de l'appelant n'était pas manifestement déraisonnable et reposait sur des motifs légitimes liés à sa conduite et aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise et qu'en conséquence, il n'était pas abusif.

Aucune indemnité n'était due et le jugement dont appel est confirmé.

Il s'ensuit que la demande de l'intimée de condamner l'appelant à lui restituer les sommes qu'elle lui a payées en exécution de l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 6 mars 2017 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, soit 28.834,20 € à majorer des intérêts, est recevable et fondée.

Quant aux frais et dépens, l'appelant conteste être redevable de l'indemnité de procédure de cassation liquidée par l'intimée à 2.270 €.

Par arrêt du 27 juin 2008, la Cour de cassation a rejeté la demande du défendeur en cassation tendant à obtenir la condamnation de la demanderesse succombante au paiement de l'indemnité de procédure, au terme de la motivation suivante :

« La Cour qui, aux termes de l'article 147, alinéa 2, de la Constitution, ne connaît pas du fond des affaires, statue sur les demandes en cassation des décisions rendues en dernier ressort qui lui sont déférées pour contravention à la loi ou pour violation des formes, soit substantielles, soit prescrites à peine de nullité.

L'article 1111 du Code judiciaire règle de manière complète et autonome le sort des dépens de la demande en cassation en tenant compte de la compétence limitée de la Cour et de l'objet spécial de cette demande, qui est distincte de la demande sur laquelle statue la décision attaquée.

Ces caractères propres du recours en cassation excluent que soit incluse dans ces dépens l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire, qui est liée à la nature et à l'importance du litige qui oppose les parties devant le juge

du fond, et dont l'appréciation, dépendant de critères qui tiennent au fond de l'affaire, contraindrait la Cour à un examen échappant à son pouvoir »¹⁹.

La Cour suprême a, à diverses reprises, confirmé sa jurisprudence²⁰ et aux termes d'un arrêt du 21 octobre 2010, elle a précisé que, dans l'éventualité d'une cassation de la décision attaquée, il ne résultait d'aucune disposition légale que le demandeur en cassation « *pourrait obtenir devant le juge de renvoi une indemnité de procédure pour l'instance en cassation* »²¹.

La Cour de cassation décide ainsi, sans équivoque, qu'il ne peut être accordé d'indemnité de procédure pour l'instance de cassation, que ce soit par la Cour elle-même en cas de rejet du pourvoi ou par le juge du fond en cas de cassation.

Il s'ensuit qu'aucune indemnité de procédure pour l'instance en cassation n'est due.

Néanmoins, en application des articles 1018 et 1111 du Code judiciaire, l'intimée est autorisée à réclamer les dépens de la procédure de cassation, soit la somme de 390,03 € ainsi que le coût de la citation après cassation, soit la somme de 205,20 €.

Par ailleurs, l'article 1110, alinéas 1er et 2, du Code judiciaire dispose que lorsque la cassation est prononcée avec renvoi, celui-ci a lieu devant une juridiction souveraine du même rang que celle qui a rendu la décision attaquée et que celle-ci est saisie comme en matière ordinaire.

L'effet de la cassation est, lorsqu'elle est prononcée, et dans la mesure où elle l'est, de remettre les parties devant le juge de renvoi dans la situation où elles se trouvaient devant le juge dont la décision a été cassée²².

La procédure suivie devant le juge de renvoi n'est pas, dès lors, une nouvelle instance, mais constitue la poursuite de l'instance antérieure au pourvoi en cassation.

L'article 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat dispose que les montants des indemnités de procédure **sont fixés par lien d'instance.**

¹⁹ Cass., 27 juin 2008, J.T. 2008, 530

²⁰ Cass., 29 janvier 2009, Pas., 2009, n° 76

²¹ Cass., 21 octobre 2010, J.T., 2011, p.562

²² Cass., 23 octobre 2017, n° C.17.260.N ; Cass., 3 avril 2017, n° S.15.71.N ; Cass., 7 novembre 2016, n° C.16.67.N ; Cass., 7 novembre 2014, Pas., n° 683 ; Cass., 13 février 2006, Pas., n° 92, et concl. av. gén. J.-F. Leclercq

Il ressort de la combinaison des dispositions précitées que l'instruction de la cause avant et après cassation constitue une seule instance, en raison de l'identité du lien d'instance existant entre les parties et, dès lors, qu'une seule indemnité de procédure peut être accordée pour cette seule instance²³.

Une seule indemnité de procédure sera allouée pour l'instance d'appel.

Quant à l'indemnité de procédure d'instance, elle a été taxée par le jugement entrepris du 6 novembre 2014 à 2.200 €. Il n'y a pas lieu de la majorer en appliquant le tarif en vigueur au 1^{er} juin 2016.

En conclusion, les dépens de l'intimée sont réduits à la somme de 2.995,23.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel en ce qu'il postule la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité du chef de licenciement abusif non fondé.

Pour autant que de besoin, confirme le jugement querellé en toutes ses dispositions, **en ce compris la condamnation de l'actuel appelant aux dépens de l'actuelle intimée liquidés à 2.200 €.**

²³ Cass., 10 septembre 2015, Pas., 2015, p. 1979 ; Hakim BOULARBAH, « *Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure* », Larcier 2013, p.394

Déclare la demande de l'intimée de condamner l'appelant à lui restituer les sommes qu'elle lui a payées en exécution de l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 6 mars 2017 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, soit 28.834,20 € à majorer des intérêts, est recevable et fondée.

Par conséquent, condamne l'appelant à restituer à l'intimée les sommes qu'elle lui a payées en exécution de l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 6 mars 2017 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, soit 28.834,20 € à majorer des intérêts.

Condamne l'appelant aux frais et dépens de l'appel et de la cassation liquidés par l'intimée à 9.675,20 € mais réduits à 2.995,23 €.

Ainsi jugé par la 8^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Pascale CRETEUR, conseiller, président la chambre,
Patrick COULON, conseiller social au titre d'employeur,
Michel SCHOUTERDEN, conseiller social au titre d'ouvrier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Patrick COULON, par Pascale CRETEUR, conseiller et Michel SCHOUTERDEN, conseiller social, assistés de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le conseiller social,

Le président,

.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 13 janvier 2021 par Pascale CRETEUR, conseiller, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,