



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 10 février 2021
Numéro du rôle 2018/AB/75
Décision dont appel 16/10125

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur O.,

partie appelante,
représentée par Maître Michel KEMPENEER, avocat à 1030 BRUXELLES,

contre

La S.P.R.L. ONG CONSEIL, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0823.077.266 et dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue du Canal, 65,
partie intimée,
représentée par Maître Venceslas WORONOFF loco Maître Thomas CHEVALIER, avocat à 7000 MONS,

★

★ ★

I. LES FAITS

ONG CONSEIL a pour activité principale la réalisation de collectes de fonds en rue pour le compte d'organisations non gouvernementales (ONG). Ces collectes de fonds sont réalisées par des « recruteurs » chargés par ONG CONSEIL d'aller à la rencontre des passants pour leur proposer de devenir donateurs d'une ONG.

Monsieur O. a été engagé par ONG CONSEIL à partir du 8 octobre 2014 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de « Responsable d'équipe », après avoir été occupé dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée successifs entre le 6 janvier et le 7 octobre 2014.

Des incidents ont émaillé la collaboration. En particulier :

- Le 29 avril 2015, ONG CONSEIL a reçu une plainte d'une ONG cliente, selon laquelle une personne a dénoncé auprès d'elle le comportement de monsieur O. qui l'aurait forcée à signer le formulaire d'inscription comme donateur.

- Le 19 août 2015, ONG CONSEIL a adressé un avertissement écrit à monsieur O., lui reprochant d'avoir, le 6 août 2015, tenu des propos sexistes, misogynes et xénophobes envers ses collègues. Cet avertissement a été établi suite à un entretien entre la direction et deux travailleuses, dont l'une a attesté par écrit de son « expérience quotidienne » après deux semaines de travail avec monsieur O. : remarques misogynes à propos des passantes (« Elle est bonne celle-là ») et à propos des travailleuses, remarques racistes (« ces gens des pays de l'Est ... ») et homophobes. Monsieur O. n'a pas contesté cet avertissement.

Le 18 septembre 2015, une altercation a opposé monsieur O. à un de ses collègues (monsieur M.) à propos d'une affaire étrangère au travail, pendant qu'ils travaillaient ensemble à Liège. Monsieur M. en a informé la direction de ONG CONSEIL le 14 octobre 2015.

Par lettre recommandée du 16 octobre 2015, ONG CONSEIL a notifié à monsieur O. sa décision de le licencier pour motif grave.

Les motifs à l'appui de cette décision ont été notifiés à monsieur O. par une lettre recommandée du 20 octobre 2015. En substance, il est reproché à monsieur O. :

- d'avoir, le 18 septembre 2015, insulté et menacé de mort monsieur M. et sa famille dans les termes suivants, rapportés par un témoin (monsieur D.) : « fils de pute ; je vais brûler ta famille ; je vais appeler ma famille pour qu'ils viennent te faire la peau ; elle n'a qu'à aller se faire foutre celle-là (en parlant d'une personne proche de monsieur D., concernée par l'objet de la dispute) » ;
- d'avoir, précédemment, injurié des étudiantes travaillant pour la SPRL dans les termes suivants : « je vais aller brûler leurs maisons, moi, elles ne savent pas qui je suis, cette rasta pour qui se prend-elle ? je vais aller l'égorger » ;
- l'avertissement notifié le 19 août 2015 pour des propos sexistes et misogynes et des remarques xénophobes ainsi que d'autres plaintes de membres du personnel pour des propos insultants, moqueurs et dénigrants sont considérés par ONG CONSEIL comme des circonstances aggravantes.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur O. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la SPRL ONG CONSEIL BELGIQUE au paiement :

- de la somme de 6.6184,44 euros brut d'indemnité de rupture ;
- de la somme de 1.613,77 euros brut à titre de prime de fin d'année ;
- de la somme de 250 euros net à titre d'éco-chèques pour la période de juin 2014 à mai 2015 ;

- de la somme de 83,33 euros net à titre d'éco-chèques pour la période de juin 2014 à mai 2015 ;
- des intérêts moratoires et judiciaires sur les montants bruts ;
- des frais et dépens et ce compris l'indemnité de procédure.

Par un jugement du 4 décembre 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a débouté monsieur O. de ses demandes et l'a condamné aux dépens.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur O. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 4 décembre 2017 et de condamner ONG CONSEIL à lui payer :

- 6.618,44 euros brut à titre d'indemnité de rupture
- 1.613,77 euros à titre de prime de fin d'année
- les intérêts et les dépens.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de monsieur O. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 25 janvier 2018.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 mars 2018, prise à la demande conjointe des parties.

ONG CONSEIL a déposé ses conclusions le 30 mars 2018 et le 5 septembre 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur O. a déposé ses conclusions le 27 avril 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 9 décembre 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Bref rappel des principes en matière de licenciement pour motif grave

La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé¹. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave².

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise »* »³.

Lorsqu'il ressort des éléments factuels soumis au juge que l'employeur lui-même n'a pas estimé que la poursuite de la collaboration était rendue immédiatement et définitivement impossible par la faute commise, celle-ci ne peut constituer un motif grave au sens de

¹ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

² Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

³ V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.

l'article 35 de la loi. Tel peut être le cas, notamment, selon les circonstances de l'espèce, lorsque l'employeur a tiré inutilement en longueur l'enquête sur les faits⁴.

Peuvent être prises en considération pour apprécier la gravité du fait, des circonstances aggravantes avec ou sans lien avec le fait lui-même⁵.

Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :
« *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat⁶.

Lorsque l'employeur invoque un fait répétitif ou un fait dont la gravité résulte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit s'être produit au cours des trois jours ouvrables précédant le licenciement⁷. Il est requis que ce fait présente un caractère fautif⁸. Cette faute ne doit toutefois pas nécessairement être grave en elle-même ; son caractère gravement fautif, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, peut résulter de la prise en considération de faits antérieurs, considérés comme des circonstances aggravantes. Aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel les faits antérieurs doivent s'être produits ou avoir été connus de la partie qui invoque le motif grave⁹.

⁴ Cass., 8 avril 1991, *Chr.D.S.*, 1994, p. 343.

⁵ Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, p. 265.

⁶ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

⁷ Cass., 7 avril 2003, www.cass.be

⁸ Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 5

⁹ Cass., 6 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéas 4 à 7 de la loi du 3 juillet 1978, la notification des motifs de licenciement doit avoir lieu par lettre recommandée, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie contre accusé de réception dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement :

2. Application des principes en l'espèce

Monsieur O. conteste le respect du délai légal pour licencier pour motif grave ainsi que l'existence et la gravité des motifs invoqués.

2.1. Quant au délai légal pour licencier pour motif grave

ONG CONSEIL prouve avoir eu connaissance des faits du 18 septembre 2015 par monsieur M. qui est venu s'en plaindre auprès de la direction le 14 octobre 2015.

Comme il a été rappelé ci-dessus, le délai légal pour licencier pour motif grave prend cours à la date à laquelle la personne compétente pour licencier a eu connaissance des faits. En l'occurrence, c'est la direction qui est compétente pour licencier et elle a eu connaissance des faits le 14 octobre 2015. Le délai pour licencier a donc pris cours le 14 octobre 2015.

Monsieur M. n'est pas compétent pour licencier. Le fait qu'il n'a pas dénoncé monsieur O. immédiatement auprès de la direction, mais seulement près d'un mois plus tard, ne permet pas de considérer que le délai pour licencier a pris cours avant le 14 octobre 2015, car monsieur M. n'était pas la personne compétente, ni que les faits ne sont pas suffisamment graves, car monsieur M. n'avait pas le pouvoir d'en juger. Cette appréciation appartenait à la direction de ONG CONSEIL.

Le licenciement, notifié le 16 octobre 2015, soit le surlendemain de la connaissance des faits par la direction de ONG CONSEIL, a eu lieu dans le délai légal.

Les faits antérieurs au 18 septembre 2015 peuvent être pris en considération comme éléments aggravants du motif grave pour autant que le fait du 18 septembre 2015 soit fautif, ce qui est le cas en l'espèce pour les raisons qui seront exposées ci-après.

2.2. Quant à la preuve et à la gravité des faits

Les faits survenus le 18 septembre 2015 au cours de l'altercation entre monsieur O. et son collègue, monsieur M., sont décrits dans une attestation écrite, selon les formes requises par l'article 961/2 du Code judiciaire, par un autre travailleur qui n'était pas impliqué dans la dispute. La cour juge cette attestation convaincante. Les termes utilisés par monsieur O. à l'encontre de son collègue sont les suivants : « fils de pute ; je vais brûler ta famille ; je vais appeler ma famille pour qu'ils viennent te faire la peau ; elle n'a qu'à aller se faire foutre celle-là » (en parlant d'une personne proche de monsieur D., concernée par l'objet de la dispute).

À l'inverse, la plainte déposée par monsieur O. contre monsieur M. pour coups et blessures date du 29 octobre 2015, soit après le licenciement, et n'est accompagnée d'aucun certificat médical qui établirait l'existence de blessures. Elle a manifestement été déposée par monsieur O. pour les besoins de la cause. Le témoin indique que monsieur M. a perdu son sang-froid après avoir été abondamment insulté et menacé par monsieur O. et qu'il l'a alors « secoué ». Cette réaction *a posteriori* de monsieur M. n'excuse nullement le comportement de monsieur O.

Ces faits survenus le 18 septembre 2015 constituent une faute grave dans le chef de monsieur O. Une telle violence verbale à l'encontre d'un collègue est inadmissible. Il importe peu que le motif de la dispute ait relevé des relations privées entre monsieur O. et monsieur M., dès lors que les faits se sont produits pendant le travail.

La faute est encore aggravée par les antécédents de monsieur O. qui avait déjà, à plusieurs reprises précédemment, insulté et dénigré des collègues et d'autres personnes et tenu à leur égard des propos sexistes et misogynes et des remarques xénophobes. Certains de ces incidents avaient déjà fait l'objet d'un avertissement et d'autres ont été portés à la connaissance de la SPRL après le licenciement. De nombreux exemples en sont fournis par le dossier de pièces, au travers des attestations de plusieurs collègues. Monsieur O. était manifestement coutumier des menaces telles que de mettre le feu à la maison et de se référer aux violences les plus graves : (« kalachnikov, couper les têtes, égorger, immoler ») ainsi que des insultes et commentaires injurieux et sexistes en tout genre (« connards, faux-cul, équipe de merde, il faut mettre les homos dans un trou et les brûler, il ne faut pas qu'elles se plaignent en cas de viol car elles s'habillent comme des putes ») adressés à des collègues et au sujet de passants et passantes.

Les attestations de personnes qui apprécient monsieur O., mais ne sont pas en mesure de témoigner à propos des faits dont il est question ici, sont sans pertinence.

Ce comportement répété dans le chef de monsieur O. contrevient gravement à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail selon lequel le travailleur et l'employeur sont tenus d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs

pendant l'exécution du contrat de travail. Il est également radicalement contraire aux valeurs de l'entreprise, telles qu'elles sont établies par la pièce produite par ONG CONSEIL : absence d'agressivité, respect et non-jugement de chacun, non-discrimination.

Ces faits sont, ensemble et séparément pour ce qui concerne le fait du 18 septembre 2015, de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

Les deux jours qui se sont écoulés entre le jour où la direction de ONG CONSEIL a pris connaissance des derniers faits (le 14 octobre 2015) et la date du licenciement (le 16 octobre 2015) n'indiquent nullement que ONG CONSEIL a toléré ces faits ou ne les a pas considérés comme graves. Un licenciement sans indemnité ni préavis est une mesure grave qui ne se prend pas sans réflexion et la loi laisse à l'employeur trois jours ouvrables, à partir de la connaissance des faits, pour prendre et notifier sa décision. La poursuite du travail pendant ce délai ne permet pas de conclure que l'employeur renonce à invoquer le motif grave ou ne considère pas que la poursuite de la relation de travail est immédiatement et définitivement impossible.

En conclusion, c'est à juste titre qu'ONG CONSEIL a licencié monsieur O. pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré ses demandes non fondées. L'appel doit être rejeté.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute monsieur O. ;

Met à charge de monsieur O. les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :

- l'indemnité de procédure non liquidée,
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, R. PARDON, B. CHARPENTIER, * F. BOUQUELLE,

*Monsieur B. CHARPENTIER conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame F. BOUQUELLE, présidente de chambre, et Monsieur R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.

J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 février 2021, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

F. BOUQUELLE,