

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire

2015 / 2276

Date du prononcé

22 septembre 2015

Numéro du rôle

2013/AB/965

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000275762-0001-0017-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

LA S.A. SECURITE AUTOMOBILE, dont le siège social est établi à 1190 Bruxelles, rue du Lieutenant Lotin, 21 ;

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

représentée par Maître Medhi Aboudi loco Maître Johan Vanden Eynde, avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur

P

Intimé au principal,

Appelant sur incident,

représenté par Maître Sophie Poncin loco Maître Olivier Langlet, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

Vu les pièces de la procédure et, notamment :

- la copie conforme du jugement entrepris, prononcé contradictoirement le 18 mars 2013 par le Tribunal du travail de Bruxelles, 2^{ème} chambre,
- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 8 octobre 2013,
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire le 6 novembre 2013 et notifiée aux parties le 8 novembre 2013,
- les conclusions d'appel déposées pour M. PATERNOTTE, reçues au greffe les 3 mars 2014, 3 octobre 2014 et 12 mars 2015, ainsi qu'un dossier de pièces,
- les conclusions d'appel déposées par la S.A. SECURITE AUTOMOBILE, reçues au greffe les 3 juillet 2014 et 12 janvier 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 9 juin 2015.

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

PAGE 01-00000275762-0002-0017-01-01-4



* * *

I. LES FAITS

La S.A. SECURITE AUTOMOBILE est une entreprise agréée par le SPF Mobilité et transports, chargée de vérifier la conformité des véhicules avec la réglementation relative à la sécurité routière organisée par l'arrêté royal du 15 mars 1968 portant règlement général sur les conditions techniques auxquelles doivent répondre les véhicules automobiles et leurs remorques, leurs éléments ainsi que les accessoires de sécurité.

Cette société exploite deux stations de contrôle technique, l'une située rue Bollinckx à 1190 Bruxelles, l'autre rue du Labeur à 1070 Bruxelles.

Le 27 janvier 2003, M. P. entre au service de la société en tant que « contrôleur-adjoint », dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu pour une durée indéterminée, à temps plein.

Par lettre recommandée datée du 8 mars 2010 et déposée à la poste le 18 mars 2010, la société adresse à M. P. un blâme, indiquant que « *cette décision fait notamment suite aux deux re-contrôles successifs effectués les 16/02 et 01/03 par lesquels nous avons pu constater des manquements importants au niveau du contrôle des véhicules concernés. Nous vous invitons par ailleurs à faire preuve de la plus grande attention dans votre travail afin que pareille situation ne se reproduise pas* ».

M. P. signe le récépissé de ce recommandé le 23 mars 2010.

Par courrier du 25 mars 2010, la société a licencié M. PATERNOTTE pour motif grave, avec la motivation suivante :

« Par la présente, nous vous notifions et confirmons notre décision de mettre fin dès ce jour au contrat qui nous lie et ce pour faute grave. Cette rupture ne s'accompagnera d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

En effet, en date du 16 février dernier et par la suite en date du premier mars de cette même année, nous avons pu constater lors de re-contrôle effectués respectivement par les chefs de station M. L. et F. W. des manquements importants au niveau de votre travail. Dans les deux cas, vous auriez délivré un certificat de visite vert alors que celui-ci aurait dû être rouge compte tenu de l'état du véhicule, ce qui est attesté par le rapport de re-contrôle. Ce rapport nous a d'ailleurs permis de stigmatiser l'absence de tout sérieux dans l'exécution de votre travail.

En date du 4 mars, vous avez eu une discussion avec la direction en présence de Monsieur L. chef de station, au cours de laquelle nous vous avons rappelé ces manquements. Nous vous avons alors notifié que vous alliez recevoir un blâme écrit suite à ces manquements et que nous attendions de votre part l'absence de tout nouvel incident et un comportement irréprochable dans l'exécution de votre travail.



En date du 10 mars, vous avez eu une nouvelle discussion en présence des trois responsables de la station au sujet de la qualité de votre travail.

Ce même jour, vous avez par ailleurs refusé de signer pour réception le blâme écrit que nous vous transmettions.

Ce même blâme vous a été envoyé par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 18 mars. Cet accusé de réception a été signé le mardi 23 mars.

Ce mercredi 24 mars, Monsieur V. a remarqué dans la file d'attente, qu'un véhicule manœuvrait pour se placer dans votre ligne de contrôle. Il a alors été décidé en accord avec la direction présente sur le site à ce moment-là, d'effectuer un re-contrôle du véhicule une fois le dossier terminé. Vous avez fait délivrer un certificat de visite vert.

Lors de ce re-contrôle le chef de station a pu constater que vous n'avez pas noté plusieurs points importants ayant chacun pour conséquence qu'un certificat rouge aurait dû être délivré.

Il s'agit de :

- bas de caisse fortement dégradé (ce point a d'ailleurs été confirmé par un second responsable de station) ;
- l'absence d'une ceinture de sécurité à l'arrière ;
- feux avant mal réglés.

Nous déduisons de ces éléments que non seulement vous n'exécutez pas correctement votre travail malgré les avertissements mais de surcroît vous faites preuve d'insubordination en ne respectant pas les instructions claires et précises qui vous ont pourtant été rappelées au cours du mois de mars.

Ces éléments rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle, raison pour laquelle nous avons décidé de mettre fin au contrat qui nous lie pour motif grave. »

Par courrier du 8 avril 2010, M. P. a contesté le bien-fondé de son licenciement.

Les échanges de courriers ultérieurs, dont une mise en demeure en date du 8 avril 2010, n'ayant pu aboutir à un accord, M. P. a introduit la présente procédure par une requête déposée au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles le 24 novembre 2010.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

M. P. a demandé au Tribunal du travail de condamner la S.A. SECURITE AUTOMOBILE à lui payer :

«

- 29.208,55 EUR (8 x 3.651,07 EUR) bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 8 mois de rémunération, à majorer des intérêts depuis le 25 mars 2010,
- 375,00 EUR à titre d'éco-chèques,
- 1,00 EUR à titre d'arriéré de pécules de vacances, de primes de fin d'année, d'arriérés de rémunération, d'arriérés de sursalaires, primes diverses.... ;



- 25.000 € à titre de dommage et intérêts pour abus du droit de licencier ;
sauf erreur ou omission, à majorer des intérêts légaux, moratoires. »

Il a également demandé que la société soit condamnée à lui délivrer « les documents sociaux habituels correctement complétés (c'est-à-dire mentionnant une date d'entrée en service au 27 janvier 2003, et non 2004 comme indiqué), et un certificat de chômage C4 mentionnant un licenciement moyennant une indemnité compensatoire de préavis, et ce sous peine d'une astreinte de 50,00 EUR par document et par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ».

Par jugement prononcé le 18 mars 2013, le Tribunal du travail a :

- déclaré la demande recevable et partiellement fondée,
- condamné la société au paiement de la somme brute de 25.557,49 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis (correspondant à un délai de préavis de 7 mois), à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25/03/2010 jusqu'à complet paiement,
- condamné la société au paiement de l'éco-chèque 2010 prorata temporis soit 208,33 €, à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25/03/2010 jusqu'à complet paiement,
- condamné la société à délivrer les fiches de paie relatives à l'indemnité compensatoire de procédure (lire : préavis) et à l'éco-chèque endéans les 15 jours de la signification du jugement sous peine d'une astreinte de 10 € par document manquant et par jour,
- débouté le demandeur du surplus de sa demande,
- condamné la société aux dépens soit 2.750 € (indemnité de procédure).

II. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

La S.A. SECURITE AUTOMOBILE interjette appel du jugement et demande à la Cour :

- de réformer le jugement dont appel, de déclarer les demandes originales non fondées et dire que le licenciement pour motif grave est fondé,
- subsidiairement, de l'autoriser « à rapporter par toute voie de droit, témoignage compris, la preuve que ce re-contrôle de cette Mercedes en date du 24/03/2010 a été suivi d'une concertation; que celui-ci s'est déroulé en présence de l'intimé ; que ce dernier a été confronté au résultat de ce re-contrôle et a pu faire part de ses



*observations. Ordonner l'audition des témoins Messieurs Luc F. Michel Li
François W. ainsi que Monsieur Philippe de M. l'asbl GOCA »,*

- très subsidiairement, de dire pour droit que l'intimé peut prétendre au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis correspondant au préavis légal,
- de déclarer l'appel incident non fondé,
- de condamner l'intimé aux dépens des deux instances ou, subsidiairement, de compenser les indemnités de procédure d'appel.

L'appel incident

M. P/ F. demande quant à lui à la Cour :

- de dire l'appel de la S.A. SECURITE AUTOMOBILE recevable mais non-fondé,
- de dire l'ensemble de ses demandes originaires recevables et fondées, y compris sa demande d'une indemnité de préavis de 8 mois (le Tribunal ayant accordé 7 mois ; à titre subsidiaire pour ce chef de demande, il sollicite la confirmation du jugement),
- de condamner la société aux dépens des deux instances, soit 2.750 € par instance à titre d'indemnités de procédure.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR

1) Recevabilité

Les appels, tant principal qu'incident, sont recevables pour avoir été introduits dans les forme et délai légaux.

2) Le licenciement pour motif grave - Principes

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat conclu pour une durée indéterminée pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge. Est considéré comme motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.



Compte tenu de cette définition légale du motif grave, il a été jugé qu'un licenciement fondé sur l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ne pourra être validé que si les trois conditions cumulatives suivantes sont rencontrées (C. trav. Bruxelles, 3^{ème} ch., 25 novembre 2011, RG n° 2010/AB/1066, <http://www.terralaboris.be>) :

- il doit s'agir d'une faute présentant un haut degré de gravité intrinsèque,
- cette faute doit rendre impossible la poursuite de la relation de travail,
- l'impossibilité doit en outre être immédiate et définitive.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver que ces trois conditions cumulatives sont réunies (C. trav. Bruxelles, 3^{ème} ch., 25 novembre 2011, RG n° 2010/AB/1066, <http://www.terralaboris.be>).

Selon l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, 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. En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978, « *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* ».

3) Le licenciement pour motif grave de M. PATERNOTTE

a. Le respect des délais légaux

Il apparaît des éléments du dossier et il n'est pas contesté que le licenciement est intervenu dans les trois jours ouvrables de la prise de connaissance des faits, le licenciement étant intervenu le 25 mars 2010, soit le lendemain d'un des principaux faits repris dans la lettre de licenciement (celui relatif au contrôle d'un véhicule Mercedes). Le délai de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 a donc été respecté. Il n'est par ailleurs pas discuté que le délai prévu à l'alinéa 4 de l'article 35 a été respecté également, la société ayant notifié dans un seul acte sa décision de licencier et les motifs de sa décision.

b. Examen du motif grave de licenciement

i. Les griefs de la S.A. SECURITE AUTOMOBILE

La S.A. SECURITE AUTOMOBILE reproche au premier juge :



- d'avoir retenu que les évaluations de M. P. _____ avaient toujours été satisfaisantes, alors que ce n'était pas le cas à deux reprises, en 2007 puis en 2008,
- de ne pas avoir tenu compte de la chronologie des événements et plus particulièrement du blâme réceptionné le 23 mars 2010 qui était parfaitement justifié puisque l'intimé reconnaissait sa faute,
- d'avoir uniquement tenu compte de la version de l'intimé et de s'être érigé en expert technique automobile pour considérer que la corrosion constatée sur le véhicule Mercedes n'affectait qu'une « pièce de garnissage », alors qu'il s'agissait d'une pièce à sollicitation primaire, outre le fait que le bas de caisse de ce véhicule était rouillé en profondeur et non de manière superficielle, ainsi qu'en attestent les photographies versées au dossier,
- de ne pas avoir correctement apprécié le fait que, lors du « re-contrôle » du véhicule Renault Espace le 16 février 2010, il est apparu que les pneus étaient usés et déformés,
- de ne pas avoir tenu compte du fait que l'intimé a été confronté au sujet de ses divergences avec le résultat du « re-contrôle » et a pu émettre ses observations dont il a été tenu compte, notamment au sujet de l'absence de ceinture de sécurité à l'arrière de la Mercedes ainsi que le mauvais réglage des feux de croisement.

La S.A. SECURITE AUTOMOBILE considère que *« la répétition et la proximité des fautes commises dans un très court laps de temps, un rappel à l'ordre et un blâme dont il accusé réception le 23 mars 2010, ne l'ont pourtant pas empêchés dès le lendemain d'examiner sans aucun sérieux un véhicule qui aurait circulé sur la voie publique pendant une année alors qu'il ne répondait manifestement pas aux élémentaires critères de sécurité »*.

Elle ajoute que *« loin de tenir compte de cet avertissement et des manquements constatés, l'intimé a persisté à ne pas exécuter correctement son travail, pourtant essentiel à la sécurité des usagers de la route »*.

Elle rappelle qu'elle est une entreprise agréée par le SPF Mobilité et remplit une mission de service public, et considère que *« tenant compte des éléments précités, c'est donc tout à fait légitimement que la concluyente a considéré qu'elle ne pouvait plus faire confiance à l'intimé »*.

ii. Appréciation de la Cour du travail

1.

En ce qui concerne les évaluations dont M. P. _____ a fait l'objet au cours de la relation de travail, la Cour relève que, dans l'extrait du rapport d'une réunion des chefs qui s'est tenue en juillet 2007, figure une mention concernant M. P. _____ indiquant : *« Paternotte : ne s'améliore pas »*. La société appelante dépose également un email du 8 janvier 2008 envoyé par Luc P. _____ à Philippe N. _____, qui se réfère à un entretien tenu la



veille au cours duquel il fut dit à M. P. que ses scores aux évaluations étaient très bas et que, sur les 4 critères sur lesquels portait l'évaluation, il ne dépassait jamais les 60 % et devait être conscient que cela ne pouvait plus durer (pièces 14 et 15 de l'appelante).

La Cour prend acte de ces éléments, qui laissent effectivement apparaître qu'à certaines époques de la relation de travail (en 2007 et en tout cas pour une partie de l'année 2008), les prestations de M. P. étaient jugées insatisfaisantes.

La Cour relève cependant que le dossier ne contient pas d'élément en ce sens pour la période postérieure à janvier 2008, et que l'évaluation réalisée le 6 avril 2009, déposée par l'intimé, montre quant à elle des scores plus favorables, le commentaire des chefs étant : « net progrès ».

Ceci indique que les évaluations faites avant 2009, bien qu'étant incontestablement défavorables, ne peuvent être mises directement en relation avec le licenciement, ce que l'appelante admet d'ailleurs dans ses conclusions (p. 11).

2.

Concernant le contrôle du véhicule RENAULT ESPACE le 16 février 2010, la société fait valoir :

- que M. F. a laissé passer ce véhicule comme apte à circuler sur la voie publique,
- qu'un « re-contrôle » réalisé par le chef de station adjoint Miguel L. a cependant montré que les pneus étaient usés et déformés, et que le véhicule perdait ostensiblement de l'huile et/ou du liquide de refroidissement, ce qui devait entraîner le refus du véhicule,
- que dans la phase de concertation suite au « re-contrôle », l'intimé admet que l'état des pneus était limite mais qu'il ne voulait pas se lancer dans une discussion avec le client à 16h45,
- que le chef de station adjoint, Miguel L., a montré ces déficiences au chef de station, Marc D. qui a rappelé les instructions pourtant connues de l'intimé et informé sa direction de cette attitude peu responsable,
- que le critère de refus pour usure des pneus est très précis : conformément à l'art. 81.4.1. du Code de la Route, les instructions en vigueur à ce moment dans les stations de contrôle technique étaient la procédure d'urgence (ref .F04MC120.AP) du 13/04/2004, qui stipulait au §1.5. : « La profondeur des rainures principales des pneus doit être d'au moins 1.6mm sur les 3A de la bande de roulement... Si ne satisfait pas au point 1.5 - décision 227/2 » (pièce 21).

M. P. fait quant à lui valoir ce qui suit:

- il admet que le véhicule présentait effectivement « une tâche d'huile en dessous du radiateur et avait les pneus légèrement déformés et usés » (conclusions, p. 12),



- il conteste l'affirmation de la société selon laquelle il ne voulait pas se lancer dans une discussion sur l'état des pneus avec le client à 16h45,
- la profondeur des pneus a été mesurée à l'aide d'un profondimètre et il s'est avéré qu'elle était réglementaire,
- la société, qui a la charge de la preuve, ne démontre pas le contraire,
- il a décidé de mettre la perte d'huile « à surveiller » car l'huile ne provenait pas du radiateur mais résultait d'un débordement, situation assez fréquente lorsqu'on ajoute de la nouvelle huile dans le moteur après une vidange ; ceci n'est pas grave dans la mesure où, ajoute-t-il, l'huile ne provient pas du moteur ou de la boîte de vitesse,
- dans ces conditions, il a donné une carte verte au véhicule en indiquant toutefois sur la carte de contrôle que la perte d'huile et l'usure des pneus étaient à surveiller,
- lors du recontrôle effectué par Monsieur Leclercq, celui-ci a estimé que le véhicule devait obtenir une carte rouge, ne voulant pas admettre que l'huile provenait d'un débordement lors du remplissage de l'huile et estimant que les pneus étaient trop « limites » bien que les résultats du profondimètre étaient réglementaires.

La Cour constate que les parties s'opposent, d'une part, sur l'origine de la perte d'huile et, d'autre part, sur l'importance de l'usure et de la déformation des pneus.

La Cour considère que le dossier produit, qui ne contient aucune photographie du pneu ni aucune constatation contradictoire de son état, n'établit pas que la profondeur des pneus n'était pas réglementaire, ni que l'origine de la fuite d'huile résidait ailleurs que dans un débordement. A cet égard, l'e-mail adressé par M. L. à Luc P. le jour du contrôle, indiquant que « la perte d'huile était indiscutable et les pneus étaient usés et déformés », ne permet pas de tenir pour établie la thèse de l'employeur.

La Cour considère donc que les reproches concernant la manière dont ce véhicule a été contrôlé ne sont pas suffisamment étayés pour pouvoir être retenus.

3.

Concernant le contrôle du véhicule ALFA ROMEO le 1^{er} mars 2010, il est établi que ce véhicule, qui se présentait après un premier refus et que M. P. a laissé passer comme apte à la circulation, était impropre à la circulation en raison de la défectuosité de la suspension (« silent bloc » avant droit), ainsi que l'a révélé le « re-contrôle » effectué par le chef de station adjoint Fr. W.

M. P. a admis qu'il n'avait « pas fait attention ». M. P. a donc commis une faute qui, si elle ne présente pas à elle seule le degré de gravité pour justifier la rupture, constitue cependant une circonstance pouvant être prise en considération.



Cette faute est d'ailleurs à l'origine du blâme adressé à l'intéressé le 18 mars 2010 (réceptionné le 23 mars), ce blâme étant en outre fondé sur le contrôle effectué le 16 février 2010 sur le véhicule RENAULT ESPACE.

4.

Concernant le contrôle effectué le 24 mars 2010 sur le véhicule MERCEDES, qui était immatriculé depuis le 15 janvier 1987 et affichait 239.735 km au compteur, M. P. a laissé passer ce véhicule comme apte à circuler sur la voie publique et a donc remis une carte verte, tout en décidant de mentionner certains éléments comme étant à surveiller, à savoir :

- bas de caisse : corrosion,
- suspension « silents blocs »,
- portières (dégradation),
- clignoteurs latéraux,
- perte d'huile et/ou de liquide de refroidissement.

La société appelante souligne que le chef de station adjoint, François W. a eu son attention attirée par ce véhicule qui manœuvrait pour changer de file afin de se placer dans celle attribuée à M. P. et qu'il en a informé son collègue, Miguel Leclercq, qui a alors décidé d'effectuer un « re-contrôle » complet.

A l'issue de ce « re-contrôle », le véhicule a fait l'objet d'une carte rouge en raison d'importants problèmes au niveau :

- de la corrosion perforante au niveau du bas de caisse ;
- des feux de croisement ;
- de l'absence de ceintures de sécurité à l'arrière ;
- du dispositif de fermeture de la portière arrière gauche (le chef de station adjoint L. a admis ensuite que ce dernier point n'était pas une défectuosité de ce véhicule, mais qu'il s'agissait d'une sécurité particulière eu égard à l'ancienneté du modèle).

A la demande de M. L. un troisième contrôle a été réalisé par le directeur technique de l'entreprise, M. Luc P. contrôle qui a porté sur les bas de caisse, les ceintures de sécurité et les portières.

La société appelante produit des photographies qui montrent que le bas de caisse de ce véhicule était rouillé en profondeur (pièce n°6).

M. P. conteste ces photographies en faisant valoir :



- qu'elles ne montrent pas l'état de la voiture au moment de l'inspection effectuée par lui mais ont été prises après le recontrôle de M. L. , lequel se serait « *acharné sur le bas de caisse à l'aide du marteau* »,
- qu'elles ne sont donc en aucun cas révélatrices de l'état de la voiture au moment du contrôle effectué par lui,
- qu'il n'était pas présent lors du re-contrôle qui aurait pourtant dû être contradictoire, et qu'il n'était pas non plus présent lors de la prise des photos,
- que l'avis des experts du GOCA ne peut nullement être suivi puisqu'il se fonde sur des photos prises « après l'acharnement de Monsieur L. »,
- que ces photos ne peuvent donc en aucune manière constituer la preuve d'une prétendue faute commise par Monsieur P.

La Cour ne peut suivre cette argumentation. En effet, d'une part, M. P. raisonne comme si sa mission se limitait à déceler les traces de corrosion évidentes, alors qu'en tant que professionnel du contrôle technique, il est précisément attendu de lui qu'il puisse interpréter des traces de corrosion à première vue superficielles afin de procéder aux investigations complémentaires nécessaires pour décider si le véhicule peut ou non circuler. D'autre part, M. L. n'est pas crédible lorsqu'il soutient que M. L. se serait « *acharné avec un marteau* », une telle accusation étant invraisemblable. Si M. P. a, comme il le soutient, procédé au sondage du bas de caisse à l'aide du marteau prévu à cet effet et pu constater que le bas de caisse présentait de la rouille au niveau des points de levage de la voiture, et s'il a ensuite, toujours comme il le soutient, insisté « *un peu* » avec le marteau pour finalement estimer qu'il ne s'agissait que de rouille « *superficielle* » et « *vraiment pas étendue* », la Cour doit constater qu'il est passé à côté d'une défectuosité particulièrement grave du véhicule, justifiant une carte rouge.

La Cour relève en effet que M. P.

- ne conteste pas que les photographies produites représentent bien l'état du véhicule concerné après l'intervention de M. L. (qu'il qualifie abusivement d'acharnement),
- ne conteste pas que l'avis technique produit par l'appelante concerne bien le véhicule objet du contrôle litigieux (avis émis par le groupe d'experts GOCA asbl, auquel est joint l'avis de Mercedes Benz Belgium – pièce 18 de l'appelante),
- ne conteste pas non plus que la corrosion était significative, ni qu'elle affectait des pièces « à sollicitation primaire » et non « de garnissage », ce que le dossier de l'appelante établit par ailleurs.

Par conséquent, la circonstance que M. P. n'aurait pas été présent lors du « re-contrôle » ou lors de la prise de photos, ne permet pas à la Cour d'écarter les photographies et avis techniques d'experts produits par l'appelante.



Il est donc établi que l'état de corrosion du bas de caisse devait, à lui seul, justifier le refus du véhicule.

Ceci rend inutile l'audition de témoins au sujet du caractère contradictoire du « re-contrôle » de la Mercedes, sollicitée à titre subsidiaire par l'appelante.

Quant à la circonstance, reprise dans la lettre de licenciement et soulignée dans les conclusions de l'appelante, que le véhicule MERCEDES a effectué une manœuvre pour changer de file et venir se placer dans celle de M. P. , celle-ci appelle deux observations. Premièrement, compte tenu du caractère anormal de ce type de manœuvre, un « re-contrôle » du véhicule se justifie dans de telles circonstances afin d'éviter tout risque de collusion en empêchant que la personne qui se présente au contrôle ne choisisse par qui elle sera contrôlée. Deuxièmement, dans le cas présent, rien ne permet de penser que M. P. ait été « de mèche » avec le conducteur du véhicule.

Cette circonstance n'est donc pas de nature à apprécier plus sévèrement la faute commise en l'espèce.

Outre la corrosion du bas de caisse, la société appelante fait également valoir deux autres défauts non relevés par M. P. et qui justifiaient le refus du véhicule, à savoir : les feux de croisement déréglés et l'absence de ceintures de sécurité à l'arrière.

S'agissant de l'absence de ceintures de sécurité à l'arrière, M. P. se retranche ici encore derrière le caractère non contradictoire du « re-contrôle » et fait en outre valoir que celui-ci ne se serait pas déroulé selon les règles usuelles.

La Cour estime que ces considérations importent peu dès lors que M. P. ne conteste pas, en fait, l'absence de ceintures de sécurité à l'arrière.

Le défaut de contrôle sur ce point peut donc être retenu également.

En revanche, en ce qui concerne les feux de croisement, la Cour observe, tout comme le Tribunal, que les parties sont contraires en fait puisque l'intimé prétend que l'appareil nécessaire à l'examen des phares n'a pas signalé d'anomalie, alors que, lors du « re-contrôle », il s'est avéré que ceux-ci n'étaient pas correctement réglés.

Etant donné qu'aucun élément du dossier ne permet de tenir pour établi que l'intimé aurait négligé une anomalie qui lui aurait été effectivement signalée par l'appareil utilisé pour contrôler les feux, le Tribunal estime que ce grief n'est pas établi.

Il résulte de ce qui précède que les reproches à l'origine du licenciement sont établis en ce qui concerne le contrôle du véhicule ALFA ROMEO et le véhicule MERCEDES, mais



uniquement, pour ce dernier, en ce qui concerne la corrosion du bas de caisse et le défaut de ceintures de sécurité à l'arrière.

5.

Il reste à apprécier la gravité de la faute commise, dans la mesure où elle a été jugée établie.

En règle générale, la jurisprudence estime que la mauvaise exécution involontaire du contrat de travail ne ruine pas la confiance de l'employeur, au point que sa poursuite devienne immédiatement et définitivement impossible (C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, RG n° 49.369, <http://jure.luridat.just.fgov.be>). Il a également été jugé que l'attitude démotivée d'un travailleur allant de pair avec un rendement décroissant ne constituent pas non plus un motif grave (C. trav. Bruxelles, 4 mai 2007, RG n° 48.505, <http://jure.luridat.just.fgov.be>).

La Cour est d'avis que, même en prenant en considération le contrôle précédent portant sur l'ALFA ROMEO ainsi que le blâme reçu par l'intéressé le 23 mars 2010, les faits reprochés à M. P. n'atteignent pas le seuil de gravité requis par l'article 35 pour qu'il puisse être question d'une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail.

La Cour considère en effet que les faits à l'origine du licenciement traduisent une forme d'incompétence professionnelle, ainsi qu'un manque de conscience professionnelle de la part de l'intéressé. Si les manquements constatés justifiaient le licenciement, ils ne rompaient pas immédiatement et définitivement la confiance. Aux yeux de la Cour, il n'est pas établi que les manquements commis l'auraient été dans l'intention de porter préjudice au bon fonctionnement du service, ni que les prestations mal effectuées procédaient d'un refus délibéré d'exécuter les tâches conformément aux règles applicables. La Cour ne trouve dans le dossier aucun élément permettant de retenir le grief d'insubordination repris dans la lettre de licenciement. Même si le contrôle de la MERCEDES a eu lieu le lendemain du jour où M. P. a reçu un blâme, la Cour estime que la persistance de manquements après un blâme ou un rappel à l'ordre ne suffit pas pour établir le caractère délibéré des négligences constatées. Il n'est pas non plus établi que M. P. ait agi sciemment pour que ses erreurs ou négligences ne puissent pas être constatées. Le dossier n'établit en effet aucune fausse déclaration ou autre manœuvre quelconque utilisée par l'intimé en vue d'échapper au contrôle de ses prestations de travail.

Dans ces conditions, pour les motifs exposés ci-dessus et qui se substituent partiellement à ceux des premiers juges, la Cour estime que le motif grave de licenciement ne peut être retenu.

4) L'indemnité compensatoire de préavis

Le motif grave n'étant pas établi, l'indemnité compensatoire de préavis est due.



En fonction de la législation applicable à la date du licenciement, la durée du préavis convenable doit être déterminée, « *eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause* » (cfr notamment, Cass. 2 décembre 2002, S.02.0060.N ; Cass. 4 février 1991, *Pas.*, I, p. 536 ; Cass. 3 février 1986, *J.T.T.* 1987, p. 58 ; Cass. 17 septembre 1975, *Pas.* 1976, I, p. 76).

Compte tenu de son âge lors de la rupture (30 ans), de son ancienneté (7 ans et 2 mois), de sa rémunération (3.651,07 € brut par mois) et de sa fonction, c'est à juste titre que le Tribunal a fixé le délai de préavis à 7 mois.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

5) Le licenciement abusif

Compte tenu des manquements relevés dans le chef de M. P, dans le cadre de l'examen du motif grave, le licenciement ne saurait être considéré comme abusif.

6) Arriérés de rémunération (éco-chèque 2010)

Il n'est pas contesté que M. P n'a jamais reçu les éco-chèques auxquels il avait droit en vertu de la Convention collective de travail du 16 juillet 2009 conclue au sein de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés concernant le pouvoir d'achat volet éco-chèques.

Aux termes de l'article 4 de cette Convention collective, il avait droit à des éco-chèques d'une valeur de 125 EUR pour l'année 2009 et de 250 EUR par an à partir de 2010.

N'ayant jamais perçu ces éco-chèques pour l'année 2010, il a réclamé devant le premier juge un montant équivalent aux éco-chèques qui auraient dus lui être octroyés, évalués à un montant de 250,00 EUR.

Le Tribunal lui a accordé un montant de 208,33 € prorata-temporis.

M. P demande la confirmation du jugement sur ce point, et l'appelante s'en réfère à justice en ce qui concerne les éco-chèques pour l'année 2010.

Pour le surplus, l'intimé ne justifie par aucun élément sa demande d'arriérés de rémunération ou primes quelconques.

Le jugement dont appel sera confirmé également sur ce point.



7) Documents sociaux

Le jugement dont appel n'étant pas critiqué en ce qu'il a statué sur ce poste de la demande, il sera confirmé également.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare les appels, tant principal qu'incident, non fondés,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens,

Condamne la S.A. SECURITE AUTOMOBILE aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 2.750 € représentant l'indemnité de procédure.



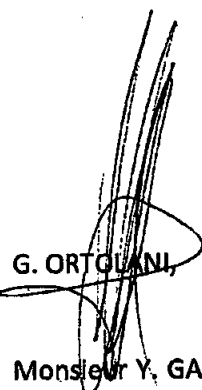
Ainsi arrêté par :

J. MARTENS, Juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles délégué
en vertu de l'art. 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire,

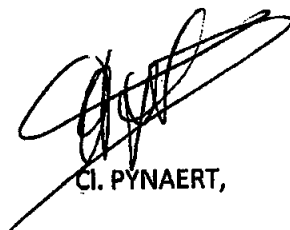
Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT, Conseiller social au titre d'employé,

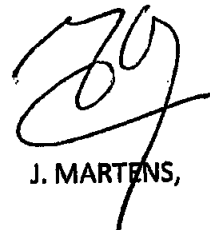
Assistés de G. ORTOLANI, Greffier



G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



J. MARTENS,

Monsieur Y. GAUTHY qui était présent aux 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 sera signé par J. MARTENS, Juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles délégué en vertu de l'art. 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire, et Monsieur Cl. PYNAERT, Conseiller social au titre d'employé.

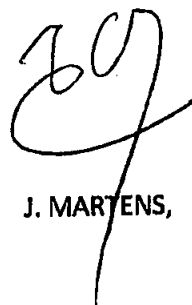
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 septembre 2015, où étaient présents :

J. MARTENS, Juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles délégué
en vertu de l'art. 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire,

G. ORTOLANI, Greffier



G. ORTOLANI,



J. MARTENS,

