

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES**  
4<sup>ème</sup> chambre- audience publique du **07 -10- 2010**  
**JUGEMENT**

R.G. n° 5417/09

Aud n°

Contrat de travail – ouvrier  
Contradictoire – définitif

Rép n°

10/021313

*EN CAUSE :*

**Monsieur Maurice S**

partie demanderesse, comparaisant par Madame Lirie SKEPI, déléguée syndicale,  
porteuse de procuration, dont les bureaux sont établis Rue Plélinckx, 19 à 1000  
Bruxelles ;

*CONTRE :*

**La société anonyme SECURITAS,**  
dont le siège social est établi Fond Saint-Landry à 1120 BRUXELLES, inscrite à la  
B.C.E. sous le numéro 0427.388.334,

partie défenderesse, comparaisant par Me Chiara FRESCHINI loco Me Steven  
GIBENS, avocats, dont le cabinet est sis Nachtegaalstraat 47 à 2060 Antwerpen ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

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

Copie notifiée en application de l'article 792 du  
Code judiciaire. Exempt du droit d'expédition -  
art. 280 2° du Code des droits d'enregistrement.

## **I. LA PROCEDURE**

La procédure a été introduite par une citation signifiée le 25 mars 2009 en vue de l'audience du 27 avril 2009.

Lors de cette audience, suite au dépôt par les parties d'une convention de mise en état et de fixation (article 747 § 1<sup>er</sup> alinéa 3 du Code judiciaire), le tribunal a fixé, par une ordonnance du 27 avril 2009, les délais pour conclure.

La cause a été fixée pour être plaidée, le 27 mai 2010 puis le 6 mai 2010, en raison d'une surcharge du rôle.

La sa Sécurité a déposé des conclusions, le 27 juillet 2009, des conclusions additionnelles, le 23 décembre 2009 et des conclusions de synthèse, le 1<sup>er</sup> avril 2010. Elle a également déposé un dossier, à l'audience du 6 mai 2010 (6 pièces, avec inventaire).

Monsieur Maurice S a déposé des conclusions, le 27 octobre 2009, et des conclusions additionnelles et de synthèse, le 1<sup>er</sup> mars 2010. Il a également déposé un dossier, le 6 avril 2009 (7 pièces, avec inventaire).

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 6 mai 2010, après que le tribunal ait constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, ensuite de quoi la cause a été prise en délibéré.

## **II. LA DEMANDE**

1. Monsieur Maurice S demande au tribunal de condamner la sa Sécurité à lui payer la somme de 2.672, 48 € brut à titre d'indemnité de rupture, majorée des intérêts moratoires et judiciaires, depuis le 26 mars 2008, à délivrer une fiche de paie reprenant l'indemnité de rupture, sous peine d'une astreinte de 10 € par jour de retard à dater du huitième jour après la signification du jugement à intervenir ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 94, 41 € (frais de citation). Si le tribunal devait déclarer la demande non fondée, Monsieur Maurice S lui demande alors de le condamner au minimum de l'indemnité de procédure, soit la somme de 375 €.

2. La sa Sécurité demande au tribunal de déclarer la demande de Monsieur Maurice S irrecevable et à défaut non fondée et de le condamner aux dépens, liquidés à une indemnité de procédure de 650 €.

A titre subsidiaire, elle demande de prouver par témoins que dans la nuit du 21 au 22 mars 2008, Monsieur Maurice S s'est rendu coupable de conduite violente envers ses collègues et plus particulièrement envers Monsieur Sébastien L et Monsieur Sylvain S qu'il a frappé.

### III. LES FAITS

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des dossiers et des pièces de procédure déposés par les parties, ainsi que de leurs explications à l'audience du 6 mai 2010, peuvent être résumés comme suit :

1. Le 18 juin 2002, Monsieur Maurice S est engagé par la sa Sécuritas selon un contrat de travail pour ouvrier à temps plein et à durée indéterminée, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002, comme agent de sécurité (catégorie A), selon un horaire de travail de 37 heures par semaine, réparties sur six jours.

L'employeur dépend de la commission paritaire des services de gardiennage et/ou de surveillance (CP n°317.00).

Monsieur Maurice S relève ensuite de la catégorie salariale « classe S » (agent statique).

2. La sa Sécuritas produit la copie d'une lettre ordinaire datée du 28 juin 2004, par laquelle elle transmet à Monsieur Maurice S un courrier qu'elle vient de recevoir de la part de M(onsieur ?) G et de M(onsieur ?) M. Dans cette lettre, elle souligne regretter « cet incident » et sanctionne Monsieur Maurice S pour « les faits mentionnés dans cette lettre » par un blâme, qui sera ajouté à son dossier personnel. Elle affirme que l'image de marque de la société a été perturbée par « cet abus » ainsi que « la notariabilité » (sic) de ses collègues de travail. L'employeur précise qu'il exige dorénavant une exécution irréprochable des services de Monsieur Maurice S et l'avertit que s'il reconstate (sic) un défaut dans le futur, il n'hésitera pas à prendre d'autres mesures de sanction.

La sa Sécuritas ne produit cependant pas la lettre qu'elle prétendait alors avoir reçue de la part de ces deux personnes en sorte que le tribunal ignore tout de l'identité des auteurs de cette lettre, de quel(s) incident et abus il s'agit et dans quel contexte il s'est (se sont) produit(s).

3. Par lettre recommandée datée du 27 mars 2008, la sa Sécuritas, en la personne de Monsieur Herman V, directeur des ressources humaines, licencie Monsieur Maurice S pour motif grave, dans les termes suivants :

*« Monsieur,*

*Nous confirmons mettre fin à votre contrat de travail du 1/07/2002 à la date du 26 mars 2008, pour faute grave, vous ayant été communiqué oralement le 26 mars 2008 par votre manager Charles C*

*La mardi 25 mars, nous avons pris connaissance des faits suivants :*

*Lors de votre prestation de la nuit du vendredi 21 au samedi 22 mars, vous avez eu une conduite violente envers vos collègues et plus particulièrement envers Sébastien L et Sylvain S que vous avez frappé. De plus vous étiez clairement sous l'emprise de l'alcool selon plusieurs témoins.*

*Ces faits nous sont rapportés par écrit par plusieurs de vos collègues en poste avec vous ce jour-là .*

*Conformément à l'article 32 du règlement de travail, les infractions sérieuses contra les procédures de l'entreprise sont considérées comme faute grave par laquelle toute confiance en vous et toute collaboration sera définitivement impossible.*

*Par conséquent, vous ne devez plus vous présenter à votre travail dès le 26/03/2008.*

*Nous vous prions de prendre les dispositions nécessaires pour nous fournir toutes les pièces d'équipement et/ou documents, ainsi que vos badges avant le 31/03/2008. Nous vous demandons également de suivre les instructions figurant sur le formulaire pour démissionnaires (cf. annexe).*

*Pour information, l'assurance hospitalisation que vous avez éventuellement contracté chez Securitas prend également fin à la même date que votre contrat de travail. Il vous est cependant encore possible, pour vous et votre famille, de prolonger cette couverture à titre individuel et à votre propre initiative. Si vous désirez profiter de cette possibilité qui vous est offerte, veuillez appelez le call center de Van Breda au numéro 03/217.56.71. Ils vous donneront également tous les renseignements nécessaires... »*

Monsieur Maurice S admet qu'il a été licencié verbalement le 26 mars 2008 (point 1, page 2 de ses conclusions additionnelles et de synthèse) par Monsieur Charles C .

4. Par lettre recommandée et ordinaire du 6 mai 2008, l'organisation syndicale de Monsieur Maurice S répond ce qui suit :

« Monsieur,

Concerne : Notre affilié Maurice S

*Nous constatons que vous avez rompu le contrat de travail de notre affilié pour faute grave à la date du 26/03/08 par lettre recommandée du 27/03/2008.*

*Nous prenons acte des faits reprochés dont vous avez pris connaissance le 25/03/2008.*

*Sur base des faits qui sont reportés dans votre courrier, nous vous demandons de nous fournir des preuves réelles que notre affilié était sous l'emprise de l'alcool ! Avez-vous respecté l'article 46 de votre règlement de travail à savoir de faire passer l'alcootest au travailleur ! Apparemment pas !*

*En ce qui concerne les coups portés envers Sébastien L et Sylvain S , selon l'article 24 de votre règlement, « le travailleur est obligé de se faire soigner en cas de blessure » ! Avez-vous des preuves de soins ou certificat médical qui prouvent des coups et blessures !*

*Aucune tentative de conciliation n'a été tentée comme le stipule l'art 41 de votre règlement.*

*Dans votre courrier du 10 avril, vous parlez d'attitude plus qu'équivoque pendant et après vos prestations sur le site de notre client ! Cette déclaration est tout a fait différente de celle de conduite violente et de coups !*

*Nous signalons aussi que notre affilié, après les faits du 21/22/03/08, a continué à travailler, le 23 et 24/03/2008 ! Pourquoi ne pas l'avoir arrêté de suite !*

**Pour toutes ces raisons, nous contestons le motif de licenciement pour faute grave et réclamons le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 42 jours.**

*Nous restons dans l'attente de vous lire.*

*Nous attirons votre attention qu'à défaut de réponse ou preuves irréfutables, nous transmettrons ce dossier à notre service juridique. »*

5. Après la citation du 25 mars 2009, les parties produisent des copies de différents emails et attestations dont le tribunal ne peut pas vérifier l'authenticité, notamment quant à leurs dates, mais qui ne sont pas, comme tels, contestés.

5.1. Monsieur Maurice S produit l'impression par Madame Elisabeth L d'un échange d'emails.

Le 13 juin 2008, Monsieur Maurice S envoie à l'adresse la demande suivante : « Salut, comment ça va ? à propos du courrier, est ce que tu pourrais essayer de me l'envoyer le plus vite possible car j'en aurai besoin pour début de semaine prochaine car je suis convoqué pour cette affaire. Je t'en remercie d'avance et te dis à bientôt.. Mo ».(sic)

Le 16 juin 2008, « Sylvain S. » envoie à Monsieur Maurice S l'email suivant : « Salut. Voilà j'ai écrit ce qu'il me semble être une déclaration te déchargeant de ma sois disant agression ! et n'hésite pas si tu as besoin d'aide !!! on se voit un de ces jours ! Cia ciao Sylvain » (sic) L'email produit ne contient pas de « pièces jointes.

Cet échange d'emails a été envoyé par Monsieur Maurice S à Madame Elisabeth L par un email du 24 mars 2009 avec une pièce jointe, le tout formant la pièce n°6.1. du dossier de Monsieur Maurice S

Monsieur Maurice S produit ensuite une attestation à en-tête de Monsieur Sylvain S dans laquelle il précise ce qui suit « Madame, Monsieur, Par la présente, je déclare sur l'honneur que mon collègue Mr S. Maurice ne m'a jamais, en aucun cas, agressé ou tenu sous la menace » (sic). Cette attestation n'est ni datée ni signée. Elle constitue la pièce n°6.2 de son dossier. La pièce produite est une télécopie du 6 janvier 2009 de « BBL Place Royale », étant la 5<sup>ème</sup> page d'une télécopie qui en compte six.

La 4<sup>ème</sup> page de cette même télécopie du 6 janvier 2009 est une attestation datée du 18 juin 2008 de Monsieur Vincent V. Il déclare ce qui suit :

« ... travaillant en poste fixe à l'U.L.B., j'étais présent le jour où l'accident entre S. Maurice et un autre agent Sécouritas a eu lieu la nuit du 21 au 22 mars 2008. Quittant mon poste de garde à la Plaine et de retour au Solbosch pour ma fin de service, j'affirme qu'à aucun moment l'agent S. Maurice n'a porté de réel coup sur l'agent L. Sébastien dans l'avenue Paul Héger, juste une bousculade. Rien de plus. A mon grand étonnement jamais je n'ai été questionné à propos de cet accident alors que j'étais sur place. Je reste à votre entière disposition pour plus de renseignement. » (sic)

5.2. La sa Sécouritas produit la copie de trois emails du 25 mars 2008 que Monsieur Stéphane I a envoyé à Messieurs Charles C et Claude T, le 25 mars 2008 de 11h59 à 12h01.

Les deux premiers emails sont les comptes rendus que Messieurs Ludovic P et Sébastien L lui font, le 25 mars 2008, des événements de la nuit du 21 au 22 mars 2008.

Dans le premier email (à 10h56), Monsieur Ludovic P écrit ce qui suit à Monsieur Stéphane L :

*« bonjour stephane, voila ce qu'il s'est passé ce jour là! vers +ou-2h30 j'ai reçu plusieurs appels de sylvain et maurice me demandant de les rejoindre dans un local du bâtiment A, après quelques appels je me rend sur place maurice et sylvain était installé à un bureau entrain de boire des bouteilles d'alcool je me suis assis quelques instant avec eux et j'ai consommé 2 à 3 redbull ensuite sylvain demande à maurice de lui apprendre des techniques de self defense, très vite je leur ai dit "jeu de main jeu de vilain" puis j'ai demandé à maurice de se calmer et de faire doucement car il était trop violent il s'est calmé un peu mais a très vite recommencé ensuite on fini par quitté les lieux à ma demande je pense qu'ils étaient calmé mais non en remontant l'avenue heger maurice recommence je lui dit à plusieurs reprises d'arrêter et de se calmer, au bout d'un moment j'y parviens donc on continue de remonter l'avenue en direction du dispatching, c'est là qu'arrive lemaire sébastien pour voir ce qu'il se passe la maurice recommence et a voulu agresse sébastien, j'ai retenu de suite maurice pour le raisonner et j'ai demandé à sébastien de retourner au dispatching ce qu'il a bien sur fait j'arrive finalement à le calmer puis je remonte au dispatching maurice arrive quelques instants après moi à ce moment sébastien veut sortir mais maurice se met face à lui et lui et l'empêche de passer à l'aide de son coude, là je m'interpose à nouveau maurice fini par se calmer un peu. voila stephane si tu as besoin de plus de renseignements je suis à ta disposition. ludo » (sic)*

Dans le second email (à 11h29), Monsieur Sébastien L écrit ce qui suit à Monsieur Stéphane L (sic) :

*« Stéphane,  
Suite à notre contact téléphonique tu m'as demandé de rédiger un rapport circonstancié sur ce qui s'est passé le samedi 22 mars au environ de 07h00.  
J'arrivais donc au environ de 06h50 à la barrière en haut de l'avenue Paul Héger, j'ai sonné afin de demander accès, durant la brève attente pour que l'on me donne accès, j'ai vu au loin 3 personnes se bousculant. Il y avait 2 personnes portant une veste securitas et une autre, une veste noire. Je me suis dit que des collègues raccompagnaient une personne indésirable hors du site. Je me suis donc ensuite rendu au dispatching pour effectuer ma prise de service à 06h55 précise.  
Suite à quoi, le dispatcher (toi en l'occurrence), a mis la caméra sur les individus en question.  
Voyant que ça bougeait pas mal tu m'as demandé de me rendre sur place.  
Avec Vincent V je me suis rendu sur place en courant, pensant que les collègues avaient un réel problème. Lors de mon arrivée sur place, Ludovic P m'a repoussé et s'est interposé mais Maurice S m'a asséné par dessus la protection de Ludovic P un coup de pied au tibia et une poussée au niveau du visage. Alors Ludovic P a repoussé Maurice S qui m'a traité je cite de "Connard".  
L'agent Sylvain S, m'a demandé de rentrer au dispatching. J'ai alors constaté que celui-ci avait le nez et la lèvre en sang. Ma seule phrase durant l'altercation a été : "Mais qu'est ce qui vous prend ?"  
En effet j'allais sur place à la demande du dispatcher pour apporter mon soutien à des collègues, que je pensais en difficulté et je me fais agresser par l'un d'eux il y a de quoi être surpris.  
Je suis donc rentré au dispatching afin d'éviter que cela ne dégénère, j'ai alors fait part à Stéphane L qui occupait le poste de dispatcher, de ce qui s'était déroulé.  
Ensuite, lorsque, Maurice S, est rentré au dispatching, je voulais quitter le dispatching, afin d'éviter que cela ne dégénère, comme me l'avait conseillé Stéphane L.  
A ce moment, Maurice S, m'a donné un coup de coude au visage, et m'a fixé droit dans les yeux afin de me provoquer et de susciter une réaction mais sa provocation est restée lettre morte.  
Je suis alors sorti du dispatching et suis monté aux toilettes en larme, non pas de douleur ou de tristesse mais de colère et de rage.  
L'agent Maurice S est resté longtemps sur le parking, à l'arrière du dispatching en compagnie de Ludovic P, c'est alors que Stéphane L leur a demandé de rentrer chez eux.  
Bien à toi  
Sébastien L » (sic)*

Dans le troisième email, Monsieur Stéphane L, chef-poste ULB envoie à Messieurs Claude T et Charles C, outre les deux précédents emails, un email dans lequel il consigne « ce qui s'est passé » au sujet des « événements durant la nuit

du 21 au 22 mars 2008. S Maurice, S Sylvain et F Ludovic sur le campus Solbosch », en indiquant « J'espère avoir agit au mieux. A mercredi ». (sic) :

« Charles, Claude,

Ce vendredi soir 21 mars 2008 je travaillais au dispatching de l'ULB (19h30-07h30).

L'agent S Maurice faisait la prestation maître-chien Solbosch avec en deuxième agent P Ludovic

L'agent S Sylvain faisait lui le dispatching 15h00 à 23h00.

vers 23h00 l'agent S m'a demandé s'il pouvait faire une ronde avec l'agent S

Maurice, pensant que c'était pour lui approfondir sa connaissance du terrain, je n'y voyais pas d'inconvénient.

Durant la nuit l'agent S Maurice m'a demandé plusieurs ouvertures (+/-4) pour le bâtiment U ou se trouve des cercles étudiants

Bien sur nous passons par ce bâtiment mais pour faire des rondes à la base !

Un peu plus tard dans la nuit les 2 agents S et S ont appelé à plusieurs reprises

l'agent P Ludovic pour les rejoindre mais celui-ci avait refusé à plusieurs reprises vu qu'il était en ronde.

Au matin vers 06h40-07h00 (samedi 22 mars 2008) les 3 agents étaient ensemble remontant l'avenue Héger et L'agent S Maurice bousculait l'agent S Sylvain et vis versa jusqu'à ce que les bousculades tournent en coups et là l'agent P Ludovic présent avec eux les séparaient tant bien que mal : je voyais tous ça en camera du dispatching, j'ai essayé des les appeler en radio mais personne ne répondait.

Comme cela tournait de plus en plus mal et que je recevais des appels téléphonique du service nettoyage qui signalaient une bagarre entre agents Sécurité : j'ai envoyé l'agent de la Plaine qui venait de revenir au dispatching et mon remplaçant V. Vincent et L. Sébastien car l'agent S était d'après moi blessé au visage et pleurait (vu en camera)

Quelques minutes plus tard, L'agent L Sébastien est revenu au dispatching en larmes en me demandant pourquoi l'agent S Maurice l'a frappé quand il est arrivé sur place pour les calmer et leur demander de revenir au dispatching. L'agent L Sébastien me disait avoir reçu un coup au tibia et un autre au niveau du nez

J'ai donc dit à l'agent L Sébastien de se calmer et que si l'agent S Maurice arrivait au dispatching de ne pas répondre à ses provocations (si il y en aurait) et de monter directement au WC pour éviter le pire.

L'agent P Ludovic est lui entré dans le dispatching mais sur le coup disait qu'il n'y avait rien de grave et que les agents S Maurice et S jouaient en simulant des agressions (pour ne pas faire de tort à ses collègues)

C'est alors que moi je suis sorti du dispatching pour aller chercher les 2 agents S et S

Pour eux prendre leur effets personnels au dispatching car ils avaient tous les deux terminé leur service.

C'est là que j'ai vu sur le petit parking à l'arrière du parking du dispatching ou l'on gare nos véhicules les 2 agents qui bien sur se parlaient tous bas dès qu'ils m'ont vu et j'ai donc bien constaté que l'agent S avait les yeux rouges les nez en sang ainsi que la lèvre en sang : les agents étaient pour moi saoul et avait une forte odeur d'alcool qui s'émanait d'eux surtout lorsqu'il me parlaient en me disant que tout allait bien et qu'ils allaient partir sur ma demande.

Je les ai donc accompagnés au dispatching et c'est là que ce que je craignais est arrivé :

l'agent S Maurice a regardé dans les yeux et se mettant juste devant L'agent L Sébastien en murmurant (je ne sais quoi) c'est alors que l'agent L a voulu faire comme prévu monter au W-C mais S Maurice l'en empêchait et lui a mis discrètement un coup de coude : je me suis mis entre les deux et l'agent P Ludovic a retiré S Maurice pour que L Sébastien puisse monter au W-C à l'étage.

Par la suite ne voyant pas le véhicule de S Maurice repartir à la caméra, je suis encore resté +/- une heure au dispatching avec l'agent L Sébastien pour le soutenir et éviter toute représailles sur le moment.

*C'est également en discutant avec l'agent L Sébastien qui dans son état m'a avoué des choses sur l'agent S qui pourrait bien nuire au bon déroulement du poste que je veux également faire part car j'ai eu confirmation d'autres agents car cela ne doit plus se reproduire !!*

*• l'agent S Sylvain aurait déjà été hors travail mais en uniforme au TDs à la Plaine*

*• Il aurait également été au TDs à plusieurs reprises également en civile hors travail mais cherche bagarre et lorsque ça chauffe, il appelle ses collègues (dans un état saoul d'après les agents)*

*• L'agent S profite de mon absence pour venir régulièrement dans le dispatching avec son chien la journée : il n'est aucunement maître -chien et son chien ne convient de toute façon pas. Malgré que la dernière fois j'étais là et qu'il trouve toujours une excuse et prétextant que le client est informé, le problème c'est que j'empêche d'autres agents de le faire et lui étant moi ancien se permet sans mesurer les conséquences.*

*Bonne lecture et à Mercredi*

*L Stéphane*

*Chef- poste ULB*

*Stephane.l @securitas.be » (sic)*

6. Les parties ne produisent ni la lettre du 10 avril dont question dans le courrier de l'organisation syndicale du 6 mai 2008, ni la réponse de l'employeur du 21 mai 2008, dont question dans les conclusions de synthèse de Monsieur Maurice S (point 2, page 3) ni l'exemplaire du règlement de travail, en vigueur au moment des faits (selon l'article 12 du contrat de travail, Monsieur Maurice S reconnaît avoir reçu une copie du règlement de travail et déclare en accepter les clauses et conditions).

Alors que les scènes sont filmées depuis le dispatching et que Monsieur I déclare que c'est par l'intermédiaire de la caméra qu'il est témoin de certains faits (jusqu'à l'arrivée des protagonistes au dispatching), la sa Sécuritas ne produit pas de copie du film des événements et ne demande pas au tribunal de visionner ce film, pour autant qu'il existe toujours.

#### **IV LA DISCUSSION ET LA DECISION DU TRIBUNAL**

1. Monsieur Maurice S soutient qu'il est intervenu, le matin du samedi 22 mars 2008, dans le différend qui opposait Monsieur S à Monsieur P, dans l'unique but de les séparer, afin d'éviter une rixe entre ces derniers.

Il nie avoir frappé Monsieur S ou Monsieur L ou tout autre collègue.

Il rappelle que Monsieur S dément avoir été frappé par lui et qu'un témoin neutre et extérieur aux faits a informé par lettre recommandée Monsieur C du fait qu'il n'avait porté aucun « réel coup » à Monsieur L

Il relève qu'il n'était plus en service au moment du différend (son service a pris fin à 6 heures du matin alors que la dispute a eu lieu à 7 heures).

Il précise également qu'après cet événement, il a encore travaillé les dimanche 23 et lundi 24 mars 2008 alors que ses responsables, dont son supérieur direct, Monsieur Stéphane L. étaient parfaitement au courant des tensions et n'ont manifestement pas estimé que celles-ci rompaient la confiance qu'ils avaient placée en lui.

Il rappelle enfin que par lettre du 6 mai 2008, son organisation syndicale a demandé à la sa Sécuritas de lui transmettre la preuve des motifs invoqués et que dans sa réponse (non produite) du 21 mai 2008, la sa Sécuritas fait état de témoignages écrits et oraux qu'elle refuse (alors) de soumettre à la contradiction.

Monsieur Maurice S. nie tout état d'ébriété. Il affirme avoir bu une canette de bière, après son service et précise qu'une odeur d'alcool, tout à fait possible, ne démontre pas un état d'ébriété pas plus qu'un état de fatigue.

Il rappelle que l'employeur n'a effectué aucun test d'alcoolémie alors que le règlement de travail l'y autorisait et qu'il a pu travailler le lendemain et le jour suivant, ce qui démontre que son supérieur hiérarchique n'était pas, au moment des faits, convaincu d'un état d'ivresse.

Subsidiairement, il estime que l'état d'ébriété est une faute mais non un motif grave de licenciement lorsque l'employeur ne prouve pas avoir déjà adressé au travailleur un ou plusieurs avertissements.

Monsieur Maurice S. considère par ailleurs que l'employeur ne prouve pas de manière certaine les violences alléguées et à lui imputer.

Monsieur L. n'a vu les actes de violence que par l'intermédiaire d'une caméra en sorte qu'il est possible qu'il ait surévalué la violence du « jeu de mains » auquel se livraient Monsieur Maurice S. et son collègue, Monsieur S.

Monsieur F., dans un premier temps, a minimisé les faits en précisant qu'il n'y avait rien de grave et qu'il s'agissait d'un jeu de simulation d'une agression (selon le témoignage de Monsieur L.).

Dans un second temps, il décrit la situation de manière plus énergique mais à aucun moment ne fait état de réel coup porté, relatant que Monsieur S. a demandé à Monsieur Maurice S. de lui enseigner des techniques de self défense.

Seul Monsieur L. relate un coup de pied au tibia dont il aurait été victime et qui ressort, selon Monsieur S. de son imaginaire.

Quant au coup de coude, Monsieur Maurice S. considère qu'il s'agit d'une taquinerie.

Monsieur Maurice S. relève qu'aucun des agents ne s'est rendu à l'infirmerie pour faire soigner ses blessures, comme l'y invite pourtant le règlement de travail.

Il en déduit que si des coups ont été échangés, ils ne devaient pas être très forts ni très graves.

Enfin, Monsieur Maurice S relata les témoignages de Messieurs S et V et précise que ces deux témoins sont disposés à comparaître devant le tribunal pour répondre à ses questions.

2. La sa Sécurité rappelle que ce n'est qu'en date du 25 mars 2008 que la personne autorisée à licencier, étant Monsieur Charles C, a été mise au courant des faits exacts de la nuit du 21 au 22 mars 2008 ( par l'email de Monsieur L ). Monsieur C a informé le lendemain Monsieur Maurice S de son licenciement et lui a notifié par écrit les motifs de son licenciement le surlendemain en sorte que l'employeur a respecté le délai légal de trois jours ouvrables.

La sa Sécurité rappelle ensuite la jurisprudence concernant l'ivresse et l'usage de la violence, en matière de motif grave.

Elle se fonde sur le témoignage de Messieurs L, P et L

La sa Sécurité relève que Monsieur Maurice S admet avoir bu de la bière et considère que sa fonction ne lui permettait pas, dans les circonstances concrètes, de consommer de la bière, étant toujours sur son lieu de travail et ce même s'il ne travaille plus car un tel comportement aux yeux d'un client de la société (comme l'U.L.B.) peut être problématique, s'il s'en aperçoit en sorte qu'il ne peut être toléré que des travailleurs consomment de l'alcool à un endroit où ils ont, quelques moments auparavant, encore exercé une fonction de responsable de surveillance.

Elle rappelle que Monsieur I déclare avoir été frappé par Monsieur Maurice S, ce qui est confirmé par Messieurs P et L

La sa Sécurité demande, à titre subsidiaire, au tribunal d'être autorisée à prouver par témoins que dans la nuit du 21 au 22 mars 2008, Monsieur Maurice S s'est rendu coupable de conduite violente envers ses collègues et plus particulièrement envers Sébastien L et Sylvain S

Concernant le témoignage de Monsieur V la sa Sécurité considère qu'il ne peut lui être accordé de valeur car il a condamné, du moins implicitement, les actes de Messieurs S et S en signant un document dans lequel il témoigne de son soutien à Monsieur Stéphane L (ce dernier ayant reçu un blâme de la part de ses supérieurs à l'occasion de l'incident du 21/22 mars 2008).

La sa Sécurité conteste enfin devoir un salaire pour le jour férié du 12 mai 2008 d'une part parce qu'ayant mis fin au contrat de travail pour motif grave, elle n'est redevable d'aucun salaire pour les jours fériés survenant dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail et d'autre part parce que le contrat de travail a pris fin le 26 mars 2008 en sorte que le jour férié du 12 mai 2008 ne tombe pas dans les 30 jours suivant la fin du contrat de travail (article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 pris en exécution de la loi du 4 janvier 1974 concernant les jours fériés).

3. Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.*

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

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

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »*

La notion de motif grave implique la réunion de deux conditions, sur lesquelles s'articule le contrôle du juge du fond :

- l'existence d'un fait fautif,
- le fait que cette faute altère immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles.

L'article 35 de la loi précitée n'impose pas ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles (Cass., 6 mars 1995, J.T.T. 1995,p.281, note C.Wantiez).

Le motif grave doit être apprécié *in concreto* c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce qui peuvent atténuer ou aggraver la responsabilité de l'auteur de la faute ou contribuer à rendre possible ou impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (Cour trav.Liège, 2 novembre 2004, R.G.n° 31494-03, <http://www.juridat.be>; Cour trav.Bruxelles, 13 juin 2006, Chron.D.S. 2008,p.153).

Il en va notamment ainsi de l'ancienneté du travailleur, des fonctions exercées, de l'importance des responsabilités dans l'entreprise, du passé professionnel, du caractère isolé de la faute ou de la propension du travailleur à commettre des fautes,

les antécédents et les faits antérieurs au licenciement ( V.Vannes, Le contrat de travail, aspects théoriques et pratiques, 2<sup>ème</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2003,p.733).

La gravité de la faute et son caractère constitutif de motif grave relèvent de l'appréciation souveraine du juge du fond.

4. Dans un arrêt inédit du 2 avril 2010, la Cour du travail de Liège, section de Liège (consultable sur le site <http://www.terralaboris.be>) rappelle que :

*« La doctrine, suivie en cela par une partie importante de la jurisprudence insiste également sur la nécessité d'établir une hiérarchie des fautes graves et de respecter une exigence de proportionnalité entre la faute et la sanction (V.Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », étude publiée sous la direction de Me Claude Wantiez dans l'ouvrage collectif « Contrat de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 », Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, n°19, page 218 et n°35 et 26, page 222).*

*« Il se déduit également des exigences propres à la notion de « motif grave » et à celle du lien de causalité entre la faute et la perte de confiance dans les services de son auteur qu'il existe entre les fautes graves une hiérarchie. La Cour du travail de Bruxelles a ainsi fort justement relevé qu'« il existe pour les fautes une hiérarchie qui permet de considérer que certaines de ces fautes graves ne sont pas de nature à empêcher la poursuite immédiate des relations contractuelles (C.T.Bruxelles, 6 septembre 1988, J.T.T. 1988,p.383). »*

*Ce courant doctrinal, largement adopté par la jurisprudence des juridictions du travail, considère qu'« il existe, en effet, des fautes graves qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute relation de travail, et des fautes graves qui ne rendent pas immédiatement et définitivement impossible la relation de travail ».*

*La hiérarchie devant être faite entre les fautes graves a également pour conséquence que le juge appelé à les apprécier doit être guidé par la recherche d'une proportionnalité entre cette faute, en fonction de son intensité et du profil professionnel du travailleur, et une sanction qui, parce qu'elle a pour effet, pour son auteur, la perte de son emploi, sans préavis ni indemnité, et entraîne également des conséquences au regard de ses droits à l'assurance-chômage, doit rester exceptionnelle.*

*Ce sont en définitive l'intensité et la gravité de la faute commise, mesurées en fonction de la hiérarchie des fautes graves et du respect du principe de proportionnalité, qui doivent conduire à apprécier le seul critère permettant de tenir pour établi le motif grave de rupture, à savoir l'impossibilité immédiate et définitive de la poursuite de toute collaboration professionnelle entre les parties.*

*Ainsi en a jugé la Cour du travail de Liège (dans son arrêt précité du 26 juillet 1995, J.T.T. 1995, 495), lorsqu'elle relève que « la seule question qui importe est de savoir si la faute est d'une gravité telle qu'elle entraîne l'impossibilité de poursuivre la collaboration (...), cette impossibilité étant identifiée à la perte de confiance. »*

*Dans son ouvrage précité, Madame le Professeur Vannes en a déduit qu'« il ne suffit donc pas que le travailleur ait commis une faute grave ; il faut encore que cette faute grave, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les rapports de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre. »*

Michel Davagle précise également à juste titre que « la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. 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. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties

*auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement »* (M. Davagle, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, p.21).

Claude Wantiez et Didier Votquenne relèvent également la jurisprudence selon laquelle « *par application du principe de proportionnalité, toute faute grave n'est pas nécessairement un motif grave* » (C. Wantiez et D.Votquenne, Le licenciement pour motif grave, Collection de droit social, Larcier, 2005, n° 15, p.18, voy. également V.Vannes, Plaidoyer pour le contrôle de proportionnalité entre la conduite fautive du travailleur et le licenciement qui en résulte, in Quelques propos sur la rupture du contrat de travail. Hommage à Pierre Blondiaux, Perspectives de droit social, Anthémis, 2008, p.459 et s)

Dans un arrêt du 16 novembre 1999, la Cour du travail de Liège rappelle que la rupture d'un contrat de travail pour motif grave est la sanction suprême dont les répercussions professionnelles, sociales et financières sont telles qu'elle requiert des employeurs et des travailleurs des relations contractuelles empreintes de rigueur : avant d'infliger une sanction aussi grave, l'employeur doit agir avec pondération, sans réaction ni précipitation excessive (la Cour cite M.Jamouille, Le contrat de travail, tome II, n°193-195, p.224 et G.Hélin, examen de jurisprudence- motif grave : paiement d'une indemnité, audition préalable, avertissement par écrit, adéquation de la sanction, in Orientations, 1989, p.138).

5. L'état d'ébriété, même caractérisé, d'un travailleur ne constitue pas nécessairement un motif grave de licenciement, en fonction des circonstances propres à l'espèce (Trib.trav.Nivelles, 2 décembre 1987, J.L.M.B. 1988, p.898).

De la même manière, une consommation abusive d'alcool (ou de médicaments) ne s'analyse pas ipso facto en motif grave de rupture : les circonstances de la cause doivent être examinées par le juge ( Cour trav. Bruxelles, 24 avril 2006, Orientations, 2006, liv.8, p.27). Pour Willy Van Eeckhoutte et Isabel Plets, les circonstances concrètes jouent en effet un rôle important lors de l'appréciation de la gravité du manquement. Ainsi, il faut tenir compte de l'existence (ou non) d'avertissements écrits antérieurs et de la répétition (ou non) des faits. Le passé d'un travailleur et sa longue ancienneté peuvent constituer des circonstances atténuantes tandis que ses responsabilités au sein de l'entreprise peuvent être une circonstance aggravante. Les deux auteurs estiment qu'un licenciement « impulsif » en raison d'un épisode d'ivresse du travailleur doit être déconseillé. ( W.Van Eeckhoutte et I.Plets, « Alcohol en drugs op de arbeidsplaats : een zichtbaar taboe ? », Chron.D.S., 2000, p.579 ; Michel Dumont et Loïc Peltzer, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », Chron.D.S. 2001, p.240 et les décisions citées dont notamment Cour trav.Liège, 16 novembre 1999, R.G.n° 27.289/98 qui précise que la sanction doit être proportionnelle au manquement et correspondre à un juste équilibre des droits des parties ; W.Van Eeckhoutte et V.Neuprez, Compendium- droit du travail, 2009-2010, tome 2, Kluwer, 2009, n° 3940, p.2021 qui cite notamment Cour trav.Bruxelles, 10 mars 1992, Bull.F.E.B., 1992/12, p.94 et Trib.trav.Mons, sect. La Louvière, 15 février 1990, J.T.T. 1990, p.447 et précise que « *de toute évidence, la jurisprudence accorde beaucoup d'importance aux remarques et aux avertissements antérieurs. Un licenciement immédiat pour cause d'ébriété qui serait notifié sans mise en garde préalable ne le serait donc pas sans risque pour l'employeur* ( C.trav.Mons, 30 juin 1988, J.L.M.B. 1988, p.1431) »).

Il en va en revanche autrement si l'alcoolisme du travailleur perdure depuis de nombreuses années, a donné lieu à de fréquents avertissements de la part de l'employeur et a provoqué des perturbations sur le lien de travail. Dans ce cas, il peut constituer un motif grave de licenciement (Cour trav.Bruxelles, 12 janvier 2005, R.G.n° 43.856).

6. Les parties s'accordent sur le fait que Monsieur Stéphane L. n'avait pas le pouvoir de licencier Monsieur Maurice S. tandis que Monsieur Charles C. disposait de ce pouvoir.

La sa Sécurité établit par ailleurs que Monsieur Charles C. a eu connaissance des faits constitutifs du motif grave du licenciement de Monsieur Maurice S. par l'email que lui a envoyé Monsieur Stéphane L. le mardi 25 mars 2008 vers 12 heures.

Les parties s'accordent également sur le fait que Monsieur Maurice S. a été licencié verbalement par Monsieur Charles C. le mercredi 26 mars 2008, la notification des motifs du licenciement étant intervenue par lettre recommandée du 27 mars 2008.

Le licenciement est dès lors intervenu dans le délai légal.

Dans ces conditions, il importe peu que Monsieur Maurice S. ait encore pu travailler le dimanche 22 et le lundi 23 mars 2008.

Le congé donné verbalement pour motif grave ne perd ses effets que si le travailleur a pu poursuivre même temporairement ses activités après le congé verbal, quod non en l'espèce puisque le congé a été notifié verbalement par Monsieur Charles C. le 26 mars 2008 et que Monsieur Maurice S. a cessé tout travail à cette date (C.trav.Liège, 24 octobre 2002, J.T.T. 2003, p.63).

7. Le motif grave reproché à Monsieur Maurice S. n'est pas d'avoir consommé de l'alcool sur son lieu de travail (pendant ou après son service) mais d'avoir été « clairement sous l'emprise de l'alcool » (lors de sa prestation de la nuit du vendredi 21 au samedi 22 mars 2008).

Etre sous l'emprise de l'alcool signifie être en état d'ivresse, être soûl, se trouver en état d'ébriété.

Il s'agit d'un état distinct de l'intoxication alcoolique qui se réfère à la persistance d'un certain nombre de grammes d'alcool dans le sang, une personne pouvant avoir un fort taux d'alcool dans le sang sans être ivre.

Il appartient donc à l'employeur d'apporter la preuve de la réalité du fait invoqué, étant en l'espèce l'état de Monsieur Maurice S. (se trouver sous l'emprise de l'alcool), puis du caractère fautif de son comportement et enfin le fait que cette faute grave altère immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles.

Le tribunal relève qu'en l'espèce aucun contrôle sérieux, objectif et contradictoire n'a été fait par l'employeur concernant un éventuel état d'ivresse de Monsieur Maurice S et alors qu'apparemment le règlement de travail autorisait un contrôle de l'alcoolémie (les parties n'ont pas déposé le règlement de travail mais l'employeur n'a pas contesté l'affirmation de l'organisation syndicale de Monsieur S, contenue dans sa lettre du 6 mai 2008 et réitérée dans ses conclusions- point A, page 4).

Monsieur Ludovic P déclare (le tribunal déduit de son témoignage que ce constat a eu lieu après 2h30 du matin) qu'il a vu Monsieur Maurice S et Monsieur S « installés à un bureau en train de boire des bouteilles d'alcool ». Il n'indique pas que Monsieur Maurice S était clairement sous l'emprise de l'alcool.

Il ne précise pas qui, de Monsieur Maurice S et/ou de Monsieur S aurai(en)t consommé de l'alcool ni la nature de l'alcool éventuellement consommé alors qu'il indique avoir lui-même consommé deux ou trois « redbull » et que Monsieur Maurice S admet uniquement avoir bu une cannette de bière mais après son service, c'est-à-dire après 6 heures du matin, le samedi 22 mars 2008.

Monsieur Stéphane L ne donne quant à lui aucune indication particulière concernant un comportement dans le chef de Monsieur Maurice S dont il aurait pu déduire que celui-ci était sous l'emprise de l'alcool.

Monsieur Vincent V dont le témoignage n'a pas été sollicité par l'employeur, ne prétend pas non plus que Monsieur Maurice S était sous l'emprise de l'alcool.

Seul Monsieur I précise que, « pour lui » (mais il est alors environ 7 heures le samedi matin), Messieurs S et S étaient « soûls » et « avaient une forte odeur d'alcool qui s'émanait d'eux surtout lorsqu'ils lui parlaient en lui disant que tout allait bien et qu'ils allaient partir sur sa demande ».

Le tribunal considère qu'il s'agit d'une simple opinion/impression de Monsieur L, qui n'est corroborée par aucun élément objectif.

Par ailleurs, Monsieur Maurice S ne contestant pas avoir consommé une cannette de bière après son service, soit après 6 heures du matin, la « forte odeur d'alcool » dont fait état Monsieur L peut résulter de cette récente consommation de bière dont il n'est pas établi qu'elle a été problématique et aurait entraîné un état d'ivresse dans le chef de Monsieur S.

C'est également à juste titre que Monsieur Maurice S avance la possibilité pour Monsieur L d'avoir confondu un état d'ivresse avec l'odeur de l'alcool dégagée par la consommation de bière avec des signes de fatigue résultant d'un service de nuit, qui venait de s'achever.

L'employeur n'établit pas non plus l'interdiction faite à ses travailleurs de consommer de la bière sur leur lieu de travail, le constat subjectif d'un état d'ivresse

étant posé par le seul Monsieur L , à un moment où Monsieur S n'est plus en service (service terminé à 6 heures).

Le tribunal considère également qu'à supposer que la matérialité du fait de la consommation d'alcool soit établie, le simple fait pour un travailleur d'avoir consommé de la bière, dans de telles circonstances, justifiait le cas échéant un avertissement ou un blâme par l'employeur mais non la sanction extrême que constitue le licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Le tribunal tient également compte de l'absence de tout antécédent prouvé du même ordre et partant de tout autre avertissement, dans le chef d'un travailleur engagé depuis près de six ans.

Le tribunal estime enfin que la profession exercée par Monsieur Maurice S ne constitue pas en l'espèce une circonstance aggravante, n'étant pas établi que la cliente de la société ait pu se rendre compte d'un quelconque état d'ébriété dans le chef de Monsieur.

8. En ce qui concerne le motif grave tiré de la conduite violente de Monsieur Maurice S envers ses collègues et « plus particulièrement » envers Sébastien L et Sylvain S , le tribunal considère qu'une partie des faits prétendus est établie, mais que ces faits ne sont pas constitutifs de motif grave tandis qu'une autre partie des faits n'est pas établie.

En se référant à la conduite violente de Monsieur S , à l'égard de collègues de travail, nommément cités, lors de sa prestation de la nuit du vendredi 21 au samedi 22 mars 2008, l'employeur donne suffisamment de précision à Monsieur Maurice S pour lui permettre de savoir ce qui lui est reproché.

Il est toutefois regrettable que la sa Sécurité n'ait pas transmis plus tôt à l'organisation syndicale de Monsieur S les trois emails produits en cours de procédure et qui décrivent avec plus de précisions, notamment en terme de chronologie et de personnes présentes, le déroulement des faits, seul le recoupement de l'ensemble des emails produits permettant d'approcher la réalité des faits, plus complexes que le seul reproche d'une « conduite violente » imputée au seul Monsieur Maurice S

Le tribunal estime que l'employeur ne prouve pas la conduite violente de Monsieur Maurice S à l'égard de Monsieur S

Il n'existe aucun constat objectif de trace de coups et de blessure. Aucun certificat médical n'est déposé.

La victime nie avoir été agressée ou menacée.

Monsieur V ne donne aucune précision concernant une agression de Monsieur S et fait état de manière générale d'un accident et d'une bousculade (mais au sujet de Monsieur I ). Il s'étonne également de ne pas

avoir été interrogé à propos de cet accident alors qu'il était non seulement sur place mais accompagnait Sébastien L

Monsieur Ludovic P confirme qu'il ne s'agit pas d'une réelle agression mais de deux personnes qui se livrent à un jeu, dans le cadre d'une « leçon » de techniques de self défense demandée par Monsieur S à Monsieur Maurice S. Dans son témoignage, Monsieur L relate également le fait que Monsieur P lui a déclaré qu'il n'y avait rien de grave et que les agents S et S jouaient en simulant des agressions.

Monsieur Sébastien L précise avoir vu dans un premier temps au loin trois personnes se bousculant. Il ne précise nullement que Monsieur Maurice S a agressé Monsieur S qui, des trois, est sans doute la personne en veste noire (puisque'il résulte du témoignage de Monsieur L qu'initialement il n'était pas en service) qu'il a prise pour une personne « indésirable » que les deux autres « raccompagnaient » hors du site.

Monsieur Stéphane I précise aussi que Monsieur Maurice S bousculait son collègue, Monsieur S et « vice versa ». Il ajoute que les bousculades ont tourné en coups et que l'agent P les séparait « tant bien que mal ». Son témoignage est dès lors en contradiction avec celui de Monsieur Polain rappelé ci-dessus. La sa Sécouritas ne prouve pas que Monsieur P a minimisé la violence de la bousculade « pour ne pas faire de tort à ses collègues. Le fait que Monsieur L a vu cette scène par l'intermédiaire d'une caméra au dispatching peut expliquer une surévaluation de la violence du « jeu de mains » auquel se livraient Monsieur Maurice S et Monsieur S

Le tribunal estime ensuite que la réalité d'une altercation plus sérieuse avec Monsieur Sébastien L est établie.

Il n'existe toutefois aucun constat objectif de trace de coups et de blessure. Aucun certificat médical n'est déposé.

La victime déclare par contre bien avoir été agressée.

Monsieur Sébastien L est tout à fait étranger au jeu malsain auquel se sont livrés Monsieur Maurice S et Monsieur S.

Il convient toutefois de relever que peu de temps avant, vers 6h50, arrivé en haut de l'avenue Héger, Monsieur L pense, voyant au loin trois personnes, que ses collègues de travail raccompagnaient une personne indésirable. Se rendant au dispatching, à 6h55, il voit ces trois mêmes personnes par l'intermédiaire de la caméra braquée sur eux par Monsieur L. Ce dernier lui demande de se rendre sur place, avec Monsieur Vincent V. A ce moment, il pense que ses collègues ont un réel problème. Il ne décrit pas alors une agression par Monsieur Maurice S: mais le fait qu'il est repoussé par Monsieur P qui s'interpose. Manifestement il manque un « morceau » dans son explication, même s'il veut dire que Monsieur P tente de le protéger... puisqu'il ne fait pas état à ce moment précis d'un geste ou d'un acte de la part de Monsieur S. C'est Monsieur P

qui précisera que Monsieur Maurice S        a voulu agresser Monsieur L        et qu'il a retenu Monsieur Maurice S        pour le raisonner.

Ce n'est donc qu'après avoir été repoussé par Monsieur P        qu'il déclare alors que Monsieur Maurice S        lui a asséné par-dessus la protection de Monsieur P        un coup de pied au tibia et une poussée au niveau du visage et qu'il l'a insulté.

Il n'apparaît pas clairement que ce serait sa seule interjection « *Mais qu'est ce qui vous prend ?* » qui aurait déclenché ce geste de Monsieur S

Le tribunal constate que Monsieur P        ne fait pas état de ce coup et de cette poussée au niveau du visage, se bornant à expliquer que Monsieur Maurice S        a recommencé, a voulu agresser Monsieur L       , qu'il a retenu Monsieur Maurice S        pour le raisonner et a demandé à Monsieur L        de retourner au dispatching, ce qu'il a fait. Monsieur L        confirmera également les propos de Monsieur P        selon que rien de grave ne s'était passé.

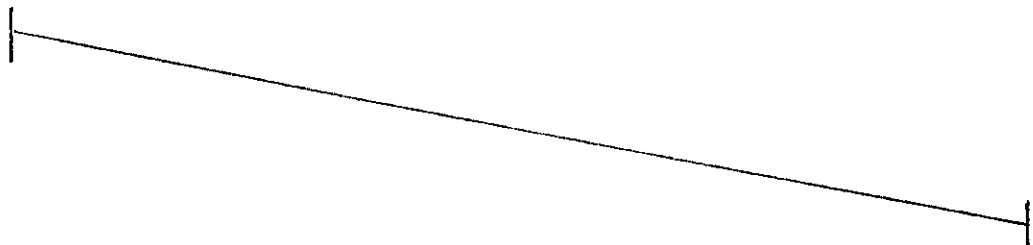
Il est d'autre part surprenant que Monsieur V       , qui accompagnait Monsieur L        (ce dernier déclarant en effet « avec Vincent V       , je me suis rendu sur place au courant... »), a une version des faits bien plus nuancée que celle de Monsieur I        la victime, puisqu'il affirme qu'à aucun moment Monsieur Maurice S        n'a porté de réel coup sur l'agent L        S        dans l'avenue Paul Héger, « juste une bousculade ». Il fait état d'un accident. Il s'étonne de ne pas avoir été questionné à propos de cet accident alors qu'il était sur place. Effectivement, il est pour le moins curieux que la deuxième personne, n'ayant rien avoir avec le jeu malsain et donc plus objective, n'a pas été questionnée par l'employeur alors que celui-ci a immédiatement demandé à Messieurs P        et L        de rédiger un rapport circonstancié sur les faits du samedi 22 mars 2008.

Enfin, en ce qui concerne un coup de coude, donné par Monsieur Maurice S        à Monsieur L        lorsque tout le monde est rentré au dispatching, le tribunal constate que Monsieur P        ne fait pas état d'un coup de coude au visage mais d'une entrave au passage de Monsieur L       , à l'aide de son coude. Il n'évoque pas non plus de provocation pour susciter une réaction de sa part.

Monsieur I        précise enfin qu'il était en larme, non pas de douleur ou de tristesse, mais de colère et de rage.

Le tribunal considère dès lors que le comportement adopté par Monsieur Maurice S        n'est certainement pas exempt de tout reproche et constitue même un comportement fautif car il n'est pas admissible qu'un agent de sécurité se comporte de la sorte, sous couvert de « jeux de mains », d'apprentissage de « techniques de self défense » ou de « taquineries ».

Le tribunal estime toutefois que ce comportement fautif n'est pas constitutif d'un motif grave de licenciement.



A nouveau, un tel comportement justifiait le cas échéant un avertissement ou un blâme par l'employeur mais non la sanction extrême que constitue le licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Le tribunal tient également compte de l'absence de tout antécédent prouvé du même ordre et partant de tout autre avertissement, dans le chef d'un travailleur engagé depuis près de six ans.

9. Le tribunal considère qu'il n'y a pas lieu d'autoriser la sa Sécouritas à prouver par témoins que « dans la nuit du 21 au 22 mars 2008, Monsieur S s'est rendu coupable de conduite violente envers ses collègues et plus particulièrement envers Messieurs Sébastien L et Sylvain S qu'il a frappé. »

En effet, d'une part, la sa Sécouritas n'établit qu'il existerait encore d'autres témoins que ceux qui ont rédigé une attestation et a choisit de ne pas entendre Monsieur Vincent V.

D'autre part, ces témoins ne pourraient rien dire de plus que ce qu'ils ont déjà consigné dans leur témoignage écrit.

Enfin et surtout, l'audition de ses témoins ne serait pas de nature à modifier l'appréciation par le tribunal du motif grave du licenciement, la réalité d'une partie des faits étant au demeurant établie.

10. Il découle de ce qui précède que la sa Sécouritas a irrégulièrement licencié Monsieur Maurice S et qu'elle doit lui payer une indemnité de rupture équivalente à 42 jours calendrier (article 3 § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 19 novembre 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance- C.P.317- entré en vigueur le 5 décembre 2007).

La sa Sécouritas ne conteste ni le nombre d'heures de prestation en moyenne (6, 166 heures) ni le taux horaire brut par heure de prestations (12, 0395 €).

Monsieur S calcule comme suit l'indemnité de rupture : 36 jours x 6, 166 heures de prestation en moyenne par jour x 12, 0395 € brut par heure = 2.672, 49 € brut.

Le tribunal condamne dès lors la sa Sécouritas à payer à Monsieur Maurice S la somme de 2.672, 48 € bruts à titre d'indemnité de rupture.

Ce montant doit être majoré des intérêts légaux dus depuis le 26 mars 2008 puis des intérêts judiciaires.

11. Selon l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés :

« L'employeur reste tenu de payer :

...

*2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.*

*...*  
*Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave.*

*L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur."*

Vu l'absence de motif grave, la sa Sécouritas restait tenue de payer la rémunération pour les jours fériés survenant dans les trente jours qui suivent le 26 mars 2008.

Le tribunal constate toutefois qu'il n'existe aucun jour férié à prendre en considération jusqu'au 26 avril 2008.

La demande n'est dès lors pas fondée.

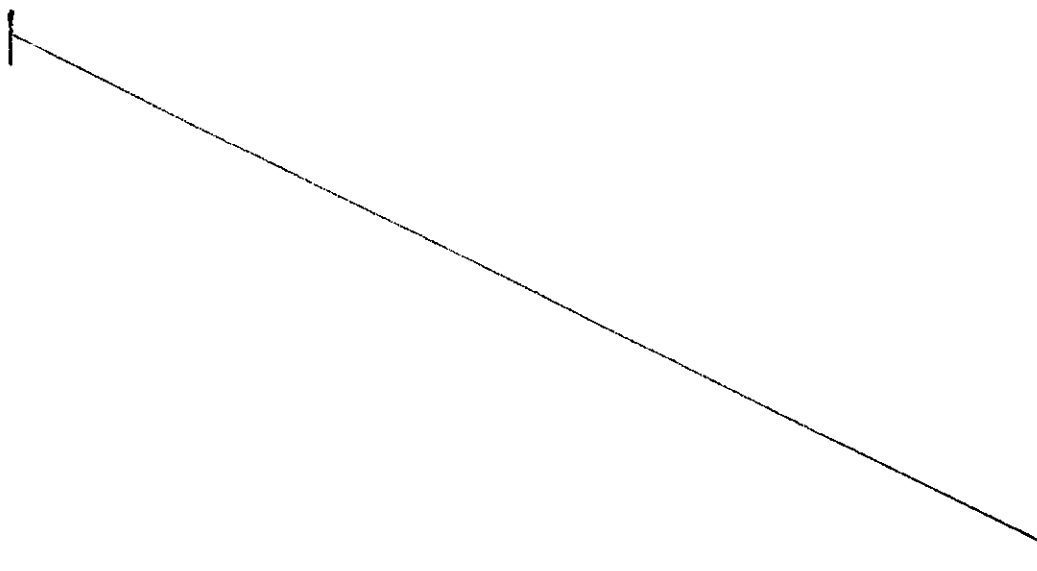
**12.** Monsieur S demande également que la sa Sécouritas soit condamnée à lui délivrer une fiche reprenant l'indemnité de rupture et le jour férié et à verser à titre d'astreinte la somme de 10 € par jour de retard à dater du 8ème jour après la signification du jugement à intervenir.

Monsieur S n'établit cependant pas qu'il existe un risque sérieux que la sa Sécouritas ne s'exécute pas. Il ne demande pas au tribunal de déclarer le jugement exécutoire nonobstant tout recours.

Il n'y a dès lors pas lieu de prononcer une astreinte.

**13.** Monsieur Maurice S obtient gain de cause pour une partie de sa demande, étant toutefois le poste le plus important.

Le tribunal considère que la sa Sécouritas doit être condamnée à l'intégralité des dépens exposés par Monsieur S. Il résulte en effet de l'article 1017 alinéa 1<sup>er</sup> et 4 du Code judiciaire que la compensation des dépens, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, est une faculté qui est offerte au juge et non une obligation (Cass., 18 décembre 2009, J.T. 2010, p.453 avec les conclusions de Monsieur l'avocat général André Henkes).



**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,**

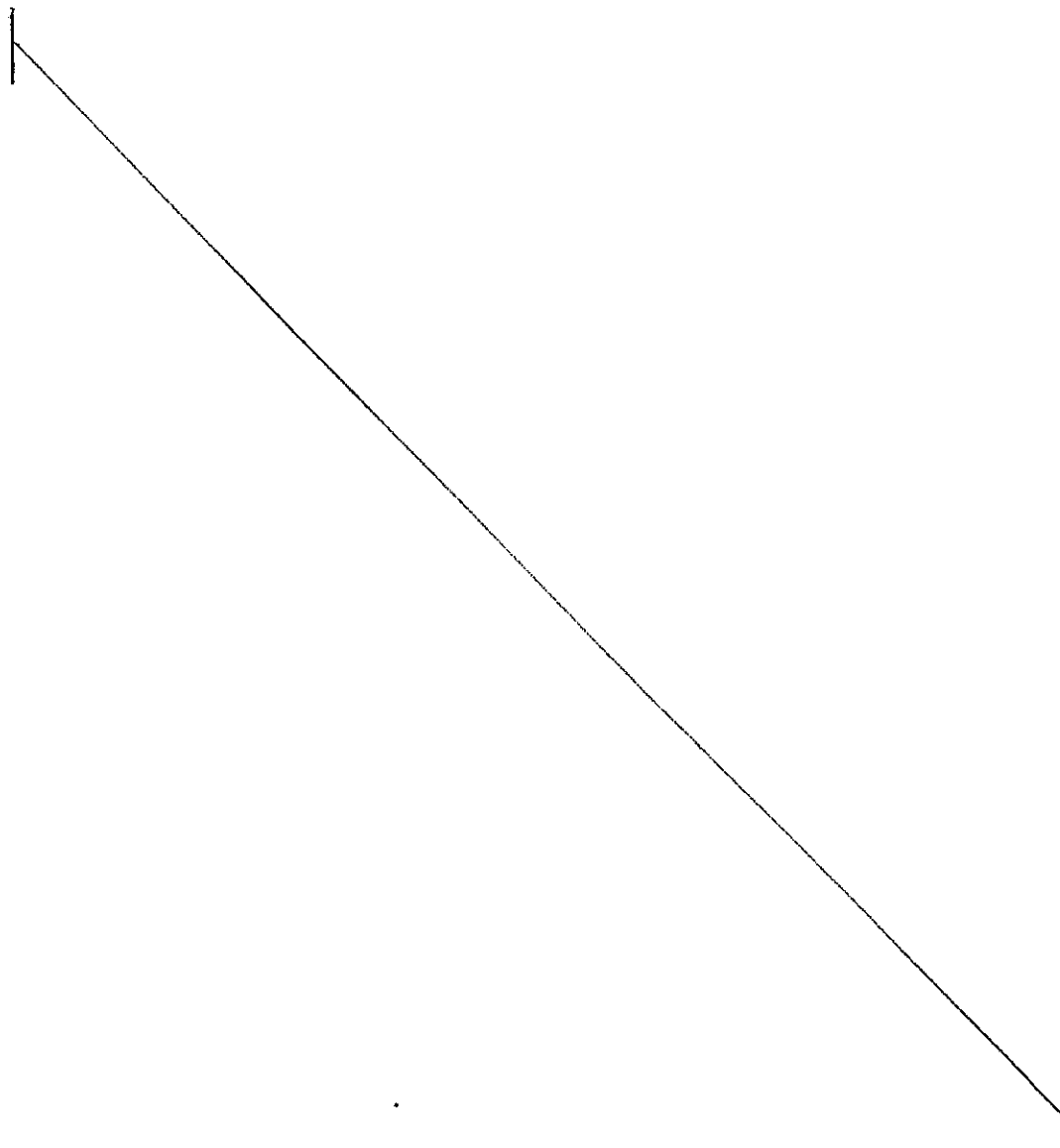
**Statuant après un débat contradictoire,**

Déclare la demande recevable et en grande partie fondée,

Condamne la sa Sécouritas à payer à Monsieur Maurice S la somme de 2.672, 48 € brut, à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts moratoires aux taux légal, calculés sur le montant brut, depuis le 27 mars 2008 puis des intérêts judiciaires,

Condamne la sa Sécouritas à délivrer à Monsieur Maurice S une fiche de paie reprenant l'indemnité de rupture,

Délaisse à la sa Sécouritas ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur Maurice S liquidés par celui-ci à la somme de 94, 41 € (frais de citation).



Ainsi jugé par la 4<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Bruxelles par :

Monsieur P. HUBAIN,  
Monsieur J.-P. VAN DEN STEEN,  
Monsieur B. COTTENIER,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social ouvrier,

et prononcé à l'audience publique du **07 -10- 2010**, à laquelle était présent :

Monsieur P. HUBAIN,  
assisté par Mademoiselle M.COMPS,

Juge,  
Greffier délégué

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

M. COMPS

J.-P. VAN DEN STEEN B. COTTENIER

P. HUBAIN