# Cour de cassation: Arrêt du 11 septembre 2006 (Belgique). RG S050100F

* Date : 11-09-2006
* Language : French
* Section : Case law
* Source : Justel F-20060911-5
* Role number : S050100F

N° S.05.0100.F
TAXIS AUTOLUX, société en commandite par actions dont le siège social est établi à Molenbeek-Saint-Jean, rue du Maroquin, 1,
demanderesse en cassation,
représentée par Maître Willy Van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, Driekoningenstraat, 3, où il est fait élection de domicile,
contre
M. D.,
défendeur en cassation,
représenté par Maître Cécile Draps, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile.
La procédure devant la Cour
Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 20 mai 2005 par la cour du travail de Mons, statuant comme juridiction de renvoi ensuite de l'arrêt de la Cour du 18 décembre 2000.
Le conseiller Christian Storck a fait rapport.
Le premier avocat général Jean-François Leclercq a conclu.
Les moyens de cassation
La demanderesse présente deux moyens libellés dans les termes suivants :
Premier moyen
Dispositions légales violées
- articles 2, ,§,§ 1er et 2, 4, ,§ 3, et, pour autant que besoin, 12 de 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 ;
- article 35, particulièrement alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- article 2 de la convention collective de travail conclue le 29 mai 1990 au sein de la commission paritaire du transport, fixant les salaires minimums des chauffeurs occupés dans les entreprises de taxis, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 décembre 1990 ;
- article 1134 du Code civil.
Décisions et motifs critiqués
Après avoir relevé que, dans le cadre de la procédure, est invoqué comme motif grave (entre autres) " le refus de proposer à la vente des billets aller et retour " et que le défendeur " ne conteste pas avoir eu une attitude passive dans la vente (de ces billets) ", l'arrêt décide que " le fait de ne pas vendre ou de ne pas proposer à la vente lesdits (billets) à tous les clients de taxi " - ce qui était le premier grief formulé à l'appui de la demande de reconnaissance du motif grave - " ne peut être constitutif d'une insubordination constitutive de motif grave " au motif que le système de rémunération était " illicite " et que le travailleur n'est pas tenu de respecter " un ordre illicite ". Par conséquent, l'arrêt déclare l'appel du défendeur fondé et n'autorise pas son licenciement pour motif grave.
Cette décision est fondée sur le raisonnement suivant :
Après avoir constaté que le défendeur soutient que " le système (des billets aller-retour) en vigueur (chez la demanderesse) est illégal en ce qu'il ne respecte pas l'article 2 de la convention collective de travail du 29 mai 1990 fixant les salaires minimums des chauffeurs occupés dans les entreprises de taxis " et que la demanderesse " oppose que le système de rémunération est légal ", l'arrêt considère que " la légalité du système de rémunération doit être examinée au regard de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 qui organise une hiérarchie des normes de droit social. Il résulte de cette hiérarchie que la convention collective de travail sectorielle, rendue obligatoire par arrêté royal, est supérieure à la convention collective de travail non rendue obligatoire par arrêté royal (pour les employeurs représentés à la commission paritaire), laquelle est, elle-même, supérieure au contrat de travail ".
Ensuite, après avoir cité les différents textes invoqués par les parties, savoir " un accord de 1981 " conclu au sein du conseil d'entreprise, " le contrat de travail ", " le règlement de travail ", " la convention collective de travail du 29 mai 1990 ", " la Bible du taxi " et une " note interne à l'entreprise ", l'arrêt poursuit :
" 6. L'analyse de ces différents textes mène aux observations suivantes :
L'article 2 de la convention collective de travail du 29 mai 1990 est clair ;
Il énonce clairement que :
'Les chauffeurs sont rémunérés sous la forme d'un pourcentage sur la recette (pourcentage calculé sur 89,80 p.c. de la 'recette brute' diminuée de la taxe sur la valeur ajoutée, de la modération salariale et de l'indemnité R.G.P.T., soit sur 84,73 p.c. des recettes brutes) :
- 36 p.c. lorsque le tarif maximum est d'application et
- 35 p.c. lorsque le tarif maximum n'est pas d'application' ;
La lecture de cet article permet de relever que :
- la base de calcul de la rémunération du chauffeur est déterminée par 'un pourcentage de la recette' ;
- la recette à prendre en considération est 'la recette brute' diminuée de la taxe sur la valeur ajoutée, de la modération salariale et de l'indemnité R.G.P.T., soit 84,73 p.c. des 'recettes brutes' ;
- le montant de la rémunération du chauffeur est un pourcentage (36 p.c. ou 35 p.c.) de la 'recette brute' (diminuée de la taxe sur la valeur ajoutée, de la modération salariale et de l'indemnité R.G.P.T.) ;
En conséquence, les différents éléments de l'article 2 permettent de constater que la rémunération du chauffeur est équivalente à 36 p.c. ou 35 p.c. de 89,80 p.c. de la 'recette brute' (diminuée de la taxe sur la valeur ajoutée, de la modération salariale et de l'indemnité R.G.P.T.), ce qui correspond à
84,73 p.c. des recettes brutes ;
Cette rémunération est la rémunération minimale du chauffeur ;
7. Dès lors que l'article 2 précité se réfère expressément au concept de 'recette brute' (sous déduction de certaines charges) pour fixer le salaire du chauffeur, il n'y a pas lieu de prendre en considération autre chose que la 'recette brute' ;
Les seuls éléments qui, selon ledit article, peuvent être déduits de la 'recette brute' sont la taxe sur la valeur ajoutée, la modération salariale et l'indemnité R.G.P. T. ;
Les remises à la clientèle ne sont pas comprises dans les déductions visées par ledit article. Il n'y a donc pas lieu de les y inclure ;
8. En conséquence, et au sens de l'article 2, la 'recette brute' est la recette qui résulte du montant total des courses opérées par le taxi ;
A cet égard, la (cour du travail) observe que, avant de calculer la remise de 25 p.c. au client, le taximan doit établir le coût aller-retour, soit la 'recette brute', et, ensuite, sur cette recette, retirer 25 p.c. pour établir la remise au client ;
La (cour du travail) en déduit que le montant du ticket aller-retour fait partie intégrante de la 'recette brute' au sens de l'article 2 ;
9. Si le texte était obscur, quod non, il faudrait alors examiner s'il faut entendre par 'recette brute' 'le montant de la course d'un ticket aller-retour sans déduction de la remise de 25 p.c.' ou 'avec déduction de la remise de 25 p.c.' ;
La technique de l'interprétation des textes permet de répondre à cette problématique ;
a) Au niveau du secteur
(...) La volonté des parties qui ont conclu la convention collective de travail du 29 mai 1990 peut être fixée par les éléments suivants :
- la portée des articles et le titre de la convention collective de travail ;
- selon le titre donné à cette convention collective de travail ('fixation des salaires minimums des chauffeurs occupés dans les entreprises de taxis'), les partenaires sociaux ont entendu fixer les salaires minimums des chauffeurs au service des entreprises dépendant de la commission paritaire ;
- l'objet précis de cette convention collective de travail est de fixer les salaires minimums des chauffeurs ;
- le critère retenu est celui d'une rémunération variable déterminée par un pourcentage sur la 'recette brute' dont à déduire la taxe sur la valeur ajoutée, la modération salariale et l'indemnité R.G.P. T.
(article 2, précité) ;
Les partenaires sociaux n'ont pas retiré de cette 'recette brute' les remises accordées par une entreprise sur le prix d'une course. Aucune disposition de la convention collective de travail ne permet de le constater ;
(...) En conclusion
La seule interprétation qui peut être donnée à la convention collective de travail du 29 mai 1990 est que la rémunération minimale du chauffeur doit être établie sur la 'recette brute' telle qu'elle est fixée par son article 2 ;
Aucune autre somme ne peut être déduite de cette 'recette brute' sous peine d'affecter la rémunération minimale sectorielle ;
b) Au niveau de l'entreprise
Le contrat de travail conclu entre (le défendeur) et la (demanderesse) prévoit, en des termes clairs, que 'le salaire est composé de (...) : département de Zaventem : 35 p.c. de la recette hors taxe sur la valeur ajoutée (...) ; département de Bruxelles : 36 p.c. de la recette hors taxe sur la valeur ajoutée' ;
La recette qui doit être prise en considération est, selon le contrat de travail, la 'recette hors taxe sur la valeur ajoutée' ;
Lorsque (la demanderesse) déduit, en outre, de la recette des ristournes qu'elle accorde à la clientèle, elle ajoute une condition au texte du contrat de travail. Elle méconnaît ainsi le principe de la convention-loi visé à l'article 1134 du Code civil ;
(...) En conclusion
Lorsque (la demanderesse) ampute de la 'recette brute' la remise de
25 p.c. accordée aux clients, elle ajoute un élément au contrat de travail ;
Cet élément a pour conséquence d'affecter la rémunération des chauffeurs en la diminuant de la remise de 25 p.c. ;
11. Des considérations qui précèdent, la (cour du travail) déduit que le système de rémunération instauré par (la demanderesse) depuis 1981 dans son entreprise ne respecte pas la convention collective de travail du 29 mai 1990 et le contrat de travail de l'intéressé ",
et
" 2. La (cour du travail) a décidé que le système de rémunération dit 'billet aller-retour' était illicite ;
3. En application de la jurisprudence précitée, le travailleur n'est pas tenu de respecter un ordre illicite.
La clause visée au contrat de travail contient une obligation illicite puisqu'elle impose à un travailleur de proposer à la vente à tous les clients les tickets aller-retour, lesquels ne respectent pas l'obligation de l'article 2 de la convention collective de travail du 19 mai 1990 ;
En conséquence, le fait de ne pas vendre ou de ne pas proposer à la vente lesdits tickets aller-retour à tous les clients de taxi - ce qui n'est pas établi - ne peut être constitutif d'une insubordination constitutive de motif grave ;
4. En outre, des résultats des ventes déposés par (la demanderesse), la (cour du travail) observe que, si (le défendeur) n'est pas dans les 'meilleurs' vendeurs des tickets aller-retour (...), ils indiquent qu'il n'est pas, non plus, dans les plus 'mauvais' vendeurs de ces tickets (...) ;
6. Enfin, il ressort des chiffres établis par (la demanderesse) que (le défendeur) a vendu des tickets aller-retour ;
S'il n'est pas, par comparaison aux six meilleurs vendeurs, un 'champion' de la vente, il n'est pas non plus le dernier des vendeurs puisqu'il se trouve dans la moyenne des quarante et un ;
En aucun cas, la (demanderesse) ne peut lui reprocher une absence totale de vente ".
Griefs
1. En vertu de l'article 2, ,§ 1er, de 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 délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.
Le paragraphe 2 de cet article dispose que les délégués du personnel bénéficient des dispositions du premier paragraphe pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections jusqu'à la date de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes.
Suivant les articles 4, ,§ 3, de la même loi et 35, alinéa 2, de la loi du
3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considérée comme motif grave toute faute grave qui rend définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.
La cour du travail a constaté qu' à la suite des élections sociales de 1995, le défendeur a siégé au conseil d'entreprise, que, le 1er décembre 1997, la demanderesse a informé le défendeur et son organisation syndicale de son intention d'entreprendre une procédure en autorisation de licenciement pour motif grave et que, dans le cadre de cette procédure, trois faits sont invoqués comme motif grave, dont " le refus de proposer à la vente des billets aller et retour ".
2. Suivant l'article 2 de la convention collective de travail du 29 mai 1990 conclue au sein de la commission paritaire du transport, fixant les salaires minimums des chauffeurs occupés dans les entreprises de taxis, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 décembre 1990,
" Les chauffeurs sont rémunérés sous la forme d'un pourcentage sur la recette (pourcentage calculé sur 89,80 p.c. de la 'recette brute' diminuée de la taxe sur la valeur ajoutée, de la modération salariale et de l'indemnité R.G.P.T., soit sur 84,73 p.c. des recettes brutes) :
- 36 p.c. lorsque le tarif maximum est d'application et
- 35 p.c. lorsque le tarif maximum n'est pas d'application ".
Cette disposition fixe la rémunération du chauffeur de taxi à 36 ou
35 p.c. de 84,73 p.c. des recettes brutes, ce taux de 84,73 p.c. étant lui-même le solde d'un taux de base de 89,80 p.c. diminué de la taxe sur la valeur ajoutée, de la modération salariale et de l'indemnité R.G.P.T. : " 89,80 p.c. de la 'recette brute' diminuée de (...) soit sur 84,73 p.c. des recettes brutes ".
Fixant la partie de la recette brute - 84,73 p.c. - sur laquelle la rémunération du chauffeur de taxi est calculée, l'article 2 de la convention collective du travail du 29 mai 1990 n'a pas pour objet de définir ce qu'est la recette brute ni, donc, d'y inclure des éléments qui n'en font pas partie.
De plus, lorsqu'une notion qui apparaît dans une disposition légale, telle qu'une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal, n'est pas définie plus spécifiquement, elle doit s'entendre au sens linguistique usuel.
Au sens linguistique usuel, la recette brute est ce que le fournisseur d'un service reçoit effectivement de son client soit, s'agissant d'une entreprise de taxis, ce que l'utilisateur de celui-ci paie effectivement au chauffeur : elle ne peut pas contenir ce qui ne lui a pas été effectivement payé, savoir réductions ou ristournes effectivement accordées aux clients.
En décidant que " l'article 2 précité se réfère (...) au concept de 'recette brute', (...) (que) les seuls éléments qui, selon ledit article, peuvent être déduits de la 'recette brute' sont la taxe sur la valeur ajoutée, la modération salariale et l'indemnité R.G.P.T., (que) les remises à la clientèle ne sont pas comprises dans les déductions visées audit article (et qu') il n'y a donc pas lieu de les y inclure " et, par ailleurs, en constatant que, " avant de calculer la remise de 25 p.c. au client, le taximan doit établir le coût aller-retour, soit la 'recette brute', et, ensuite, sur cette recette, retirer 25 p.c.
pour établir la remise au client ", l'arrêt intègre dans la recette brute des sommes qui n'ont pas été effectivement payées et viole l'article 2 de la convention collective précitée.
La circonstance que la convention collective a pour objet la " fixation des salaires minimums des chauffeurs occupés dans les entreprises de taxis " n'empêche évidemment pas que cette convention collective détermine la manière dont ces " salaires minimums " doivent être calculés sans fixer le montant minimal de ces salaires.
De même, l'arrêt, qui, après avoir constaté que " la recette qui doit être prise en considération selon le contrat de travail (est) 'la recette hors la taxe sur la valeur ajoutée' ", décide que la demanderesse, " lorsqu'elle déduit, en outre, de la recette des ristournes qu'elle accorde à la clientèle, ajoute une condition au texte du contrat de travail (et) méconnaît ainsi le principe de la convention-loi visé à l'article 1134 du Code civil ", méconnaît lui-même la foi due à l'acte que constitue le contrat de travail, puisqu'il augmente de cette façon les obligations de la demanderesse envers le demandeur quant au salaire en incluant dans sa composition des montants qui, par leur nature, n'ont pas été reçus et ne peuvent conséquemment faire partie de la recette. L'arrêt viole ainsi l'article 1134 du Code civil.
3. La demanderesse ayant invoqué, selon les constatations de l'arrêt, comme motif grave " le refus de proposer à la vente des billets (et non le moindre ou aucun billet) aller et retour ", l'existence de ce motif n'est ni contredite ni réfutée par les constatations de la cour du travail que le défendeur n'est pas " dans les plus mauvais vendeurs (des) tickets aller-retour ", qu'il ressort des chiffres établis par la demanderesse que le défendeur " a vendu des tickets aller-retour " et que la demanderesse ne peut lui reprocher " une absence totale de vente ".
Par contre, l'arrêt constate implicitement mais certainement l'existence du motif invoqué mentionné ci-dessus (le refus de proposer à la vente des billets aller et retour) en relevant que le défendeur " ne conteste pas avoir eu une attitude passive dans la vente des tickets aller-retour ".
L'arrêt, qui constate que le défendeur " ne conteste pas avoir eu une attitude passive dans la vente des tickets aller-retour " et que, selon son contrat de travail, la vente des billets aller et retour " constitue un élément essentiel des attributions des chauffeurs ", ne justifie légalement ni sa décision que " le fait de ne pas vendre ou de ne pas proposer à la vente lesdits tickets à tous les clients de taxi (...) ne peut être constitutif d'une insubordination constitutive d'un motif grave " au motif que ce système de rémunération était " illicite " parce qu'il est contraire au texte de l'article 2 de la convention collective du 29 mai 1990 et ne respecte pas le contrat de travail du défendeur ni, partant, sa décision de ne pas autoriser le licenciement pour motif grave du défendeur (violation des articles 2, ,§,§ 1er et 2, 4, ,§ 3, et 12 de 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, 35, particulièrement alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 2 de la convention collective de travail du 29 mai 1990 conclue au sein de la commission paritaire du transport, fixant les salaires minimums des chauffeurs occupés dans les entreprises de taxis, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 décembre 1990, et 1134 du Code civil).
Second moyen
Dispositions légales violées
- articles 2, ,§,§ 1er et 2, 4, ,§ 3, et, pour autant que besoin, 12 de 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 ;
- article 35, particulièrement alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
Décisions et motifs critiqués
L'arrêt constate qu'à la suite des élections sociales de 1995, le défendeur a siégé au conseil d'entreprise, que, le 1er décembre 1997, la demanderesse a informé le défendeur et son organisation syndicale de son intention d'entreprendre une procédure en autorisation de licenciement pour motif grave et que, dans le cadre de cette procédure, " trois faits sont invoqués comme motif grave :
- le refus de proposer à la vente des billets aller et retour et les propos injurieux contenus dans la lettre du 12 septembre 1997 ;
- la volonté formelle de persister dans son comportement ;
- la violation de l'engagement pris le 30 septembre 1997 devant le président du tribunal du travail de Bruxelles ".
Dans la partie II, C, ,§ 3 (La gravité de la faute reprochée), l'arrêt analyse successivement la légalité du système de rémunération (,§ 3-a) et la gravité de la faute reprochée (,§ 3-b), cette dernière sous deux aspects : A. " Le refus explicite et formel de vendre " et B. " L'insubordination maintenue malgré l'accord formé devant le tribunal du travail ou la volonté formelle de persister dans son manquement ".
À la (suite) de cette analyse, l'arrêt conclut qu'il n'y a pas lieu d'autoriser le licenciement pour motif grave, déclare l'appel du défendeur fondé et n'autorise pas le licenciement pour motif grave.
Griefs
En vertu de l'article 2, ,§ 1er, de 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 délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.
Le paragraphe 2 de cet article dispose que les délégués du personnel bénéficient des dispositions du premier paragraphe pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.
Suivant les articles 4, ,§ 3, de la même loi et 35, alinéa 2, de la loi du
3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considérée comme motif grave toute faute grave qui rend définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.
Lorsque différents faits sont invoqués comme motif grave, le juge qui décide qu'il ne peut être tenu compte de certains de ces faits doit examiner si les autres faits constituent un motif grave.
II résulte des constatations de l'arrêt que le premier des trois griefs formulés comme motif grave à charge du défendeur était double : " le refus de proposer à la vente des billets aller et retour et les propos injurieux contenus dans la lettre du 12 septembre 1997 ".
Par les motifs exposés dans le premier moyen, l'arrêt décide que le premier " sous-grief " - le refus de proposer à la vente des billets aller-retour - n'est pas un motif grave. Mais, comme il apparaît aussi de la structure utilisée par la cour du travail (A. Le refus explicite et formel de vendre, B. L'insubordination maintenue malgré l'accord formé devant le tribunal du travail ou la volonté formelle de persister dans son manquement), dans aucun des motifs de l'arrêt, la cour du travail n'a examiné la réalité et la gravité du second " sous-grief " invoqué - " les propos injurieux contenus dans la lettre du 12 septembre 1997 " - pour décider soit qu'il n'est pas établi soit qu'il est dépourvu de gravité.
L'arrêt ne justifie donc pas légalement sa décision de ne pas autoriser le licenciement pour motif grave du défendeur (violation des articles 2, ,§,§ 1er et 2, 4, ,§ 3, et 12 de 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, et 35, particulièrement alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).
La décision de la Cour
L'arrêt constate que, dans le cadre d'une première procédure en admission d'un motif grave de licenciement, les parties ont, lors de la tentative de conciliation prévue à l'article 5, ,§ 3, alinéa 1er, de 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, conclu le 30 septembre 1997 devant le président du tribunal du travail un accord suivant lequel le défendeur s'engageait à respecter scrupuleusement l'obligation de proposer à la vente des billets aller-retour tandis que la demanderesse renonçait à poursuivre la procédure mais que, estimant que la vente de ces billets par le défendeur s'était, en octobre et novembre 1997, révélée inférieure aux résultats qu'il avait précédemment atteints et à ceux des autres chauffeurs de la compagnie, celle-ci a, le 1er décembre 1997, engagé une nouvelle procédure en invoquant comme faits propres à justifier le licenciement le refus du défendeur de proposer à la vente des billets aller-retour et les propos injurieux contenus dans sa lettre du 12 septembre 1997, sa volonté formelle de persister dans son comportement et la violation de l'engagement qu'il avait pris le 30 septembre 1997.
Sur le premier moyen :
Pour refuser de reconnaître le motif grave déduit par la demanderesse du refus du défendeur de proposer à la vente des billets aller-retour, l'arrêt ne se fonde pas seulement sur ce que " (ce) fait (...) ne peut être constitutif d'une insubordination constitutive de motif grave " en raison de l'illicéité de l'obligation imposée au défendeur de vendre pareils billets mais aussi sur ce que ce fait " n'est pas établi ", le défendeur ayant, aux yeux de la cour du travail, satisfait à l'obligation de moyen pesant sur lui.
Le moyen, qui ne critique pas ce fondement distinct de la décision contre laquelle il est dirigé, ne saurait, dès lors, entraîner la cassation de celle-ci et, dénué d'intérêt, est, partant, comme le soutient le défendeur, irrecevable.
Sur le second moyen :
Ayant dénié tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 4, ,§ 1er, de la loi du 19 mars 1991, la cour du travail n'était pas tenue d'examiner un fait antérieur, qui n'était pas de nature à influencer l'appréciation de la gravité du comportement du défendeur.
Le moyen ne peut être accueilli.
Par ces motifs,
La Cour
Rejette le pourvoi ;
Condamne la demanderesse aux dépens.
Les dépens taxés à la somme de deux cent vingt-cinq euros nonante-neuf centimes envers la partie demanderesse et à la somme de deux cent vingt-quatre euros trente-trois centimes envers la partie défenderesse.
Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le conseiller faisant fonction de président Christian Storck, les conseillers Daniel Plas, Christine Matray, Sylviane Velu et Philippe Gosseries, et prononcé en audience publique du onze septembre deux mille six par le conseiller faisant fonction de président Christian Storck, en présence du premier avocat général Jean-François Leclercq, avec l'assistance du greffier Jacqueline Pigeolet.