

Rep.N°.

2011/1683

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 09 juin 2011

2ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de:

1. KINEPOLIS MEGA SA, dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, Boulevard du Centenaire 20, partie appelante, intimée sur incident, comparaisant par Maître Pierre Vanachter loco Maître VANAVERBEKE Luc, avocat à 1000 BRUXELLES, Rue Brederode, 13

Contre :

1. D M

partie intimée, appelante sur incident, comparaisant par Maître Isabelle Verhaegen loco Maître JOURDAN Mireille, avocat à 1050 BRUXELLES, Rue Lesbroussart 89

2. K J

partie intimée, appelante sur incident, comparaisant par Maître Isabelle Verhaegen loco Maître Mireille, avocat à 1050 BRUXELLES, Rue Lesbroussart 89

3. CSC, dont le siège social est établi à 1030 BRUXELLES, Chaussée de Haecht, 579, partie intimée, ne comparaisant pas

4. CSC (siège régional), dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue des Chartreux 70b, partie intimée, ne comparaisant pas.

★

★

★

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

Le présent arrêt est rendu essentiellement en application de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel,

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 23 mars 2011, dirigée contre le jugement prononcé par la 1<sup>re</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à l'audience publique du 8 mars 2011,
- la copie conforme du jugement précité,
- les conclusions de la partie appelante déposées au greffe de la Cour du travail le 28 avril 2011,
- les conclusions et conclusions de synthèse des parties intimées déposées au greffe de la Cour du travail respectivement le 13 avril 2011 et le 12 mai 2011,
- le dossier de la partie appelante déposé le 25 mars 2011 et ses pièces nouvelles, jointes à ses conclusions du 28 avril 2011,
- le dossier des parties intimées déposé le 13 avril 2011.

Les troisième et quatrième parties intimées, la CSC, organisation interprofessionnelle, et la CSC (siège régional) n'ont pas comparu ni conclu.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique extraordinaire du 26 mai 2011.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

1.  
Monsieur J K travaille au service de la SA KINEPOLIS depuis le 1<sup>er</sup> décembre 1992, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, à temps partiel (20 heures par semaine). Il exerce la fonction de « *Steward/affichage* », qui consiste à assurer la diffusion du matériel de promotion (affichage et placement des supports publicitaires) dans le complexe de KINEPOLIS à Bruxelles.

Monsieur M D travaille au service de la SA KINEPOLIS depuis le 9 novembre 1994 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, à temps plein (horaire variable). Initialement affecté au nettoyage, comme responsable de l'équipe des nettoyeurs, Monsieur D est devenu, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1999, responsable de tous les événements se déroulant sur le site KINEPOLIS à Bruxelles. Cette fonction comprend des tâches aussi variées que : assistance opérationnelle des organisateurs avant l'événement, suivi de l'ensemble de l'événement sur place en ce compris sécurité et propreté, fonction de projectionniste le cas échéant, surveillance et fermeture des locaux, etc. Par un avenant à son contrat de travail du 7 juin 2007, Monsieur D a été officiellement nommé « *Coordinateur d'événements* ».

2.  
Monsieur K est délégué syndical. Lors des élections sociales de 2008, sa candidature au CPPT a été présentée par la CSC. Il n'a pas été élu.

Monsieur D a la qualité de membre effectif du CPPT (il y exerce son troisième mandat), sa candidature aux élections sociales ayant été présentée par la CSC. Il est également délégué syndical de longue date.

3.  
Le 18 décembre 2010, la SA KINEPOLIS a adressé à Monsieur K et à Monsieur D des lettres recommandées, signées par Monsieur N V, International Human Resources Director, informant ceux-ci de son intention de les licencier pour motif grave suivant la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991.

Les griefs formulés à l'encontre de Messieurs K et D sont quasi identiques.

Le Directeur des Ressources humaines affirme avoir pris connaissance de

*« comportements gravement fautifs de votre part dénotant un très sérieux manque de professionnalisme dans votre comportement et l'exécution de votre travail, un manque d'honnêteté flagrant, un non-respect de votre hiérarchie ainsi que le non-respect manifeste des règles mises en place au sein du groupe KINEPOLIS SA ».*

Les lettres relatent le déroulement de faits intervenus le 15 décembre 2010 de la manière suivante :

*« Ce mercredi 15 décembre 2010, nous avons en effet remarqué que vous avez pris avec Monsieur D [ou : avec Monsieur K ] des tickets gratuits, grâce au système mis en place pour les membres du personnel de KINEPOLIS, pour un film l'après-midi à 14h30, à savoir pour le film Raiponce 3D (VF). Or, vous étiez censé être en service à ce moment. Après avoir eu une première discussion à cet égard avec vous [ou : avec Monsieur D ], Monsieur C S , Theatre Manager, a dès lors effectué un contrôle dans la salle de cinéma avec l'ATM Box, Monsieur D P , pour vous interpeller mais ne vous a pas trouvé. Il vous a alors cherché dans le complexe pour vous interroger, vous êtes venu à sa rencontre accompagné de Monsieur D [ou : de Monsieur K ] pour lui demander quel était le problème avec les tickets et Monsieur S vous a demandé pour qui étaient les tickets que vous aviez demandés plus tôt dans la journée, vu que vous ne vous trouviez pas dans la salle. Vous avez répondu : « pour ma sœur et ma filleule (Monsieur K ) [ou : pour mon fils] (Monsieur D ). ».*

A partir d'ici, le contenu varie légèrement selon que la lettre s'adresse à Monsieur K ou à Monsieur D .

Lettre à Monsieur K :

*« Peu après, pour vérifier vos dires, Monsieur S s'est donc rendu avec Monsieur P à la sortie de la salle du film en question, où vous vous trouviez avant eux. Vous avez alors demandé à Monsieur S pourquoi il se trouvait là et il vous a indiqué qu'il voulait que vous lui identifiiez les personnes à qui vous aviez donné les tickets de cinéma.*

*Vous avez alors commencé à vous énerver et à demander à Monsieur S des explications sur cette procédure. Vous avez également injurié votre supérieur en le traitant de gestapo.*

*Monsieur D vous a alors rejoint à la demande de Monsieur S et a alors expliqué qu'il vous avait donné un ticket pour que vous le remettiez à son fils mais qu'il ne savait pas s'il était venu.*

*A la sortie du film, votre sœur était présente avec ses deux enfants.*

*Vous vous êtes à nouveau énervé et avez précisé à Monsieur S qu'il ne pouvait pas faire le contrôle d'identité, qu'il fallait appeler la police. Cette discussion a continué jusqu'au bureau des B2B Account Managers (Bams).*

*En même temps, un autre employé, Monsieur R D a été interrogé et a indiqué à monsieur F qu'il avait obtenu pour vous des tickets pour le film The Tourist pour la séance de 17h15. ».*

Lettre à Monsieur DALI :

« Peu après, pour vérifier vos dires, Monsieur S s'est donc rendu avec Monsieur P à la sortie de la salle du film en question, où se trouvait Monsieur K avant eux. Monsieur S lui a alors demandé pourquoi il se trouvait là et il lui a indiqué qu'il voulait qu'il lui identifie la personne à qui il avait donné les tickets de cinéma.

Monsieur K a alors commencé à s'énerver et à demander à Monsieur S les explications sur cette procédure. Monsieur S a vu que vous étiez dans les environs et vous a demandé de les rejoindre pour vous poser les mêmes questions.

Vous avez alors expliqué que vous aviez donné un ticket à J. K pour qu'il le remette à votre fils mais que vous ne saviez pas s'il était venu. Vous êtes alors retourné à votre poste de travail.

A la sortie du film, la sœur de Monsieur K était présente avec ses deux enfants. Monsieur K s'est alors de nouveau fortement énervé et a dit qu'il fallait appeler la police pour faire un contrôle d'identité.

Vous êtes revenu auprès d'eux et vous vous êtes à votre tour énervé et avez précisé à Monsieur S qu'il ne pouvait pas faire le contrôle de votre famille et de vos enfants, vous l'avez injurié en le traitant de raciste. Cette discussion a continué jusqu'au bureau de la direction et des B2B Account Managers (Bams) où on vous a, à nouveau, entendu traiter Monsieur S de raciste. ».

Les lettres se poursuivent comme suit :

« Nous avons par la suite vérifié si d'autres faits identiques avaient déjà eu lieu au cours de l'année écoulée et nous avons remarqué que cela constituait une pratique répétée de votre part ; ainsi, à de nombreuses reprises, nous avons constaté que vous preniez plus de tickets de cinéma gratuits que ce qu'un usage personnel autorisé par la société pourrait justifier (deux tickets par jour). Ainsi vous preniez plusieurs fois des tickets pour le même film, ainsi, par exemple : ...

Lettre à Monsieur K :

- 4 tickets, le 27 octobre 2010 pour le film « Moi, Moche et Méchante » ;
- le 10 novembre 2009, avec Monsieur D 5 tickets pour le film « Michael Jackson The Legend » pour la séance de 14h15 et 14h30 ;
- 5 tickets avec Monsieur D le 31 août 2010 pour le film Shrek 4 ;
- 4 tickets pour le film Percy Jackson le 17 février 2010 ;
- 5 tickets en total, 3 tickets pour le film Avatar (20u30) et 2 tickets pour le film Princess and the frog (20u30) le 9 février 2010 ;
- 5 tickets pour le film L'Esprit du film Noël le 24 novembre 2010 ;
- 3 tickets pour le film Twilight le 21 juillet 2010 ;
- 3 tickets pour le film Alvin 2 le 30 décembre 2009.

## Lettre à Monsieur DALI :

- 4 tickets le 4 décembre 2010 et 4 tickets le 12 décembre 2010 pour le film Narnia 3 ;
- 3 tickets pour le film « La princesse et la grenouille », les 31 mars 2010 ;
- 3 tickets pour le film « Sex and City 2 », le 19 juin 2010;
- 3 tickets pour le 20 novembre 2010 pour le film, Harry Potter 7.1 (13h45);
- 3 tickets pour le film Due Date le 6 novembre 2010 ;
- 4 tickets pour le 8 juillet 2010 pour les films Prince of Persia et Killers ;
- 5 tickets avec Monsieur K le 31 août 2010 pour le film Shrek 4 ;
- le 10 novembre 2009, avec Monsieur K 5 tickets pour le film « Michael Jackson The Legend » pour la séance de 14h15 et 14h30 ;
- 4 tickets pour le film « Avatar », pour le 28 décembre 2009.

## Texte commun aux deux lettres :

*« Cette pratique ne peut que démontrer que vous preniez plus de tickets gratuits par jour que ce qui est autorisé pour les donner à des amis ou membres de votre famille. Il apparaît que Monsieur K [ou : Monsieur D ] était très souvent votre complice pour détourner les règles mises en place à cet égard.*

*Cette manière de faire est en totale contradiction avec les règles mises en place en matière de tickets gratuits.*

*Nous ne pouvons accepter un tel comportement gravement fautif qui constitue incontestablement un motif grave qui rend définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle avec vous. La nécessaire confiance que nous devons légitimement pouvoir maintenir en vous est en effet irrémédiablement détruite. (...) ».*

4.

Par courrier séparé du même jour, la SA KINEPOLIS a avisé la CSC de son intention de licencier Messieurs K et D. pour motif grave.

5.

A la même date, la société a par ailleurs saisi la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles de deux requêtes sur la base de l'article 4, § 1<sup>er</sup> de la loi du 19 mars 1991

Par ordonnance du 4 janvier 2011 le Vice-Président du Tribunal a constaté la non-conciliation des parties et a suspendu le contrat de travail de Monsieur D pendant la durée de la procédure relative à la suspension ou au licenciement de Monsieur D.

En ce qui concerne Monsieur K , candidat non élu, la société a décidé elle-même de suspendre son contrat de travail, conformément à l'article 4, § 5 de la loi du 19 mars 1991.

### I.2. La demande originaire.

Les citations comme en référé ont été signifiées le 30 décembre 2010.

La demande de la SA KINEPOLIS tend à entendre dire pour droit que les faits dénoncés dans les lettres du 18 décembre 2010 constituent un motif grave justifiant le licenciement de Messieurs K et D sans préavis ni indemnité pour motif grave.

### I.3. Le jugement dont appel.

Le 8 mars 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a prononcé le jugement suivant :

*« Statuant après un débat contradictoire  
et par défaut à l'égard de la C.S.C.*

*Joint les affaires portant les numéros de rôle RG N° 11/59/A + RG N° 10/18482/A et RG N° 11/411/A + RG N° 10/1848/A,*

*Déclare la demande recevable, mais non fondée ; en déboute la s.a. KINEPOLIS MEGA,*

*Délaisse à la s.a. KINEPOLIS MEGA ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Monsieur D et de Monsieur K liquidés pour chacun à 1.200 € à titre d'indemnité de procédure. ».*

## I. OBJET DE L'APPEL - DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

### II.1.

La SA KINEPOLIS MEGA fait appel du jugement. Elle demande à la Cour du travail de le réformer en ce qu'il a décidé que l'existence d'une faute grave n'était pas établie et a déclaré l'action non fondée ; en conséquence, de dire pour droit que les faits reprochés à Messieurs D et K sont constitutifs de motifs graves qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle au sens de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail en manière telle que leurs contrats de travail peuvent être rompus pour motifs graves, sans préavis ni indemnité et de condamner les intimés aux dépens des deux instances, en ce compris les deux indemnités de procédure.

**II.2.**

Messieurs D. et K forment appel incident en ce qui concerne la décision des premiers juges relative au respect du délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Pour le surplus, ils concluent au non-fondement de l'appel et demandent la confirmation du jugement *a quo*.

A titre infiniment subsidiaire, ils postulent deux mesures d'instruction avant dire droit : production de pièces par la partie appelante et audition de quatre témoins (ex-)collègues de travail des intimés.

Enfin, ils demandent la condamnation de la société appelante aux dépens d'appel, soit les indemnités de procédure : 2.500 € x 2 (appelants) / 75 € x 2 (intimés).

**II. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.****III.1. Quant au délai de trois jours (appel incident).****III.1.1.**

L'article 4, § 1er de la loi du 19 mars 1991 énonce :

*« L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. (...) ».*

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est des règles relatives au délai de trois jours :

- de manière constante, il est admis *« que le motif grave est connu de la partie qui donne congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des 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., 19 mars 2001, Pas., 2001, I, 436 ; Cass., 8 novembre 1999, Pas., 1999, I, 1458 ; Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, p. 501 ; Cass., 11 janvier 1993, Pas., 1993, I, 31) ;
- le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave ; la gravité des faits allégués comme motif grave peut résulter de ou être fondée sur des faits survenus antérieurement ; aucune disposition légale n'impose un délai dans lequel les faits invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits (Cass., 3 juin 1996, Bull. n° 205) ;

- le délai ne prend cours que lorsque la personne ayant le pouvoir de licencier acquiert une connaissance effective des faits ;
- la charge de la preuve du respect du délai de trois jours incombe à l'employeur (article 35, huitième alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

### III.1.2.

La société reproche à Messieurs D. et K. d'avoir, le 15 décembre 2010 et au cours de l'année écoulée (ceci étant le résultat d'un audit effectué apparemment le même jour), fait un usage abusif des tickets gratuits mis à la disposition des membres du personnel, en violant les règles en vigueur à cet égard, et d'avoir, le 15 décembre 2010, tenu des propos injurieux envers leur supérieur hiérarchique, Monsieur S.

Ces faits ont été portés à la connaissance de la personne habilitée pour licencier au sein de la SA KINEPOLIS MEGA, Monsieur V., au plus tôt le mercredi 15 décembre 2010.

Le samedi 18 décembre 2010, le Directeur international des ressources humaines envoyait par recommandé les lettres et les requêtes visées à l'article 4, § 1<sup>er</sup> de la loi du 19 mars 1991.

Le délai de trois jours semble donc avoir été respecté.

### III.1.3.

Les intimés soutiennent toutefois que les demandes de tickets par le personnel faisaient l'objet d'un enregistrement informatisé systématique et quotidien, ces informations remontant tous les jours jusqu'au Theatre Manager et à ses assistants, de sorte que les responsables de KINEPOLIS n'ont rien « découvert » le 15 décembre 2010 et la direction de KINEPOLIS ne peut prendre prétexte du moment où elle a décidé de saisir son Directeur international des ressources humaines d'un fait auquel entend donner le caractère d'un motif grave, pour faire courir le délai de trois jours, alors que le fait était connu d'elle depuis des années.

Ce moyen de l'appel incident ne peut être suivi, dès lors qu'ainsi qu'il a été rappelé plus haut, le délai de trois ouvrables ne prend cours qu'au moment où le fait est parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat ; il est indifférent que cette personne ait, éventuellement, eu la possibilité de connaître les faits plus tôt (en ce sens, Cass., 5 mai 1975, *Pas.*, 1996, I, 957 ; WANTIEZ et VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », *Larcier*, coll. de droit social, 2005, n° 68, p. 64).

La Cour de cassation a jugé illégale la décision selon laquelle l'employeur connaissait depuis plus de trois jours ouvrables le fait invoqué pour justifier le congé pour motif grave, et qui est fondée sur le motif qu'il devait avoir pris connaissance de ce fait plus tôt (Cass., 14 mai 2001, *Larcier Cass.* N° 704). La Cour suprême enseigne également que viole l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait

considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal.

#### III.1.4.

Les intimés relèvent encore que l'usage des tickets gratuits pour les membres de la famille et les proches n'était certainement pas une « révélation » ; cette situation était habituelle pour l'ensemble du personnel ; cet usage n'a jamais été dissimulé, ni par les intimés, ni par les autres membres du personnel ; bien plus, il s'agissait de l'usage normal autorisé.

Ils en déduisent qu'aucun fait n'a été découvert le 15 décembre 2010, de sorte que le motif grave découvert prétendument seulement depuis trois jours, quant à l'usage des tickets gratuits, n'existe pas.

La théorie du manquement continu (en effet, l'appelante invoque dans ses conclusions la « goutte d'eau qui a fait déborder le vase ») est donc, selon les intimés, totalement farfelue.

En outre, le 15 décembre 2010, Monsieur D n'a demandé qu'un seul ticket gratuit, de sorte que, même à suivre la thèse de l'appelante (selon laquelle seuls deux tickets par jour pour un même film étaient autorisés), il n'y a aucun « dernier manquement » intervenu dans un délai de trois jours précédant la décision de licencier.

Cette thèse ne pourrait être retenue que si la Cour du travail constatait qu'aucune faute n'a été commise par les intimés ou par l'un d'eux dans le délai de trois jours ouvrables précédant l'envoi des lettres de notification. Cette question sera tranchée dans la partie de l'arrêt consacrée à l'appréciation de l'exactitude et de la gravité des motifs.

Si la Cour arrive à la conclusion que les faits ne sont pas établis ou qu'ils ne sont pas suffisamment graves, il n'y aura plus lieu de vérifier le respect du délai de trois jours au regard de l'existence d'un manquement continu et d'un éventuel dernier fait fautif commis dans le délai de trois jours.

### III.2. Quant à l'existence et au caractère grave des faits invoqués (appel principal).

#### III.2.1.

L'article 4, § 3 de la loi du 19 mars 1991 dispose que

*« L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1<sup>er</sup>, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. (...) ».*

## III.2.2.

En l'espèce, la SA KINEPOLIS relate dans les lettres du 18 décembre 2010 un enchaînement de faits sans bien préciser lesquels sont à son estime constitutifs de faute grave ni pourquoi.

*A.- Avoir pris des tickets de cinéma gratuits, grâce au système mis en place pour les membres du personnel de KINEPOLIS, pour un film l'après-midi, alors qu'ils étaient censés être en service à ce moment.*

Les intimés ne contestent pas ce fait. Ils ont effectivement utilisé le système mis en place par KINEPOLIS pour les membres du personnel afin d'obtenir, l'un (Monsieur D ) un ticket gratuit pour son fils, l'autre (Monsieur K ) deux tickets gratuits pour sa sœur et le fils de celle-ci, ce dont ils ont informé leur supérieur à la première demande de celui-ci et dès avant le début de la séance. Il importe peu que, finalement, le fils de Monsieur D ne soit pas venu et que la place de celui-ci ait été utilisée par la nièce de Monsieur K , enfant âgée de moins de trois ans et qui, par conséquent, a de toute façon droit à une place gratuite.

Que reproche exactement la société à Messieurs D et K cet égard ?

Pas d'avoir visionné un film pendant leur temps de travail, puisqu'il est un fait acquis au débat que, tant Monsieur D que Monsieur K , étaient bien occupés à travailler durant la projection.

Apparemment, ce qui est considéré par la société comme une faute dans le chef des intimés, concernant ce premier fait, est d'avoir pris ces tickets gratuits non pas pour les utiliser eux-mêmes mais pour en faire bénéficier des membres de leur famille.

L'épisode du contrôle d'identité (dont le motif n'est nullement expliqué) de la sœur de Monsieur K et des enfants de celle-ci et de la recherche, parmi les spectateurs, de l'enfant de Monsieur D fait penser que la faute serait encore plus grave aux yeux de l'employeur si les bénéficiaires des tickets gratuits n'étaient pas des membres de la famille ou des proches des intimés. On ne voit pas comment interpréter autrement cette conduite étrange de Monsieur S accompagné de Monsieur P

Or, Monsieur D et Monsieur K ont agi comme ils l'ont dit, en suivant la procédure habituelle qui veut que les places demandées soient mentionnées par la caissière sur le formulaire *ad hoc* et enregistrées dans le système, le formulaire étant contresigné par le/la chef-hôte/hôtesse pour être envoyé à un Assistant Theatre Manager et au Theatre Manager. Ce fait n'est pas contesté comme tel par l'appelante.

*B.- Avoir pris, au cours de l'année écoulée, plus de tickets gratuits que ce qu'un usage personnel autorisé par la société pourrait justifier (2 tickets par jour).*

Ce deuxième grief est également contesté par les intimés, précisant que les tickets gratuits seraient limités à deux et destinés à un usage personnel.

Un rapide contrôle des données enregistrées dans le système informatique a fait apparaître que les intimés auraient violé ces règles à plusieurs reprises entre décembre 2009 et décembre 2010.

Toutefois, les lettres du 18 décembre 2010 ne citent pas les prétendues « règles mises en place en matière de tickets gratuits » et n'indiquent pas où trouver celles-ci.

Dans le cadre de la procédure diligentée devant le Tribunal du travail et à présent devant la Cour du travail, la SA KINEPOLIS soutient que ces règles étaient bien connues de tout le personnel (et donc de Messieurs D. et K. ), ainsi qu'il ressort du relevé produit en pièce 36 (pièce nouvelle déposée avec les conclusions d'appel de l'appelante), censé démontrer que les intimés étaient les seuls à dépasser la limite de deux tickets gratuits par jour. Or, ce relevé unilatéral a fait l'objet de commentaires de la part des intimés (pièce 14 du dossier des intimés) de nature à lui ôter toute crédibilité : en effet, il est loin d'être complet (les intimés relèvent que de nombreux membres du personnel n'y sont pas repris, de sorte que ce document pourrait bien être le produit d'une sélection opérée par la société) et, en outre, il atteste que plusieurs autres collègues des intimés ont disposé de bien plus de tickets gratuits que ces derniers.

L'appelante fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré que « la s.a. KINEPOLIS MEGA ne démontre pas que Monsieur D. ou Monsieur K. aurait dépassé, sur une base annuelle, le nombre de places autorisé en cumulant les 2 places auxquelles ils pouvaient prétendre chaque jour » (c'est la Cour qui souligne). Si ce reproche est justifié, c'est uniquement parce que cela n'avait pas été invoqué par les actuels intimés devant les premiers juges et qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier qu'un report était possible et que les tickets non pris un jour pouvaient être utilisés un autre jour. En revanche, cette mauvaise compréhension par les premiers juges est révélatrice du défaut de règles claires quant à l'utilisation des tickets gratuits par les membres du personnel.

La société ne produit que trois documents censés contenir les règles en matière de tickets gratuits :

1. sa pièce n° 6, intitulée « Policy Free Vouchers » est un document technique destiné au personnel de caisse ; en outre, il concerne les « vouchers », c'est-à-dire les cadeaux sous forme de chèques-cinéma qui sont remis à des personnes extérieures à l'entreprise, à titre promotionnel ; devant le Tribunal du travail, la société a admis que cette pièce n'était pas pertinente ;
2. sa pièce n° 7, relative à « l'utilisation de tickets gratuits », qui précise que le personnel ne disposant pas de carte Vip a droit à maximum 2 tickets par jour pour le personnel fixe (1 ticket par jour pour les étudiants) ; il ne résulte nullement de ce document que les tickets seraient nominatifs et qu'il serait interdit à un membre du personnel de les donner à des proches ;
3. sa pièce n° 8, étant le règlement de travail en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010 au sein de KINEPOLIS Bruxelles ; ce règlement de travail ne traite nulle part de la question des tickets gratuits pour les membres du

personnel ; l'ancien règlement de travail, adopté en 1999, citait parmi les faits pouvant justifier la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité pour motif grave, l'octroi de l'accès gratuit aux non-membres du personnel ; en vain l'appelante tente de soutenir que le retrait de ce point dans la liste des causes pouvant justifier le licenciement pour motif grave ne signifie pas que les règles ont changé ; plus vraisemblable est la thèse des intimés selon laquelle le retrait de cette règle correspond à une mise en adéquation du règlement de travail avec les usages autorisés.

Les intimés relèvent, sans contestation de la part de la société appelante, qu'auparavant, les travailleurs recevaient mensuellement un nombre fixe de tickets dont ils faisaient ce qu'ils voulaient (sauf les revendre), comme des tickets-repas. Ensuite, l'ONSS est passé par là et le système a changé à la fin des années 90 afin d'éviter que ces libéralités soient soumises au paiement de cotisations sociales et fiscales, sans cependant que des règles claires soient consignées par écrit.

La société soutient que le système des places de cinéma gratuites pour les membres du personnel a pour objectif de familiariser le membre du personnel de KINEPOLIS avec le produit qu'il vend, à savoir les films. Ce principe semble cependant n'avoir été énoncé que pour échapper à une qualification d'avantage rémunérateur. Il n'est pas repris dans les lettres du 18 décembre 2010.

Les intimés soutiennent, témoignages écrits à l'appui, que l'usage en vigueur au moment des faits est le suivant :

- le personnel fixe (non Vip) a droit à 2 tickets par jour (c'est la seule règle formulée dans les documents à usage interne) ;
- les membres du personnel peuvent disposer de places gratuites pour l'ensemble de leur famille ;
- il est évident que les travailleurs n'ont pas l'usage quotidien de leurs 2 places, de sorte qu'il n'a jamais été un problème de demander, pour l'une ou l'autre séance, une ou plusieurs places supplémentaires pour permettre au travailleur d'aller au cinéma avec les membres de sa famille.

L'existence de l'usage allégué par les intimés (auquel la nouvelle direction semble vouloir mettre un terme de manière abrupte), ou en tout cas la réalité de l'absence de règles claires, ressort encore de manière éclatante d'un incident survenu le 28 décembre 2010 et relaté par Monsieur G , Assitant Theatre Manager de la manière suivante (traduction par la partie appelante, note au bas de la page 22 de ses conclusions d'appel) :

*« Chers tous,*

*Pouvez-vous préparer une procédure relative aux tickets gratuits pour le personnel ! Parce que aujourd'hui j'ai de nouveau été confronté avec un problème relatif aux places gratuites de la cinquième séance. Hier soir, elle avait droit à 4 tickets !  
Ainsi, c'est clair pour tout le monde, et peut-être qu'un exemplaire pendu à la pointeuse et un e-mail être envoyé à tout le monde. ».*

A défaut de pouvoir établir « *les règles mises en place en matière de tickets gratuits* » que les intimés auraient selon elle violées, la société appelante invoque les principes d'honnêteté et d'éthique qui doivent exister dans le cadre d'une relation de travail. Cependant, elle reste en défaut de prouver que le fait pour les membres du personnel de KINEPOLIS de disposer, selon l'usage, de places gratuites pour eux-mêmes et les membres de leur famille serait malhonnête ou contraire à l'éthique.

C.- *Avoir injurié Monsieur S en le traitant de « raciste » ou de « gestapo ».*

Les intimés ne contestent pas avoir eu ces propos, l'un (Monsieur K ), ayant utilisé le terme « *gestapo* » pour exprimer son sentiment d'impuissance face à un abus d'autorité de la part de son supérieur hiérarchique et l'autre (Monsieur D ) ayant voulu signifier qu'identifier un jeune sur la base de ses caractéristiques physiques s'apparentait à du racisme.

Tous deux se défendent d'avoir voulu injurier Monsieur S

La Cour du travail est d'avis, comme les premiers juges, que ce fait doit être replacé dans le contexte d'énervement qui prévalait et qui était compréhensible eu égard au comportement inapproprié du Theatre Manager.

La Cour du travail relève que la société appelante ne conteste pas que Monsieur S entendait procéder à un contrôle d'identité sur la sœur de Monsieur K et sur les enfants de celle-ci (ou à tout le moins à leur identification au moyen de photographies !), de même qu'il entendait vérifier la présence du fils de Monsieur D en cherchant parmi les spectateurs un jeune qui ressemble à ce dernier !

Le jugement dont appel doit donc être approuvé et confirmé en ce qu'il décide que

*« Dans un contexte où les parties se doivent le respect et les égards mutuels, des dérapages verbaux qui sont la conséquence d'une attitude déplacée de la direction, ne sauraient être qualifiés de motifs graves. ».*

### III.2.3.

En conclusion, l'usage abusif des tickets gratuits, qui constituerait une violation des règles mises en place à cet égard ou une violation des principes d'honnêteté et d'éthique, n'est nullement établi.

Les propos qualifiés d'injures doivent être replacés dans leur contexte et ne constituent pas un motif grave rendant définitivement et irrémédiablement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

Le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il décide que la demande de SA KINEPOLIS MEGA est non fondée.

### III.3. Quant aux dépens.

#### III.3.1.

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir accordé deux indemnités de procédure alors que les deux actions ont été jointes à la demande des défendeurs originaires, actuels intimés, et que leur défense a été assurée par un seul avocat, qui n'a dû développer qu'une seule argumentation.

#### III.3.2.

Les intimés, quant à eux, sollicitent la condamnation de l'appelante à une indemnité de procédure de 2.500 € par instance. Ils invoquent le caractère abusif et la mauvaise foi de l'appelante qui, selon eux, « *de manière flagrante a choisi un prétexte totalement fallacieux et déloyal pour se défaire de deux travailleurs protégés, délégués syndicaux actifs* » (dernières conclusions des intimés, page 62), ainsi que les importants devoirs rendus nécessaires pour démontrer ces accusations et expliquer les faits et usages en vigueur. Ils se réfèrent également à la capacité économique de l'appelante par rapport aux rémunérations modestes des intimés.

#### III.3.3.

En vertu de l'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire, le juge peut, à la demande de l'une des parties, et sur décision spécialement motivée, augmenter l'indemnité de procédure, sans pour autant dépasser les montants maxima prévus par le Roi, en tenant compte, dans son appréciation, du caractère manifestement déraisonnable de la situation. Son appréciation peut également s'appuyer sur la complexité de l'affaire.

Il peut tenir compte de la capacité financière de la partie succombante, mais uniquement pour diminuer le montant de l'indemnité.

L'article 1022, alinéa 5, du Code judiciaire dispose, par ailleurs, que

*« Lorsque plusieurs parties bénéficient de l'indemnité de procédure à charge d'une même partie succombante, son montant est au maximum le double de l'indemnité de procédure maximale à laquelle peut prétendre le bénéficiaire qui est fondé à réclamer l'indemnité la plus élevée. Elle est répartie entre les parties par le juge. »*

Le caractère manifestement déraisonnable de la situation qui pourrait justifier l'augmentation de l'indemnité de procédure de base (en l'occurrence 1.200 €) ne peut être retenu en l'espèce. En effet, le moyen invoqué à cet égard par les intimés concerne le fond du litige et non le comportement de l'actuelle partie appelante dans le cours de la procédure en première instance ou en appel.

La capacité financière des intimés n'entre pas en ligne de compte, dès lors qu'ils obtiennent gain de cause et qu'ils ne postulent pas la diminution de l'indemnité de procédure mais son augmentation.

Par contre, la complexité du dossier (cf. l'importance des écrits de procédure) et l'application de la règle de l'article 1022, alinéa 5, du Code judiciaire, précité,

permettent de doubler l'indemnité de procédure de base et donc d'accorder aux intimés un montant de 2.400 euros par instance.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

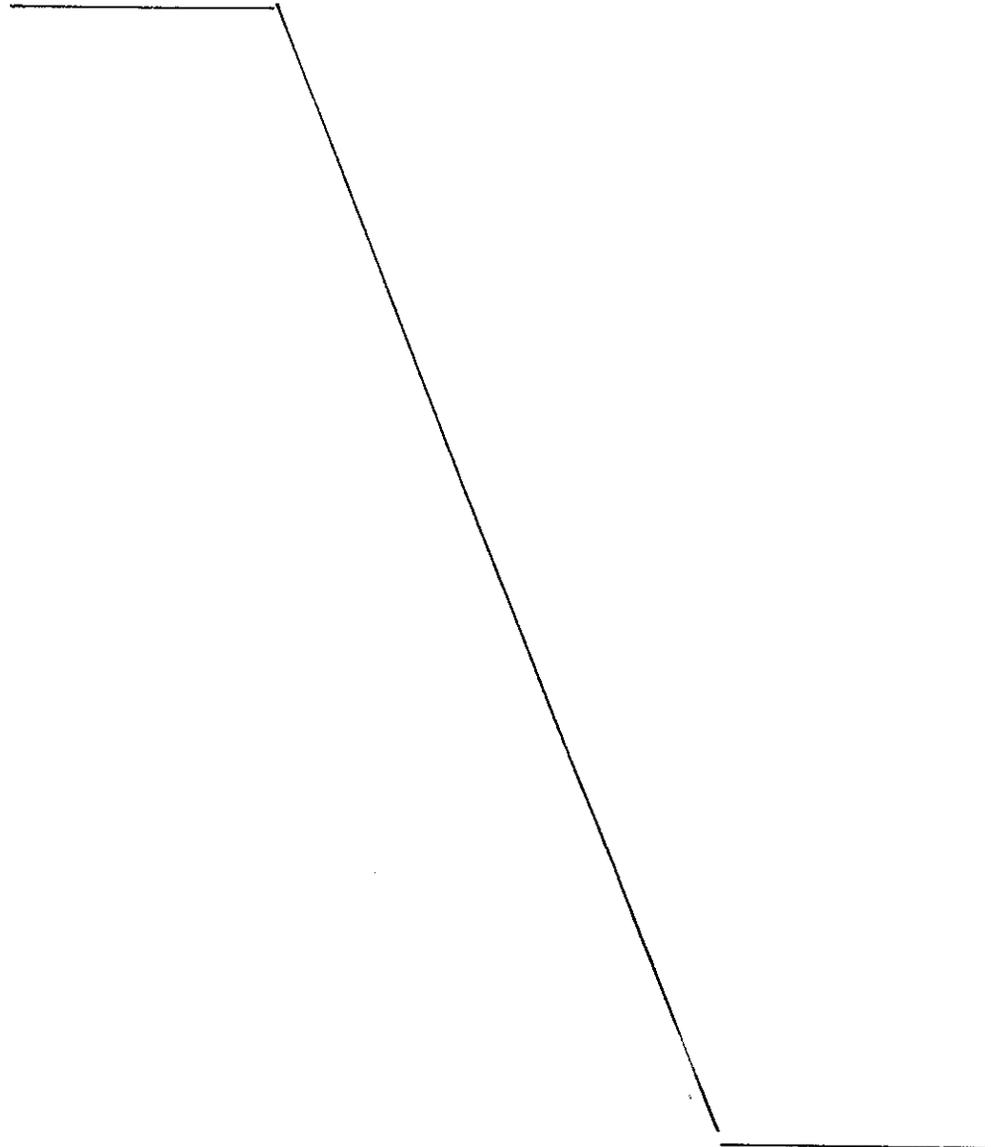
Statuant après un débat contradictoire,

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

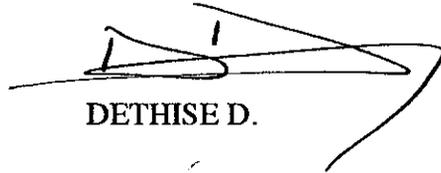
Reçoit l'appel et le déclare non-fondé.

Confirme le jugement dont appel sauf en ce qui concerne les dépens.

Condamne la société KINEPOLIS MEGA SA aux dépens de première instance et d'appel, taxés au total à 4.800 euros (quatre mille huit cents euros - 2 x 2.400 euros) pour les deux parties intimées.



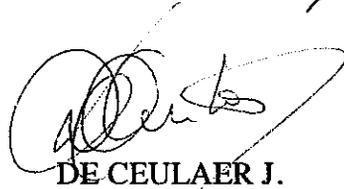
Ainsi jugé par la deuxième Chambre de la Cour du travail de  
Bruxelles composée de  
Madame CAPPELLINI L., Président,  
Monsieur DETHISE D., Conseiller social au titre d'employeur,  
Madame PIRLOT V., Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,  
assistés de Madame DE CEULAER J., Greffier en chef ff.,



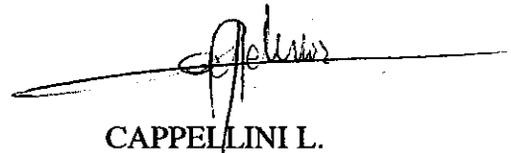
DETHISE D.



PIRLOT V.



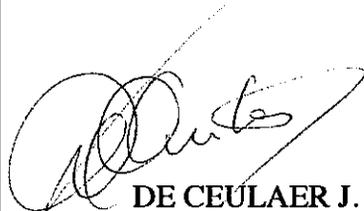
DE CEULAER J.



CAPPELLINI L.

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la deuxième Chambre de la  
Cour du travail de Bruxelles le neuf juin deux mille onze par

Madame CAPPELLINI L., Conseiller présidant la Chambre,  
assistée de Madame DE CEULAER J., Greffier en chef ff.



DE CEULAER J.



CAPPELLINI L.