

Rep.N° 08/1191

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 2 JUIN 2008.

4^{ème} chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif en sa plus grande partie
Réouverture des débats au 2 septembre 2008 à 14h30

En cause de:

P. _____ Luc, domicilié à
ayant fait élection de domicile pour les
besoins de la procédure au cabinet de ses conseils, Mes
Preumont et Hiernaux, 5000 NAMUR, avenue de Marlagne,
165 ;

Appelant, comparaissant en personne, assisté de son conseil
Me Hiernaux, avocat à Namur;

Contre:

LA SA REZIDOR S.A.S. HOSPITALITY, ayant son siège
social à 1180 BRUXELLES, avenue du Bourget, 144;

Intimée, représenté par ses conseils Mes Lenaerts et Willems ,
avocat à Bruxelles ;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par Monsieur P contre le jugement contradictoire prononcé le 5 décembre 2005 par la seizième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 16 février 2006.

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de l'intimée reçues au greffe de la Cour le 12 janvier 2007 et le 12 avril 2007 ;

Vu les conclusions de l'appelant reçues au greffe de la Cour le 15 mars 2007 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 18 mars 2008.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délai légaux.
Il est recevable.

II. OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur P est entré au service de la SA REZIDOR S.A.S HOSPITALITY en qualité de directeur du développement technique le 29 juillet 2002.

Monsieur P fut, en 2003, désigné comme responsable du chantier de rénovation de l'hôtel RADISSON S.A.S à Nice.

Le 8 mai 2004, Monsieur P se voit remettre en mains propres un courrier libellé comme suit :

« Par la présente, nous vous notifions que nous mettons un terme immédiat pour faute grave à votre contrat de travail qui vous lie avec la société anonyme Rezidor SAS Hospitality S.A./N.V.

Malgré les avertissements verbaux répétés, et ce durant plusieurs mois, de Monsieur Wagner, Vice-Président du département technique ainsi que l'avertissement écrit qui vous a été notifié récemment, il nous a été rapporté deux comportements totalement inacceptables qui nous ont amené à prendre cette décision.

En particulier, nous avons été informés que la réunion de chantier pour l'hôtel de Nice qui s'est tenue le 28 avril 2004, a dû être annulée suite à votre comportement agressif et abusif à l'encontre des

personnes présentes à la réunion alors que vous étiez sous l'influence de l'alcool durant celle-ci.

De plus, durant la soirée du 28 avril 2004, vous avez été agressif et agi de manière abusive en tenant des propos vulgaires à l'encontre d'une employée de la société servant au bar de l'hôtel Park Inn de Nice. Nous avons été avertis que vous étiez encore sous l'influence de l'alcool, ce qui a contribué à votre comportement intolérable et a obligé la sécurité de l'hôtel à devoir intervenir. Nous qualifions votre comportement comme une menace à l'encontre d'un employé de l'hôtel.

Le Directeur Général de l'hôtel Park Inn de Nice, a décidé, étant donné vos agissements répétés et les incidents ultérieurs de même nature, ainsi que des menaces vis à vis de son personnel, de ne plus vous permettre, à l'avenir, de loger dans son hôtel. Le Directeur Général de l'hôtel Radisson SAS de Nice, qui est également Directeur Régional pour la France, nous a fait part, suite aux agissements similaires et répétés dans son hôtel, ainsi que pour les menaces proférées à l'encontre de certains membres du personnel, de sa volonté de ne plus vous permettre également de loger à l'hôtel Radisson de Nice.

Etant donné la gravité des faits qui nous ont été rapportés, nous avons considéré que ces comportements inacceptables sont constitutifs d'un licenciement pour motif grave. Nous nous voyons dès lors contraints de mettre fin à votre contrat avec effet immédiat sans préavis ni indemnité.

Nous vous prions de bien vouloir remettre à Monsieur Alisstair Chambers l'ensemble des effets appartenant à la société, en ce compris, l'ordinateur portable, le téléphone cellulaire, la voiture de leasing ainsi que les deux jeux de clefs de contact, la carte de carburant, ainsi que tous les autres biens et documents appartenant à la société.

Nous vous mettrons à disposition un taxi qui vous ramènera chez vous après vous avoir octroyé le temps nécessaire afin de reprendre l'ensemble de vos affaires personnelles de votre bureau.

Nous vous serions gré de bien vouloir signer le double de la présente pour réception et nous vous prions d'agréer, Cher Monsieur Parmentier, l'expression de nos salutations distinguées ».

Monsieur P a, par la voie de son conseil, contesté les motifs graves allégués aux termes d'un courrier adressé le 1^{er} juin 2004 à la SA REZIDOR SAS HOSPITALITY précisant notamment que le licenciement pour motif grave dont il avait fait l'objet ne correspondait manifestement pas aux normes légales, doctrinales et jurisprudentielles, en manière telle qu'il

était fondé à réclamer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à douze mois de rémunération.

Devant le refus de la SA REZIDOR SAS HOSPITALITY de lui allouer ce à quoi il estimait pouvoir légitimement prétendre, Monsieur PARMENTIER a cité celle-ci devant le Tribunal du travail de Bruxelles afin de la voir condamnée à lui payer le montant provisionnel de 250.000 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 25.000 EUR à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ainsi que les intérêts judiciaires et les dépens de l'instance.

Le Tribunal a, aux termes de son jugement rendu le 5 décembre 2005, considéré que les deux griefs allégués par la SA REZIDOR SAS HOSPITALITY étaient non seulement bien établis mais aussi constitutifs du motif grave de licenciement invoqué.

Il a partant débouté Monsieur P de sa demande et l'a condamné aux dépens de l'instance.

Monsieur P fait grief au premier juge d'avoir mal apprécié en fait et en droit les éléments de la cause.

Il sollicite partant la Cour de réformer le jugement déferé, de dire pour droit que le licenciement pour motif grave dont il fit l'objet n'est pas fondé, et de condamner la SA REZIDOR SAS HOSPITALITY à lui payer :

- à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme provisionnelle de 250.000 EUR sous réserve de majoration en prosécution de cause
- à titre d'indemnité en raison de l'abus de droit du licenciement dont il a fait l'objet, une somme évaluée ex æquo et bono à 125.000 EUR.

Il sollicite également la Cour de dire pour droit qu'il est en droit de bénéficier de la convention de pension conclue avec la SA REZIDOR SAS HOSPITALITY et ce à concurrence de 26.250 EUR.

Il postule la condamnation de la SA REZIDOR SAS HOSPITALITY aux intérêts sur les sommes précitées ainsi qu'aux dépens des deux instances.

III. EN DROIT

Il sied de rappeler qu'aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « 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 ».

Cet article précise notamment que « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

Le motif grave implique donc notamment l'existence d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la collaboration entre les parties, et sa notification.

En l'espèce, les deux fautes reprochées à Monsieur P. considérées par l'intimée comme motif grave, et connues de celle-ci trois jours ouvrables au moins avant le congé, furent notifiées au terme d'un écrit précisant notamment :

« 1. Nous avons été informés que la réunion de chantier pour l'hôtel de Nice qui s'est tenue le 28 avril 2004, a dû être annulée suite à votre comportement agressif et abusif à l'encontre des personnes présentes à la réunion alors que vous étiez sous l'influence de l'alcool durant celle-ci ;

2. De plus, durant la soirée du 28 avril 2004, vous avez été agressif et agi de manière abusive en tenant des propos vulgaires à l'encontre d'une employée de la société servant au bar de l'hôtel Park Inn de Nice. Nous avons été avertis que vous étiez encore sous l'influence de l'alcool, ce qui a contribué à votre comportement intolérable et a obligé la sécurité de l'hôtel à devoir intervenir. Nous qualifions votre comportement comme une menace à l'encontre d'un employé de l'hôtel ».

En ce qui concerne le premier grief, on relèvera que l'intimée fait état d'un comportement « *agressif* » et « *abusif* » de façon très générale sans préciser en quoi le comportement adopté par Monsieur P. aurait été « *agressif et abusif* », ces qualificatifs étant susceptibles d'appréciations fort différentes et fort subjectives.

S'il n'est certes pas requis que la lettre de dénonciation du motif grave doive contenir un exposé détaillé de toutes les circonstances ou éléments de fait à l'origine des griefs justifiant la décision de rupture, celle-ci doit toutefois énoncer les griefs de manière précise et explicite. Elle doit permettre à la personne à laquelle le congé est donné de connaître les faits reprochés et de juger l'opportunité d'un recours en justice, et au juge d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui allégué devant lui.

Baudouin PATERNOSTRE et Noëlle BERTHOLET précisent très justement à ce propos « *qu'une notification correcte est capitale : elle circonscrit le débat judiciaire et en écarte toutes fautes et raisons différentes de celles figurant dans l'écrit. Même si cette exigence ne peut mener à un formalisme excessif et que le fait justifiant le congé pour motif grave est celui accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer ce caractère, la jurisprudence exige de notifier les motifs avec une extrême précision* » (B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, « La rupture du contrat de travail pour motif grave : chronique de jurisprudence 1996-2004 », *Actualités en bref*, dossier spécial, Kluwer 2005, p.65).

Monsieur P. qui reconnaît que les conditions afférentes aux délais de notification ont bien été respectées, considère après avoir rappelé en page 26 de ses conclusions, l'obligation pour l'employeur de notifier le motif grave allégué de manière précise relève en page 30 des mêmes conclusions, le caractère très sommaire du libellé des faits reprochés.

La Cour ne peut que constater que l'appréciation de Monsieur P sur ce point est exacte, ayant précisément relevé plus avant le caractère très général des termes utilisés par l'intimée pour qualifier les faits reprochés à l'appelant ainsi que l'absence de précision à ce propos dans la notification qui fut adressée à celui-ci.

La Cour doit partant conclure à l'absence de régularité de la lettre de licenciement, en ce qui concerne le premier grief.

La Cour entend préciser pour autant que de besoin, quod non eu égard à ce qui précède, qu'à supposer même qu'un quelconque comportement répréhensible eût été plus amplement précisé en ce qui concerne ce premier grief, encore eût-il fallu qu'il fût justifié et établi.

Le premier juge a, à cet égard considéré *« qu'il résulte très clairement du témoignage de Monsieur Stalport que Monsieur P a injurié un des architectes, Monsieur Knoll de telle sorte que la réunion a dû être annulée. L'annulation de la réunion est prouvée par le dépôt même du P.V. de la réunion du 28 avril 2004 (...). C'est dès lors de manière trompeuse que Monsieur P. tente de convaincre le Tribunal de sa grande efficacité durant la réunion du 28 avril 2004. Par contre, les raisons de l'annulation de cette réunion sont clairement expliquées par Monsieur Stalport dans son e-mail du 20 décembre 2004 à Monsieur Lenaerts (...) ainsi que par les architectes Knoll qui dénoncent tant les propos injurieux à leur égard qu'à l'égard des entreprises avec lesquelles ils travaillent dans un courrier adressé le 2 mai 2004 à Monsieur P. Le Tribunal considère à l'examen de ces deux pièces, qu'il ne fait aucun doute que Monsieur P a eu une attitude gravement injurieuse à l'égard des architectes lors de la réunion du 28 avril 2004 et que, de ce fait, la réunion n'a pu avoir lieu. Il n'existe aucune raison valable de mettre en doute les propos de Monsieur Stalport qui sont confirmés par les architectes qui ont aussitôt dénoncé le comportement de Monsieur P, le 2 mai 2004. Une telle attitude dans le chef d'un responsable de projet constitue une faute grave »*.

La Cour ne peut suivre le premier juge quant à ce.

Elle observe d'abord que si l'attestation de Monsieur Stalport fait état de différents griefs que celui-ci adresse à Monsieur P, il n'est nullement fait mention de quelque attitude reprochable qui aurait été adoptée par ce dernier précisément le 28 avril 2004.

Le texte de l'attestation fait état d'agressivité et d'état d'ivresse *« à de nombreuses reprises »*. S'il est fait mention d'un comportement injurieux à

l'égard de l'architecte KNOLL, l'injure alléguée n'est pas précisée. Le moment où ce comportement se serait manifesté n'est pas plus amplement précisé que par les termes « lors d'une de ses dernières réunions », ce qui ne permet nullement de le situer nécessairement le 28 avril 2004.

La Cour observe de surcroît qu'il n'est pas non plus fait mention dans cette attestation de ce que la réunion du 28 avril 2004 a dû être annulée. Il n'y est même pas fait allusion...

A supposer même que l'attestation de Monsieur Stalport eût été éclairante, quod non, la Cour qui doit apprécier le motif grave allégué in concreto, eût dû toutefois appréhender cette attestation avec les plus extrêmes réserves dès lors qu'il ressort notamment de l'ensemble des éléments du dossier qu'une situation conflictuelle était bien installée entre Monsieur Stalport, Monsieur Wagner, Messieurs Knoll et l'appelant, situation dont une des origines n'est autre précisément que le choix, pour la réalisation des travaux, des architectes Knoll désapprouvé par Monsieur P. celui-ci estimant que ces derniers avaient précédemment exécuté des travaux à l'encontre des règles de l'art.

La Cour eût dû être d'autant plus vigilante que le mail de Monsieur Stalport a aussi été établi postérieurement à l'introduction par Monsieur P. de la procédure devant le premier juge.

La lettre des architectes Knoll ne manque pas quant à elle de surprendre non seulement par la date de sa rédaction, soit la veille du licenciement, mais aussi par son contenu.

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que les architectes Knoll étaient habilités à adresser quelque observation à Monsieur P. Leur invitation faite à Monsieur P. à « *bien vouloir changer ton attitude quotidienne* » eût pu être formulée de vive voix, ou par téléphone.

Le fait d'avoir voulu en laisser une trace écrite relève d'une intention qui eût dû également inciter la Cour à appréhender ce courrier avec la plus extrême prudence, et ce d'autant qu'ainsi que cela fut rappelé plus avant, la désignation des frères Knoll pour le chantier de Nice constitue précisément une des causes du désaccord opposant Monsieur P. à sa hiérarchie.

La Cour relève par ailleurs, et toujours pour autant que de besoin, que la lettre des frères Knoll ne fait pas davantage mention ni même allusion à la prétendue annulation de la réunion du 28 avril.

Il est pour le surplus sans intérêt de savoir si la réunion du 28 avril 2004 a eu lieu ou non, dès lors qu'à supposer même qu'elle eût été annulée, ce qui ne ressort d'aucun procès-verbal, qui eût dû, en principe, en faire précisément mention, aucun élément ne permet d'en faire supporter la responsabilité à Monsieur P.

Il apparaît dès lors que la dénonciation du motif grave, non seulement est irrégulière, en ce qui concerne le premier grief allégué, mais en toutes hypothèses, non justifiée à suffisance.

En ce qui concerne le second grief, la Cour observe également qu'il est tout à fait imprécis, aucune explication n'étant fournie quant à l'agressivité alléguée ni quant au comportement « *abusif* » reproché.

S'il est certes fait état de ce que Monsieur P. aurait tenu « *des propos vulgaires à l'encontre d'une employée* », il eût fallu que ceux-ci soient suffisamment précisés pour pouvoir en apprécier la gravité, la vulgarité étant, tant au niveau social et culturel que linguistique, une notion bien relative.

Pour les mêmes motifs que ceux développés plus avant en ce qui concerne l'imprécision du premier grief, la Cour ne peut que constater, eu égard à l'imprécision du second grief allégué, l'irrégularité de la dénonciation du motif grave invoqué.

Pour autant que de besoin, quod non eu égard à ce qui précède, la Cour observe que les précisions ultérieurement apportées par l'intimée ne sont pas relevantes.

Ainsi, l'attestation non datée de Mademoiselle Begue, serveuse au bar du Park Inn Hôtel Nice ne situe d'abord pas l'incident invoqué, dans le temps, en manière telle qu'il ne peut en être valablement déduit que le comportement incriminé ait, à le supposer établi, été adopté précisément par Monsieur P. le 28 avril 2004. Le témoignage du Night Manager du Park Inn Hôtel Nice, également non datée, ne précise pas davantage la date de l'incident litigieux.

L'attestation de Monsieur Lefebvre est quant à elle plus explicite précisant que l'incident se serait déroulé le 29 avril 2004, et non pas le 28 comme le soutient l'intimée... Dans son mail daté du 20 décembre 2004, et partant postérieur à la citation introductive d'instance signifiée à l'intimée. Monsieur Stalport ne précise autrement le moment où l'incident litigieux aurait eu lieu que par « *Un soir....* » sans pour autant donner le jour ou l'heure.

A supposer que la Cour eût dû procéder à l'examen des faits reprochés à Monsieur P. si ceux-ci avaient été davantage précisés dans la lettre de rupture, et non pas ultérieurement comme c'est le cas, l'ensemble des imprécisions, divergences et incohérences résultant des attestations produites eût dû l'amener à aborder celles-ci avec la plus grande circonspection, et ce d'autant qu'elles paraissent susceptibles d'interprétations contraires.

La Cour relève, à titre d'exemple, notamment le fait que l'attestation de Monsieur Guennaz laisse supposer que les pleurs de Mademoiselle Begue n'auraient en d'autre cause que le comportement de Monsieur P. alors que l'attestation du Night Manager du Park Inn Hôtel Nice laisse clairement apparaître à ce propos qu'un incident serait également intervenu

entre Mademoiselle Begue et un employé des cuisines prénommé David à propos de commandes de desserts...

Toujours pour autant que de besoin, la Cour observe que l'écrit non daté de Mademoiselle Begue, adressé à des destinataires non autrement précisés que par les termes « *Madame, Monsieur...* » fait état d'une intention de porter plainte qui n'apparaît pas avoir été concrétisée, à propos des faits et attitudes dont elle aurait été victime « *depuis plus de deux mois* ».

Mademoiselle Begue qui, il faut le rappeler, ne fait pas état de faits qui se seraient précisément produits le 28 avril 2004, se limitant à prétendre que le comportement litigieux se serait manifesté « *à plusieurs reprises* » ou « *la semaine dernière* », précise clairement : « *J'ai régulièrement signalé la situation à mes supérieurs qui m'ont orienté vers vous* ».

Or, si la prétendue consommation abusive d'alcool se trouve certes mentionnée dans la lettre d'avertissement du 13 avril 2004, dont Monsieur P n'a pu avoir connaissance en temps opportuns, celle-ci lui ayant été adressée à Bruxelles alors qu'il se trouvait à Nice, conformément à ses obligations contractuelles, il n'apparaît pas que l'attitude familière et vulgaire dont il est question, et qu'au vu des éléments produits par l'intimée elle-même, celle-ci ne pouvait ignorer, ait à quelque moment fait l'objet de la moindre remarque ou observation.

On ne peut également que s'étonner, non seulement du témoignage fourni par Monsieur Lefebvre dont on rappellera qu'il situe l'incident litigieux le 29 avril 2004 et non le 28, mais surtout de l'attitude de celui-ci qu'il relate lui-même très précisément.

En effet, à supposer que Monsieur P ait effectivement adopté l'attitude décrite par Monsieur Lefebvre, on eût pu raisonnablement attendre qu'au lieu de marquer seulement sa désapprobation en quittant la table, ce dernier se soit insurgé violemment contre une telle attitude et ait invité fermement Monsieur P à cesser d'importuner Madame Begue.

Une telle réaction n'est pas rapportée !

Toujours pour autant que de besoin, la Cour observe qu'à aucun moment, l'intimée qui a toujours allégué le caractère non privé et partant professionnel du cadre dans lequel l'incident litigieux serait survenu, n'a précisé la composition de l'assemblée se trouvant à la table de Monsieur P le 28 avril 2004, s'étant limité à faire état de « *quelques représentants des entreprises présentes sur le chantier* », sans pour autant jamais les nommer ni partant permettre leur identification.

La Cour entend rappeler, toujours pour autant que de besoin, en ce qui concerne la preuve du motif allégué, que la doctrine qualifie de « *fondamental* » le principe selon lequel, dès lors que le droit de brusque rupture constitue un mode exceptionnel de rompre le contrat, s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave, « *la justice doit exiger que*

cette preuve soit faite de manière rigoureuse » (B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, *op. cit.*, p. 55 et les références citées).

Il apparaît en l'espèce que l'employeur n'a eu connaissance de l'attitude que Monsieur P. _____ aurait adoptée, sous l'effet de l'alcool, envers Mademoiselle Begue, que de manière indirecte, sans avoir donné à celui-ci la possibilité de fournir quelque explication à propos de son comportement.

Certes, aucune disposition légale n'impose à l'employeur d'auditionner le travailleur qu'il estime devoir licencier pour motif grave.

La Cour qui n'entend donc nullement ajouter au texte légal une condition qui n'y est pas prévue, entend observer qu'il apparaît difficile que l'employeur ait pu avoir une « *connaissance suffisante des faits* » en se limitant à la seule narration des faits qui lui furent rapportés.

On rappellera par ailleurs, de façon générale que tout comportement répréhensible ou fautif adopté sous l'influence de l'alcool ne peut automatiquement être considéré comme constitutif de motif grave de licenciement au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Il faut en effet en connaître les causes réelles, celles-ci pouvant par exemple résider dans une pathologie alcoolique qui certes ne constitue pas en soi une excuse du comportement incriminé mais peut constituer une circonstance atténuante dans l'appréciation du fait par l'employeur, lequel ne peut méconnaître, dans l'exercice de son droit de licencier, le principe de proportionnalité.

Or, à supposer que les faits qui auraient été relatés à l'employeur de Monsieur P. _____ eussent pu être considérés d'abord comme établis, ensuite comme fautifs, encore eût-il fallu examiner si leur auteur en était ou non responsable, ou à tout le moins si sa responsabilité ne pouvait être atténuée pour quelque raison ignorée excepté de lui seul.

Ainsi, il n'eût pu être considéré comme déraisonnable que Monsieur F. _____ se soit trouvé, par exemple, dans une situation où, prenant des médicaments, ceux-ci potentialiseraient l'effet de l'alcool absorbé même de façon modérée. Il n'eût pu être non plus considéré comme déraisonnable que l'absorption même d'alcool ait été induite par un état dépressif. On rappellera à ce propos que Monsieur F. _____ se trouvait dans une situation difficile non seulement d'un point de vue professionnel mais aussi d'un point de vue familial, sa maman ayant dû être hospitalisée pour de graves problèmes de santé qui ont d'ailleurs entraîné le décès de celle-ci.

C'est donc précisément l'ensemble des circonstances entourant l'attitude prétendument fautive qui eût du faire l'objet d'un examen dans le chef de l'intimée, et dont la Cour ne peut que constater la carence dès lors qu'il apparaît que la SA REZIDOR SAS HOSPITALITY s'est contentée de rapports indirects, d'éléments factuels, sans avoir cherché à en vérifier valablement la réalité, et en connaître et à en comprendre les causes.

Il sied donc de réserver à statuer quant au surplus des demandes de Monsieur P. ainsi qu'en ce qui concerne leur montant.

La Cour estime partant devoir ordonner la réouverture des débats afin de permettre aux parties de communiquer les éléments nécessaires pour trancher les demandes et points à propos desquels il est réservé à statuer.

Elle rappelle qu'en vertu de l'article 775 du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 26 avril 2007, les parties sont invitées à produire, dans le cadre de la réouverture des débats, outre les éléments et pièces justifiant leurs thèses et demandes, non plus des conclusions mais des observations écrites.

Conformément à l'article 775 du Code judiciaire cité ci-avant, la Cour fixe dans le dispositif du présent arrêt non seulement la date de réouverture des débats mais aussi les délais dans lesquels les parties sont invitées à déposer leurs observations écrites à la Cour et à se les échanger.

La Cour entend donc précisément inviter l'appelant notamment :

- à préciser les montants définitifs réclamés à titres d'indemnité compensatoire de préavis et à les justifier ;
- à préciser les montants définitifs réclamés à titre d'indemnité pour licenciement abusif et à les justifier ;
- à préciser sa position quant à la nature de l'indemnité pour licenciement abusif (dommage moral ou dommage matériel constitutive ou non de rémunération) et aux conséquences qu'il y a lieu d'en déduire sur le plan d'éventuelles retenues sociales et/ou fiscales, ainsi qu'en ce qui concerne la prise de cours d'éventuels intérêts ;
- à préciser sa position quant à l'assiette des intérêts réclamés (sur le brut ou sur le net) ;
- à rencontrer les moyens et arguments développés par l'intimée quant au chef de demande afférent au droit de bénéficier de la convention de pension conclue avec l'intimée ;
- à actualiser ses frais et dépens.

La Cour invite également l'intimée à préciser sa position eu égard à ce qui sera développé par l'appelant dans ses observations écrites, et à rencontrer les moyens et arguments de celui-ci, s'il échet.

La Cour rappelle à ce propos que Michel Davagle synthétisant l'ensemble des positions doctrinales et jurisprudentielles relatives au licenciement pour motif grave souligne que *« la décision de rompre brutalement le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive... »* (M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », *Orientations*, 2003, p.21).

Il résulte de ce qui fut développé plus avant qu'en l'espèce, l'intimée n'a, en toutes hypothèses, précisément pas agi avec modération ou pondération.

Les deux griefs invoqués par l'intimée pour justifier le motif grave allégué n'étant d'une part pas suffisamment précisés dans la lettre de rupture, et d'autre part, à supposer qu'ils aient été précisés dans ladite lettre comme l'intimée a entendu le faire postérieurement, pas suffisamment établis, la Cour n'eût dû, en toutes hypothèses, examiner les faits antérieurs c'est-à-dire ceux qui se situent plus de trois jours ouvrables avant le congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié (Voy. sur ce point notamment Cass. 2 décembre 1996, *Pas.*, 1996, I., p. 1212, *J.T.T.*, 1997, p.129).

En ce qui concerne le caractère abusif du licenciement invoqué par Monsieur P , la Cour rappelle que la rupture du contrat pour motif grave ne revêt pas automatiquement un caractère abusif dès lors que les faits allégués ne peuvent être reconnus ou admis comme motif grave de licenciement.

Le licenciement peut toutefois être considéré comme abusif lorsqu'il a été opéré avec légèreté ou que l'employeur a détourné ce droit de sa finalité.

La Cour considère que tel est le cas en l'espèce, l'intimée ayant notamment agi avec une particulière légèreté non seulement pour les motifs développés plus avant mais également par la manière particulière brusque, humiliante et vexatoire avec laquelle elle a procédé au licenciement de Monsieur P. et qu'elle décrit elle-même aux deux avant-derniers paragraphes de la lettre de rupture.

Le licenciement intervenu doit donc bien être considéré comme abusif.

La Cour entend rappeler qu'elle a, lors de l'audience de plaidoiries, relevé, avant même que les parties ne plaident, que le caractère provisionnel des demandes formées par Monsieur P. ne lui permettrait pas d'épuiser sa saisine.

Les parties ont dès lors invité la Cour, au cas où celle-ci ferait droit aux demandes de l'appelant de réserver à statuer quant aux montants au paiement desquels l'intimée devrait être condamnée.

PAR CES MOTIFS,**LA COUR,**

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel,

Dit dès à présent l'appel fondé en ce qu'à tort, le Tribunal a considéré le motif grave de licenciement invoqué par l'intimée justifié et fondé et n'a pas considéré abusif le licenciement sans préavis ni indemnité intervenu,

Réformant dès à présent le jugement déféré dans la mesure du fondement de l'appel précisée plus avant, dit pour droit que Monsieur P. est en droit de se voir octroyer une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif, pour autant toutefois que les sommes et montants réclamés à ces titres soient précisés et justifiés,

Ordonne dès lors la réouverture des débats pour permettre à l'appelant de fixer, préciser et justifier les montants réclamés, et aux parties de s'expliquer quant aux surplus des demandes soumises à l'examen de la Cour et plus précisément celles rappelées dans les motifs du présent arrêt.

En application de l'article 775 du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 26 avril 2007, fixe comme suit les délais accordés aux parties pour s'échanger et remettre à la Cour leurs observations écrites :

- Monsieur P. remettra à la Cour et adressera à la SA REZIDOR SAS HOSPITALITY ses observations écrites pour le 14 juillet 2008 au plus tard ;
- LA SA REZIDOR SAS HOSPITALITY remettra à la Cour et adressera à Monsieur P. ses observations écrites en réplique pour le 22 août 2008 au plus tard ;

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles du 2 septembre 2008 à 14h30, au rez-de-chaussée de la Place Poelaert, n°3 à 1000 BRUXELLES, salle 0.7, pour une durée totale des débats de 120 minutes.

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN Conseiller président la chambre

S. KOHNENMERGEN Conseiller social au titre d'employeur

M. SEUTIN Conseiller social au titre d'employé

Assistés de C. HARDY Greffier adjoint



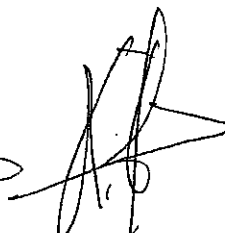
C. HARDY



M. SEUTIN



S. KOHNENMERGEN

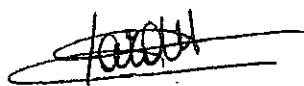


X. HEYDEN

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4^e chambre de la Cour
du travail de Bruxelles, le deux juin deux mille huit, où étaient présents :

X. HEYDEN Conseiller président la chambre

Assisté de C. HARDY Greffier adjoint



C. HARDY



X. HEYDEN