

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 2016 / 2086
Date du prononcé 02 septembre 2016
Numéro du rôle 2016/AB/708

Délivrée à
le
C
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Chambre des Vacations

Arrêt

COVER 01-00000669473-0001-0015-02-01-1



DÉLÉGUÉ SYNDICAL – AUTORISATION DE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – INCAPACITÉ DE TRAVAIL –
POURSUITE DE L'EXÉCUTION D'UN AUTRE CONTRAT DE TRAVAIL

Contradictoire - Défaut

Not. 580, 1° CJ

Définitif

La SPRI H-SECURITE, dont le siège social est établi à 1140 BRUXELLES, rue Colonel Bourg
107, inscrite à la BCE sous le n° 0864.017.996,

partie appelante,

représentée par Maître FRANCOIS Philippe, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

1. Monsieur B

partie intimée,

représentée par Maître DEAR Laurent, avocat à OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE,

2. Confédération des Syndicats Chrétiens en abrégé CSC, dont le siège social est établi à
1030 BRUXELLES, Chaussée de Haecht, 579,

partie intimée,

ne comparissant pas.

★

★ ★



I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

La SPRL H-SECURITE a interjeté appel le 18 juillet 2016 d'un jugement prononcé par la deuxième chambre extraordinaire du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 05 juillet 2016.

Une ordonnance a été rendue le 19 juillet 2016 fixant cette affaire pour plaidoiries et fixant les délais pour dépôt de conclusions.

Vu les conclusions de la partie appelante du 12 août 2016 ;

Vu les conclusions de la première partie intimée du 29 juillet 2016 ;

Vu les conclusions additionnelles de la première partie intimée du 18 août 2016 et du 19 août 2016 ;

Vu les dossiers déposés par la partie appelante ainsi que les dossiers déposés par la première partie intimée ;

Les parties présentes ont plaidé lors de l'audience publique du 23 août 2016 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

I. LES FAITS, LA DEMANDE ORIGINALE ET LE JUGEMENT DONT APPEL

1. La s.p.r.l. H-SECURITE a pour activité les services de surveillance et de protection. Elle utilise des agents de sécurité et des inspecteurs de magasins. Elle compte environ 85 travailleurs.

Monsieur B. est engagé par la s.p.r.l. H-SECURITE dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée ayant pris cours le 05.10.2013 en qualité d'inspecteur de magasin. Sa fonction consiste en la surveillance et la sécurité de magasins et son horaire prévoit des prestations de 37 heures par semaine.

L'horaire de Monsieur B s'étend du lundi au samedi de 8h30 à 20h00. Il ne travaille pas la nuit ni le dimanche. Chaque fin de mois, Monsieur B reçoit le planning des horaires du mois suivant.



Par ailleurs, Monsieur B est engagé par la société TEAM SECURITY dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à temps partiel à raison de 8 heures par semaine ayant pris cours le 09.04.2014. Il y exerce la fonction d'agent de sécurité les samedis et dimanches de 00h00 à 04h00 à l'occasion d'évènements ayant lieu en soirée ou la nuit.

2. En octobre 2014, Monsieur B est désigné en qualité délégué syndical auprès de H-SECURITE par la Confédération des Syndicats Chrétiens.

De manière concomitante, les relations de travail se dégradent entre les parties, pour divers motifs. En avril 2015, Monsieur B prend contact avec Madame C, experte en prévention psychosociale auprès de Mensura. Il introduit une demande d'intervention psychosociale informelle: "*Cette démarche vise à exprimer les problématiques vécues au travail afin de trouver des pistes de solution*" selon le rapport de Mensura¹. Monsieur B fait état de représailles, de manque de communication, de pression, de surveillance par l'employeur en dehors de ses heures de travail, de dénonciation mensongère, de menaces et de risque de violence.

Monsieur B rencontre Madame C le mercredi 06.05.2015 et lui expose la situation.

La direction de la s.p.r.l. H-SECURITE réfute ces affirmations et, au contraire, reproche à Monsieur B de faire preuve de mauvaise volonté et de mauvaise foi et formule à son encontre une série de reproches dont, déjà, d'avoir travaillé pour compte de la société TEAM SECURITY pendant une période d'incapacité de travail, ce que Monsieur B conteste.

3. Le 07.05.2015 Monsieur E dépose plainte à la police de Rixensart. Monsieur B déclare ce qui suit:

Je suis employé en tant qu'inspecteur magasin auprès de la société H Sécurité, dont le siège se trouve Av. Princesse Elisabeth, 74 à 1030 Schaerbeek. J'y travaille depuis le 5 octobre 2013. Tout se passait bien sur le plan professionnel et des relations avec mes collègues et la direction. Subitement, depuis le 16/10/14, lorsque je suis devenu délégué syndical CSC, les relations ont changé. J'ai connu des plannings très surprenant en ma défaveur; de plus, mon responsable E ne supportait pas que je fasse certaines demandes et tout ceci pour le bien-être au travail. Il voyait en moi, le délégué syndical comme un ennemi, il se sentait freiné ainsi que la direction dans leurs

¹ Fiche 1, pièce 4 du dossier de Monsieur B



façon d'agir à savoir le non respect de la convention paritaire qui avait déjà été reprochée par mon syndicat. La direction dans son ensemble a commencé à me manquer de respect; ils ont eu une attitude provocatrice et menaçante à mon égard. Le 4/12/2014, j'ai connu un accident du travail. Mon incapacité de travail durant jusqu'au 15/02/15 inclus. Durant mon incapacité de travail, je me suis fait suivre à de nombreuses reprises par des gens qui travaillent dans la société à savoir: Mohamed E Mr M Mr G et mon patron T. Je me faisais suivre de mon domicile et par toutes les rues que j'empruntais, la journée mais principalement en soirée. Ils me soupçonnaient de travail au noir, chose que je n'ai jamais fait. De plus, ma jambe droite était plâtrée. Ces filatures ont duré plusieurs semaines. Le 18/12/14, j'ai téléphoné au siège de la société pour savoir quand je pouvais espérer avoir les documents d'assurance dûment remplis; mr M m'a demandé de passer en leur bureau; j'ai refusé. Mr M m'a dit toujours par téléphone que si je ne venais pas, qu'il m'enverrait mon C4 par recommandé. Je n'ai pas plié à ce chantage. J'ai prévenu mon délégué permanent de cette situation. Je peux fournir des photos le cas échéant. J'ai repris le travail le 16/02/15. Ils m'ont suivi partout où je devais me rendre pour mon travail. Je comprends que l'on vérifie mon travail mais cela ne doit pas tomber dans l'harcèlement! Mes plannings sont devenus tels que je n'ai plus de vie de famille; avant que je ne sois délégué syndical, j'avais d'autres horaires nettement plus raisonnables. Tout ceci pourrait me pousser à la faute. J'ai aussi été physiquement menacé au bureau par Mr E (...)²

Les incidents se multiplient. A tort ou à raison, Monsieur B estime que, malgré les démarches auprès de MENSURA, les critiques, la pression et les menaces ne cessent pas. Monsieur B est affecté à un service de nuit.

4. Monsieur B est en incapacité de travail du 3 au 11.12.2015 inclus. Dans la nuit du 11 au 12.12.2015, il effectue des prestations pour le compte de la société TEAM SECURITY comme prévu par le contrat de travail conclu avec cette société. Il débute son travail le vendredi 11 à 22h15 selon le rapport du détective missionné par la s.p.r.l. H-SECURITE³ ou le samedi 12 à 0h10 pour terminer à 04h10 selon Monsieur B.

Le mardi 15.12.2015, une réunion se tient entre Messieurs T, M le permanent syndical D et B. Monsieur T expose à Monsieur B qu'un détective privé l'a suivi la nuit du vendredi 11 au samedi 12 et a rendu un rapport à la société dont il ressort que, cette nuit, Monsieur B a

² Pièce 3 du dossier de Monsieur B

³ Pièce 8 du dossier de la s.p.r.l. H-SECURITE



occupé la fonction d'agent pour un club "SNOB", Chaussée de Louvain à Bruxelles.
Monsieur B ne conteste pas avoir travaillé la nuit du 11 au 12.

5. Par courrier recommandé du 16 décembre 2015, la société H-SECURITE écrit à la CSC pour l'informer de son intention de licencier Monsieur B pour motif grave. Ce courrier est rédigé comme suit:

Je vous adresse la présente en application de la CCT n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et de la loi du 19 mars 1991 relative au licenciement des délégués du personnel au CE et au CPPT.

1. *La société H-Sécurité a engagé en octobre 2013 Monsieur B en tant qu'inspecteur de magasin à temps plein.*

Le 14 novembre 2014, Monsieur B a été désigné par votre organisation délégué syndical au sein de notre société laquelle ne dispose actuellement pas de CPPT.

2. *La fonction initiale de Monsieur B est une fonction très particulière qui n'est réclamée à temps plein que par un seul type de clients d'H-Sécurité, à savoir les franchises de l'enseigne Brico.*

Monsieur B a dès lors été affecté sur différents sites de l'enseigne Brico dès son engagement et ce, au gré des besoins de cette dernière, et notamment sur les sites Brico Auderghem, Molenbeek, Berchem-Ste Agathe, Saint-Gilles.

Suite à des incidents survenus sur les chantiers Brico, ce client n'a plus souhaité que Monsieur B vienne prester dans ses magasins.

Depuis novembre 2015, notre société a été contrainte d'occuper Monsieur B en tant qu'agent statique en essayant de respecter au maximum ses desiderata.

3. *Le 1^{er} décembre 2015, le planning d'occupation pour le week-end du 11 décembre 2015 a été transmis à Monsieur B*

Au terme de ce planning, Monsieur B devait prester en tant qu'agent statique du 11 décembre 2015 à partir de 21 heure jusqu'au 12 décembre 8 heure sur

PAGE 01-00000669473-0006-0015-02-01-4



le chantier Fedasil.

Monsieur B a cependant adressé un certificat médical couvrant le week-end du 11 décembre 2015. Le 13 décembre 2015, nous avons toutefois été mis au courant par un rapport d'un détective privé et d'un constat d'huissier rédigés suite à une enquête interne effectuée les 11 et 12 décembre 2015 que Monsieur B a travaillé durant la nuit du 11 au 12 décembre 2015 en tant que portier pour le compte d'un autre employeur, le club "Snob", alors qu'il bénéficiait du salaire garanti payé par notre société pour incapacité de travail.

Le 15 décembre 2015, Monsieur B a été confronté, en présence de son permanent Monsieur Luc D à ces documents et a reçu l'opportunité de s'en défendre. Monsieur B n'a toutefois pas contesté les faits constatés par ceux-ci.

4. Nous considérons cependant que le comportement de Monsieur B est doublement gravement fautif en ce que :

- d'une part alors qu'il était supposé être incapable de travailler pour notre société et qu'il bénéficiait du salaire garanti, Monsieur B a été travailler pour le compte d'un autre employeur en total mépris de la loyauté due à son employeur et aux dispositions de règlement de travail. Ce comportement peut être qualifié d'abus de confiance;
- D'autre part alors qu'il était supposé ne pas travailler pour pouvoir prétendument guérir, Monsieur B a été prester en tant que portier d'un club, soit une fonction beaucoup plus à risque et dangereuse que celle exercée pour le compte de notre société. Ce qui est confirmé par le fait que durant son service pour le compte du club Snob, Monsieur B a dû intervenir dans une rixe débutée devant le club.

Nous estimons dès lors que Monsieur B a adopté une attitude irresponsable, déloyale et en total mépris de notre société laquelle a continué à verser sa rémunération garantie.

Les agissements de Monsieur B sont donc de nature à rompre toute confiance à son égard, et ce de manière définitive.

Son comportement constituerait par conséquence une faute grave rendant irrémédiablement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle et justifierait son licenciement pour motif grave avec effet immédiat sans préavis ni



Indemnité.

5. *Outre les manquements récents commis par Monsieur B il doit en outre être précisé que:*
- *durant une précédente incapacité de travail (décembre 2014), Monsieur B avait déjà été surpris par des collègues en train de travailler pour le compte d'un autre employeur;*
 - *plusieurs avertissements ont dû lui être adressés depuis juin 2015 que ce soit pour des propos insultants tenus à l'égard d'un supérieur, des retards sur ses postes ou pour des départs anticipés et non justifiés de chantiers sur lesquels il était affecté.*
6. *Compte tenu de ce qui précède, par la présente, nous vous faisons part de notre intention de mettre un terme au contrat de travail de Monsieur B pour motif grave sans préavis ni indemnité. La procédure ad hoc va donc être initiée.*

[...]

6. Par requête du 16.12.2015, la s.p.r.l. H-SECURITE saisit le Président du tribunal du travail francophone de Bruxelles aux fins de faire reconnaître que les motifs qu'elle invoque justifient le licenciement pour motif grave de Monsieur B. A défaut de conciliation, la s.p.r.l. H-SECURITE cite Monsieur B et la CSC en vue de faire reconnaître le motif grave de rupture et de faire condamner Monsieur B à lui payer une somme de 4.204,67 € au titre de dédommagements des manquements commis.
7. Le 17.05. Monsieur B est élu en qualité de représentant syndical au Conseil d'Entreprise de H-SECURITE⁴.
- Par jugement du 05.07.2016, le tribunal du travail de Bruxelles déclare l'ensemble des demandes de H-SECURITE non fondées.
8. Après le jugement, un nouvel incident paraît avoir opposé Monsieur B à la direction de la s.p.r.l. H-SECURITE qui amène Monsieur B à porter plainte auprès des services de police dans les termes suivants:

⁴ Pièce 19 du dossier de Monsieur B



Ce 12/07/2016 vers 21.00hrs, j'avais rendez-vous avec mon patron, à savoir T. dans un café situé à 1050 Bruxelles Avenue Louise. Je précise ignorer le nom de cet établissement.

Ce rendez-vous avait pour but de discuter par rapport à un Jugement du tribunal de Bruxelles mettant en cause mon patron par rapport à moi et ce, pour licenciement abusif. Mon employeur a voulu me licencier pour faute grave et a entamé une procédure judiciaire en décembre 2015 auprès du tribunal du travail.

Suite à cela, j'ai eu gain de cause et le licenciement abusif a été reconnu. C'est la raison pour laquelle mon employeur m'avait demandé à me voir le 12/07/2016 pour trouver un accord amiable en vue d'éviter de me payer la totalité de mes indemnités syndicales et de ma réintégration.

Au cours de cette rencontre, mon employeur a refusé catégoriquement de me réintégrer. Je lui ai alors fait savoir qu'en cas de non-réintégration, je ferai valoir mes droits et qu'on retrouvera au tribunal.

Cette réponse n'a pas plu à mon employeur qui s'est emporté tentant à plusieurs reprises de me frapper mais n'a pas réussi car je le repoussais à chaque fois.

Il m'a ensuite déclaré que: "si je ne me rétractais pas, il me mettrait une balle dans la tête et s'occuperait de moi"

Suite à ces menaces, j'ai quitté les lieux et pour éviter que mon patron me suive, j'ai attendu qu'il parte pour reprendre mon véhicule et quitter les lieux.

Suite à ces menaces, j'ai peur pour ma famille et moi car je pense mon patron capable de mettre à exécution ses menaces.

Je précise que suite à mon licenciement pour faute grave, mon patron m'a fait suivre par un détective privé et par des membres du personnel afin de faire pression sur moi. J'ai d'ailleurs déjà déposé une plainte en vos bureaux pour harcèlement⁵.

Sur ce point, la Cour se bornera à constater que les déclarations de Monsieur B sont unilatérales mais qu'elles ne sont pas contestées par la s.p.r.l. H-SECURITE malgré la gravité des faits qui sont imputés à l'un de ses dirigeants.

III. LE LITIGE EN APPEL

Par requête reçue au greffe le 18.07.2016, la s.p.r.l. H-SECURITE Interjette appel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles.

En ses dernières conclusions, elle demande à la Cour d'admettre l'existence du motif grave

⁵ Pièce 20 du dossier de Monsieur B



reproché à Monsieur B, en application de l'article 2, §1^{er} 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, en conséquence, de lever la protection contre le licenciement dont il bénéficie.

Monsieur B demande à la Cour de confirmer le jugement dont appel et de ne pas autoriser la s.p.r.l. H-SECURITE à le licencier pour motif grave.

IV. DISCUSSION

A. THESE DE LA S.P.R.L. H-SECURITE

- Il est établi que Monsieur B a travaillé pour un autre employeur dans la nuit du 11 au 12.12.2015 alors qu'il était déclaré en incapacité de travail sur la base d'un certificat médical de son médecin traitant.
- Les activités prestées par Monsieur B pendant son incapacité de travail étaient quasiment identiques à celles qu'il devait fournir pour H-SECURITE.
- Le comportement de Monsieur B traduit une malhonnêteté à l'égard de son employeur qui est de nature à annihiler totalement le lien de confiance qui fonde la relation de travail.
- Ce comportement est d'autant plus grave que le médecin traitant de Monsieur B lui avait expressément signalé que son incapacité de travail concernait aussi ses activités chez TEAM SECURITY et que Monsieur B a poursuivi lesdites activités sans prévenir H-SECURITE ni même son médecin traitant.
- Le fait que l'incapacité de travail soit prétendument liée à des tensions au sein D'H-SECURITE ne change rien au caractère intrinsèquement malhonnête du comportement de Monsieur B
- Le fait d'avoir travaillé pour TEAM SECURITY pendant son incapacité de travail annihile la confiance qu'H-SECURITE devait pouvoir placer en Monsieur B. Ce comportement, qui constitue un motif grave en lui-même, est encore aggravé par le fait que, auparavant, Monsieur B avait reçu de nombreux avertissements suite à divers manquements de sa part (non-respect des horaires, absences injustifiées, conflits avec le client Brico, ...).

Le motif grave est donc établi.



b. THESE DE MONSIEUR BELHALOUMI

Monsieur B ne conteste la matérialité des faits, à savoir avoir travaillé pour TEAM SECURITY le 12.12.2015 de 0h10 à 4h00. C'est essentiellement le caractère fautif de ces faits et leur gravité qui sont contestés.

L'incapacité de travail qui l'affectait le 11.12.2015 fait suite à un "burn-out" causé par les relations de travail tendues et le harcèlement dont il faisait l'objet au sein de H-SECURITE. Dans la mesure où le burn-out est uniquement lié aux conditions de travail chez H-SECURITE, Monsieur B est en droit d'effectuer des prestations pour un autre employeur pendant son incapacité de travail. Le fait de travailler pendant une période d'incapacité de travail pour un autre employeur n'est donc pas fautif et, a fortiori, ce comportement ne peut être qualifié de motif grave.

Selon lui, le fait de travailler pour TEAM SECURITY pendant son incapacité de travail n'est donc pas fautif dans la mesure où:

- Il est en incapacité de travail suite au harcèlement dont il est victime auprès de H-SECURITE;
- la s.p.r.l. H-SECURITE savait que Monsieur B travaillait pour TEAM SECURITY;
- les prestations de Monsieur E pour TEAM SECURITY étaient effectuées en dehors de son horaire de travail.

C. POSITION DE LA COUR

1. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que:

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 fait que le motif grave soit laissé à l'appréciation du juge indique qu'il n'existe pas, ou peu, d'actes ou de situations qui constituent en soi, par nature, un motif grave de



rupture.

Ainsi, le fait, pour le travailleur, de continuer à travailler pour un second employeur alors qu'il suspend l'exécution du contrat pour un premier employeur en raison d'une incapacité de travail ne constitue pas, en soi, un motif grave de rupture.

Il appartient au juge d'examiner les circonstances qui entourent ce fait.

2. En la cause, la Cour relève les circonstances suivantes:

- a. La s.p.r.l. H-SECURITE savait, au moins depuis le mois de décembre 2014 que Monsieur E exerçait une autre activité concurrente⁶; elle n'y voyait pas d'inconvénient de principe: *"Cela n'a jamais dérangé l'entreprise si un collaborateur faisait des heures supplémentaires ailleurs tant que cela n'impactait pas sur la société"*⁷.
- b. L'activité de Monsieur B auprès de TEAM SECURITY était limitée à 8 heures de travail par semaine.
- c. La réalité de l'incapacité, pour Monsieur E de travailler pour la s.p.r.l. H-SECURITE n'est pas contestée par cette dernière, ce qu'elle confirme encore à l'audience du 23.08.2016; lors des périodes d'incapacité antérieures, la s.p.r.l. H-SECURITE n'a jamais fait procéder au contrôle médical autorisé par la loi, pas plus que pour la période d'incapacité litigieuse.
- d. La dernière période d'incapacité de travail, du 03 au 11.12.2015, est clairement liée aux conditions de travail de Monsieur B au sein de la s.p.r.l. H-SECURITE, et au sein de la s.p.r.l. H-SECURITE uniquement. A tort ou à raison, Monsieur B estime être harcelé par cet employeur et son état de santé ne lui permet pas de poursuivre son activité professionnelle pour compte de la s.p.r.l. H-SECURITE. Cette état de chose est clairement confirmé par les rapports du Docteur STURTZER:

Il n'y a pas donc, à mon sens, pas de raison de remettre en cause le diagnostic

⁶ Point 5, 1^{er} alinéa du projet de lettre de licenciement – pièce 18 du dossier de Monsieur E

⁷ Réponse de Messieurs M. et T. – rapport de MENSURA, pièce 4, p. 3, dernier alinéa du dossier de Monsieur B



médical de burn-out qui n'est pas toujours associé à une question de surcharge horaire mais bien plus souvent lié au contexte socio-professionnel de l'entreprise⁸.

Monsieur B souffre depuis le 03/12/2015 d'un burn out dû aux conditions de travail chez H sécurité.

[...]

Ce diagnostic ne peut être mis en cause pour la simple raison qu'il est purement clinique.

Par ailleurs Monsieur B a continué à travailler pour Team Security sans que j'en sois tenu au courant et ce sous couvert d'un certificat médical, ce que je ne cautionne pas mais qui peut se comprendre dans le cadre de burn out qui est une pathologie intimement liée au cadre et au contexte de travail chez H sécurité mais pas du tout chez Team security.

Actuellement le patient présente de nombreuses atteintes liées au contexte psychologique de la situation (eczéma séborrhéique, perturbation du sommeil, trouble digestif, perte de cheveux...)⁹

3. Le fait de continuer à travailler pour un autre employeur, malgré l'existence d'un certificat médical d'incapacité, peut être considéré comme fautif lorsque l'incapacité est fictive (en cas de certificat de complaisance, p. ex) ou lorsque la poursuite du travail chez l'autre employeur compromet la guérison et retarde la récupération de la capacité de travail.

Monsieur B ne se trouve dans aucun de ces deux cas.

Compte tenu des circonstances relevées sous 2 ci-dessus, le comportement de Monsieur B ne peut être qualifié de motif grave de rupture au sens de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail. Il ne constitue pas une malhonnêteté envers la s.p.r.l. H-SECURITE comme cette dernière le prétend.

4. Le raisonnement exposé ci-dessus suffit pour déclarer que le motif grave de rupture n'est pas établi. Il n'est donc pas pertinent, pour la solution du litige, ni d'examiner les causes de la mésentente ou du mauvais climat de travail existant entre Monsieur B et la s.p.r.l. H-SECURITE et les prétendus manquements à ses obligations qu'aurait commis Monsieur B antérieurement à la présente procédure.

⁸ Rapport du 11.03.2016 – pièce 30 du dossier de Monsieur B

⁹ Rapport du 03.06.2016 – pièce 31 du dossier de Monsieur B



La Cour se bornera à relever que le reproche d'avoir travaillé pour un autre employeur sous couvert de certificat médical en décembre 2014 est repris dans la lettre de rupture au titre de circonstance aggravante. Outre que la s.p.r.l. H-SECURITE ne prouve pas ce fait qui est formellement contesté par Monsieur B, la Cour s'étonne que, en décembre 2014, la s.p.r.l. H-SECURITE n'a pas adressé le moindre courrier d'avertissement pour un comportement qu'il considérera comme une grave malhonnêteté quelques mois plus tard.

5. En ce qui concerne les dépens, la Cour relève que la cause, ni en instance, ni en appel, n'a nécessité ou, en tout cas, n'aurait pas dû nécessiter de développements complexes.

En toute hypothèse, s'agissant d'une demande non évaluable en argent, une indemnité de procédure devant le tribunal du travail de 12.000,00 € ne se justifie pas.

Il y a lieu de fixer les indemnités de procédure aux indemnités de base pour les demandes non évaluables en argent, soit 2 x 1.440,00 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire à l'égard de Monsieur B et la s.p.r.l. H-SECURITE et par défaut à l'égard de la Confédération des Syndicats Chrétiens,
Déclare l'appel de la s.p.r.l. H-SECURITE non fondé, sauf en ce qui concerne les dépens;

Confirme le jugement dont appel dans cette mesure;

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu d'autoriser le licenciement pour motif grave de Monsieur B pour les motifs invoqués par la s.p.r.l. H-SECURITE;

Condamne la s.p.r.l. H-SECURITE à payer à Monsieur B les frais et dépens de la procédure d'instance et d'appel liquidés comme suit:

- Indemnité de procédure tribunal du travail:	1440,00 €
- Indemnité de procédure cour du travail:	1440,00 €

PAGE 01-00000669473-0014-0015-02-01-4

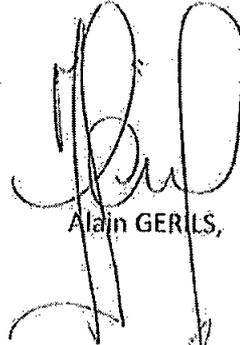


Ainsi arrêté par :

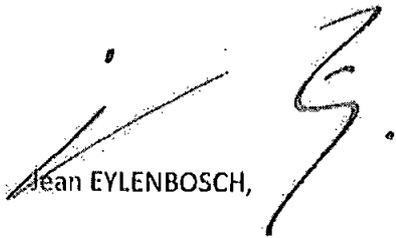
Jean-Marie QUAIRIAT, conseiller,
Jean EYLENBOSCH, conseiller social au titre d'employeur,
Alain GERILS, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Alain GERILS,



Jean EYLENBOSCH,



Jean-Marie QUAIRIAT,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la Chambre de
vacations de la Cour du travail de Bruxelles, le 02 septembre 2016, où étaient présents :

Jean-Marie QUAIRIAT, conseiller,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Jean-Marie QUAIRIAT,

