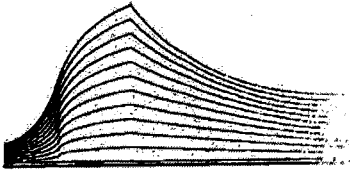


Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

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



Expédition

Numéro du répertoire

2017 / 740

Date du prononcé

13 mars 2017

Numéro du rôle

2014/AB/978

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-000000808442-0001-0017-01-01-1



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

En cause de :

La S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT,

dont le siège social est établi à 1081 BRUXELLES, Rue Vanderborgh, 24,

Appelante,

représentée par son conseil Maître FLAMEY Sabine, avocat à 1170 BRUXELLES,

contre

H

Intimé,

représenté par son conseil Maître LEMAIR Catherine, avocat à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT contre le jugement prononcé le 19 juin 2014 par la quatrième chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 28 octobre 2014 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions d'appel de la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT reçues au greffe de la Cour le 7 décembre 2015;

Vu les conclusions d'appel de Monsieur H reçues au greffe de la Cour le 1^{er} juin 2015;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 23 janvier 2017.



I. RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur H a été engagé par la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 3 janvier 2011, en qualité de chauffeur de poids-lourds.

Monsieur H expose qu'au cours du mois d'août, il a introduit une demande écrite de congés annuels du 2 au 16 septembre 2011, et a rempli à cette fin le formulaire ad hoc.

Monsieur H précise qu'ayant reçu l'accord de son employeur, sans toutefois avoir reçu copie du formulaire, il a planifié et payé des vacances en France avec des amis.

Le 1^{er} septembre 2011 à la fin de sa journée de travail, son employeur lui a signifié qu'il était tenu de travailler le lendemain 2 septembre, soit le jour de son départ en vacances.

Monsieur H précise également qu'un échange verbal vif s'en est suivi.

Monsieur H a néanmoins pris ses congés du 2 au 16 septembre 2011, et a repris le travail le lundi 19 septembre 2011.

Monsieur H rapporte qu'il a été mal accueilli par son employeur qui lui a annoncé qu'une lettre de licenciement allait lui être notifiée.

Monsieur H se trouvant alors dans un état de grande nervosité, s'est senti en danger au volant de son camion et a été consulter son médecin traitant lequel constatant un grave état d'anxiété, lui a prescrit une médication n'autorisant pas la conduite de véhicule en raison des effets secondaires qu'elle provoque et plus précisément un risque de somnolence.

Monsieur H a néanmoins été contraint de reprendre le travail sur avis du médecin contrôleur.

Étant cependant sous médication provoquant de la somnolence, il a téléphoné à son employeur pour l'informer qu'il lui était impossible de reprendre le travail dès le 23 septembre 2011 comme l'a ordonné le médecin-contrôleur, devant attendre 24 heures après la dernière prise de médicaments prescrits avant de reprendre le travail, compte tenu précisément des risques de somnolence qu'entraînait la prise de ces médicaments.



Monsieur H précise qu'il a reçu l'accord de son employeur pour une reprise du travail le lundi 26 septembre.

Entre-temps la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT a adressé à Monsieur H une lettre recommandée datée du 20 septembre 2011 par laquelle elle lui a notifié son licenciement pour insubordination moyennant un préavis de 35 jours prenant fin le 21 octobre 2011.

Le 29 septembre 2011, la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT a adressé à Monsieur H un courrier faisant état d'acte d'insubordination de celui-ci.

Le 30 septembre 2011, étant licencié et cherchant donc un nouveau travail Monsieur H s'est rendu à un entretien d'embauche auprès de la société FIDUCIAL OFFICE SOLUTIONS.

Par lettre recommandée datée du même jour la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT a mis fin au contrat de travail, sans préavis ni indemnité, pour motif grave libellée comme suit :

«Avec regret nous vous informons que nous mettons fin à votre contrat de travail.

Nous vous signifions, par la présente, votre licenciement immédiat pour motifs graves sans notification préalable ni indemnité.

Le 30 septembre 2011 nous avons pris connaissance des faits suivants qui rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle.

Refus de travailler

Explication :

Vous avez été engagé le 3 janvier 2011.

Au cours des mois écoulés, nous vous avons averti à plusieurs reprises et notifié que nous ne pouvions pas tolérer ceci en tant qu'insubordination.

Le 2 septembre 2011, nous vous avons [envoyé] un avertissement recommandé par la poste pour les mêmes raisons.

Le 19 septembre 2011, nous vous avons notifié votre licenciement pour les mêmes raisons après les problèmes de ce même jour.

Ce soir-là, vous nous avez fait savoir que vous étiez malade, sur base de « l'étouffement » après notre conversation.

Notre contrôle médical vous a donné ordre de devoir immédiatement aller travailler.

Le 29 septembre 2011, nous vous avons envoyé un nouvel avertissement recommandé.

Celui-ci à nouveau sur base de votre problème d'insubordination qui s'était déjà produit.

Le mercredi 28 septembre 2011, vous nous avez fait savoir que vous deviez recevoir un jour libre (en relation avec le licenciement) pour chercher/trouver un nouveau travail.

Nous vous informons que cela est impossible les vendredis mais qu'après concertation vous pouvez choisir n'importe quel autre jour.

Nous vous avons averti devant témoins des conséquences et des actions futures.



Jusqu'à présent vous n'êtes pas présent à votre travail aujourd'hui à la date du 30 septembre 2011.

Votre décompte définitif ainsi que tous les documents sociaux seront envoyés aussi vite que possible. »

Le syndicat de Monsieur H a adressé à la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT un courrier contestant le licenciement pour motif grave notifié à son affilié.

La S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT a répondu à ce courrier le 18 octobre 2011, maintenant sa position quant à l'insubordination imputée à Monsieur H.

Par courrier recommandé du 5 janvier 2012, le conseil de Monsieur H a contesté le motif du licenciement et a mis la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT en demeure de payer à celui-ci une indemnité de rupture, une indemnité pour licenciement abusif, ainsi que des arriérés de rémunération. La délivrance des documents sociaux fut également demandée dans cette lettre.

Par courriel du 17 février 2012, le conseil de la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT a répondu par une fin de non-recevoir.

Le 1^{er} mars 2012, Monsieur H a déposé plainte auprès de la Direction Générale des Lois Sociales du SPF Emploi Travail et Concertation Sociale pour non-respect de la loi relative à la protection de la rémunération et de la réglementation sur le temps de travail.

Le 18 novembre 2012, l'inspection sociale a indiqué avoir terminé son enquête.

Suite à ce contrôle la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT a payé à Monsieur H un solde de rémunération de 928,63 €.

Monsieur H a saisi le Tribunal du travail francophone de Bruxelles afin de voir la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT condamnée à lui payer :

- 3.499,91 € bruts provisionnels, à majorer des intérêts moratoires à dater du 20 septembre 2011 puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 15.048,42 € bruts provisionnels, à majorer des intérêts moratoires à dater du 20 septembre 2011 puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement, à titre d'indemnité de licenciement abusif,
- des intérêts moratoires du 20 septembre 2011 au 17 novembre 2012 sur la somme de 928,63 € due à titre de rémunération du mois de septembre 2011,
- 555,00 €, à majorer des intérêts moratoires à dater du 20 septembre 2011 puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement, à titre de prime de crise,
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération,
- les dépens,

et à lui délivrer, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant à dater du 15^{ème} jour suivant la signification à intervenir, les documents sociaux suivants :



- fiche fiscale 281.10,
- fiche de paie relative au paiement de 928,63 € effectué le 18 novembre 2012,
- fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis,

Monsieur H a également invité le Tribunal à ordonner à la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT, sous peine d'une astreinte de 10 € par jour de retard :

- les états particuliers de prestations de Monsieur H pour la période de janvier à septembre 2011,
- les feuilles de route journalières de Monsieur H pour la période de janvier à septembre 2011,
- les données figurant sur la carte de conducteur de Monsieur H pour la période de janvier à septembre 2011,

Aux termes de son jugement prononcé le 19 juin 2014, le Tribunal a :

- déclaré la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après,
- condamné la S.P.R.L.TRANSPORTS MICHOT à payer à Monsieur H les sommes de
 - o 3.499,91 € bruts provisionnels, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - o 15.048,42 € bruts provisionnels, à titre d'indemnité de licenciement abusif,
 - o 555,00 €, à titre de prime forfaitaire de crise,
 - o à majorer des intérêts moratoires depuis le 20 septembre 2011 puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement,
- condamné la S.P.R.L.TRANSPORTS MICHOT à payer à Monsieur H les intérêts moratoires du 20 septembre 2011 au 17 novembre 2012 sur la somme (nette) de 928,63 € payée à titre de rémunération du mois de septembre 2011,
- réservé à statuer sur la demande en paiement d'un arriéré de rémunération ainsi que sur le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité pour licenciement abusif,
- condamné la S.P.R.L.TRANSPORTS MICHOT à délivrer à Monsieur H les documents sociaux suivants, dans les quinze jours suivant la signification du jugement :
 - o fiche fiscale 281.10,
 - o fiche de paie relative au paiement de 928,63 €,
 - o fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis,
- ordonné à la S.P.R.L.TRANSPORTS MICHOT de déposer l'impression des données transférées depuis la carte de conducteur de Monsieur H ainsi que ses états de prestations, pour la période du 3 janvier 2011 au 9 juin 2011,
- ordonné à la S.P.R.L.TRANSPORTS MICHOT de déposer les feuilles journalières de prestations de Monsieur H du 3 janvier 2011 au 9 juin 2011,



- dit que ces documents doivent être déposés par la S.P.R.L.TRANSPORTS MICHOT en copie, au greffe du Tribunal, pour le 30 septembre 2014 au plus tard,
- dit qu'à défaut de dépôt de ces documents dans le délai indiqué, une astreinte de 50€ par jour de retard est due, à partir du quinzième jour suivant celui de la signification du jugement, avec un maximum de 5.000 €,
- dit qu'il y a lieu à exécution provisoire nonobstant tout recours du jugement en ce qu'il ordonne à la S.P.R.L.TRANSPORTS MICHOT de déposer au dossier de la procédure en copie pour le 30 septembre 2014 au plus tard les états particuliers de prestations, les feuilles de prestations journalières et l'impression des données transférées depuis la carte de conducteur de Monsieur Heymans,
- ordonné la réouverture des débats afin de permettre aux parties de faire part au Tribunal de leurs observations suite à la production de ces documents et mettre définitivement la cause en état d'être jugée (montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité pour licenciement abusif, éventuel arriéré de rémunération au sens large),
- réservé les dépens.

Le 21 novembre 2014, les parties ont signé une convention transactionnelle aux termes de laquelle les parties ont mis définitivement mais partiellement fin au litige, limitant celui-ci à la seule demande de Monsieur H tendant à la condamnation de la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT à lui payer une indemnité pour licenciement abusif, demande à laquelle le Tribunal a fait droit.

La requête d'appel déposée par la S.P.R.L.TRANSPORTS MICHOT le 28 octobre 2014 au greffe de la Cour, est déjà limitée à cette seule problématique.

Cette requête est motivée comme suit :

« La requérante estime que c'est à tort que le tribunal du travail a décidé que les six faits reprochés à M H et dont question ci-avant ne sont pas établis, que ses absences des 2, 23 et 30 septembre 2011 étaient légitimes dans son chef et que la matérialité des insubordinations alléguées n'était pas établie par la requérante.

Le tribunal en a déduit à tort que la requérante ne prouverait de ce fait pas qu'elle a licencié M H pour des motifs ayant un lien avec son aptitude ou sa conduite ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et que le licenciement était de ce fait abusif. Le tribunal du travail a également qualifié à tort le licenciement d'abusif vu que les feuilles de route des journées concernées démontreraient que M H aurait été remplacé, que la requérante ne démontrerait pas avoir subi une désorganisation de ses activités en raison de l'absence au travail de M H et qu'il serait troublant de constater que licenciement de ce dernier, le 20 septembre 2011, interviendrait peu de temps après un contrôle au siège



d'exploitation de la société, le 19 juillet 2011, des feuilles d'enregistrement remises concernant M H

La requérante maintient que les 4 avertissements adressés par recommandé à M H entre le 2 et le 30 septembre 2011 démontrent clairement qu'elle n'était pas satisfaite du comportement professionnel de M H

L'attestation de M D employé administratif de la requérante, constituant la pièce 12 du dossier de la requérante, confirme le fondement du mécontentement et des griefs formulés par la requérante à l'encontre de M H

Les 3 attestations déposées par la requérante en pièces 21 et 25 de son dossier, faisant état de la lourdeur de travail le vendredi, démontrent que les absences systématiques et non annoncées de M H le vendredi ont nécessairement perturbé l'entreprise de la requérante.

Il en découle que le licenciement de M H en date du 30 septembre 2011 n'est pas abusif.

Comme le dit très justement le premier juge, le comportement au travail peut ne pas être répréhensible en soi mais influencer les relations de travail, voire même l'ambiance de travail. Il ressort en l'occurrence clairement des courriers adressés à M H et du dossier de la requérante que le comportement de M H au travail a clairement influencé les relations et l'ambiance au travail et ce fait enlève déjà le caractère abusif de son licenciement vu que celui-ci est dans ces circonstances fondé sur la conduite et le comportement du travailleur. Il n'appartient pas, comme le souligne le premier juge en citant de la jurisprudence et de la doctrine, au tribunal de faire un contrôle d'opportunité du licenciement de M H vu que la requérante reste en principe seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'elle occupe.

Le juge quant à lui ne peut s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et ne peut décider ou vérifier l'opportunité de cette décision.

Pour l'ensemble de ces raisons la requérante estime que c'est à tort que le premier juge a accordé une indemnité pour licenciement abusif à M H »

La S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT sollicite par conséquent la réformation du jugement dont appel en ce qu'il la condamne au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif de 15.048,42 € bruts provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement abusif majorée des intérêts au taux légal.

Un titre subsidiaire, elle sollicite la Cour d'être autorisée à prouver l'insubordination et les absences litigieuses de Monsieur H par l'audition dans le cadre d'enquêtes de Monsieur D de Mesdames O et M, et de Monsieur M.



Monsieur F sollicite pour sa part la confirmation du jugement déferé en ce qu'il condamne la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT à lui payer une indemnité pour licenciement abusif d'un montant de 15.048,42 € bruts majoré des intérêts au taux légal.

Monsieur H invite par ailleurs la Cour à donner acte aux parties de leur accord transactionnel pour le surplus.

Il sollicite enfin la Cour de condamner la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT à lui payer les dépens de l'appel.

III. EN DROIT

Il convient de rappeler que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose notamment qu'« *Est considéré comme licenciement abusif d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur.* »

La S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT réitère dans ses conclusions d'appel que c'est en raison de l'attitude de Monsieur H qu'elle l'a licencié.

Elle fera certes également état de ce que les absences de Monsieur H ont perturbé l'organisation de ses services.

Pour établir l'attitude de Monsieur H ayant justifié son licenciement la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT fait état d'absences injustifiées et d'actes d'insubordination.

La S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT invoque tout d'abord le fait que Monsieur H s'est absenté du 2 au 16 septembre 2011.

Monsieur H soutient pour sa part avoir eu l'accord verbal de son employeur pour prendre ses congés durant cette période.

La S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT nie quant à elle avoir donné quelque accord à ce propos, et invoque le formulaire de demande de congé de Monsieur H formulaire qui reproduit la procédure à suivre lors d'une demande de congé, pour faire observer que ce formulaire ne comportait pas la signature pour acceptation, des gérants de la société, et que partant le congé demandé a été refusé.

Monsieur H soutient qu'en réalité, dans la pratique, si les travailleurs devaient effectivement remplir des formulaires de demande de congé, leur employeur ne leur en



remettait jamais de copie que ce soit pour accepter ou pour refuser le congé sollicité, et que seul un accord oral était donné.

Monsieur H précise que cette procédure avait ainsi pour effet de laisser le travailleur soumis à l'arbitraire de l'employeur qui pouvait à tout moment revenir sur l'accord donné.

Monsieur H estime que la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT qui a la charge de la preuve de ses allégations, n'établit pas qu'elle aurait refusé le congé demandé, ni qu'elle l'aurait accordé qu'à partir du 5 septembre.

La Cour relève que le document produit par la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT relatif à la demande de congé de Monsieur H n'est pas daté, concerne un congé à partir du 2 jusqu'au 16 septembre 2011, et n'est pas signé pour acceptation par l'employeur représenté par ses deux gérants.

Comme l'a très justement fait observer le Tribunal, ce document a été rempli de manière ambiguë puisque les dates des 22 et 23 août 2011 ont été inscrites après « *sollicite un congé à partir du...* », ce qui laisse apparaître qu'une demande de congé a été introduite pour la période des 22 et 23 août 2011 puis du 2 au 16 septembre 2011.

C'est donc avec pertinence que le premier juge en déduit que ce document a été rempli avant le 22 août 2011 (sauf à établir, quod non, que Monsieur H l'aurait repris après le 23 août 2011 pour y inscrire une seconde demande de congé), et, selon la thèse de l'employeur, au plus tard le 8 août 2011 (il ne prétend pas que Monsieur H n'aurait pas respecté le délai de deux semaines).

Il résulte par ailleurs du compte individuel de l'année 2011, des fiches de paie et des feuilles de route que les deux jours de vacances des 22 et 23 août 2011 ont été acceptés comme tel par l'employeur.

Or, comme le fait pertinemment observer le Tribunal, la preuve de l'accord des deux gérants de la société relatif à ces deux jours de congé, ne figure pas non plus sur la demande de congé produite par la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT.

La société n'explique pas les raisons pour lesquelles le congé du 22 et 23 août 2011 n'a pas non plus été signé « pour acceptation » par Monsieur S et G M

De même, le prétendu accord limité à la période de congé du 5 au 16 septembre ne résulte pas de ce document.

Dès lors qu'il apparaît clairement que l'employeur a marqué verbalement son accord sur le congé des 22 et 23 août 2000 ans, il doit nécessairement avoir confirmé à Monsieur



H. son accord ou son désaccord également sur sa demande de congé du 2 au 16 septembre 2011 bien avant le 2 septembre 2011.

Or, la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT n'apporte pas la preuve qu'elle a marqué son désaccord sur un congé à partir du 2 septembre 2011 et son accord sur un congé à partir du 5 septembre 2011.

Comme l'a très justement estimé le premier Juge, l'employeur est, en l'espèce, le premier responsable de l'ambiguïté créée par la pratique qu'il a mise en place.

La Cour considère donc, comme le Tribunal dont les motifs développés sur ce point n'ont pas été valablement rencontrés par la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT, qu'à supposer même qu'un accord verbal n'ait pas non plus été donné à Monsieur H. celui-ci a légitimement pu croire qu'il était autorisé à partir en congé le vendredi 2 septembre 2011 puisque son employeur ne s'était pas formellement opposé à ce qu'il prenne ses vacances durant la période de congé demandée depuis plusieurs semaines.

La Cour relève, pour autant que de besoin, que la procédure relative aux demandes de congés dont la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT fait état, non seulement est ambiguë comme cela se trouve développé ci-avant, mais n'est de surcroît pas constante, l'appelante reconnaissant elle-même à la dix-septième page de ses conclusions ne pas toujours la respecter.

Il résulte de ce qui précède que c'est de manière légitime que Monsieur H. s'est absenté le 2 septembre 2011, le congé prévu ne pouvant lui être retiré la veille par son employeur, de façon sinon arbitraire en tout cas imprudente.

Le licenciement moyennant préavis notifié à Monsieur H. le lendemain de son retour de vacances ne peut être considéré comme justifié par la conduite ou l'aptitude de Monsieur H. celui-ci ayant eu un comportement tout à fait légitime comme cela fut précisé ci-avant.

Le licenciement est partant abusif.

En ce qui concerne l'attitude adoptée par Monsieur H. au cours de la période de préavis, et dont la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT lui fait reproche estimant qu'elle justifiait un licenciement pour motif grave, la Cour qui n'est saisie que de l'examen du caractère abusif du licenciement, rappelle d'abord que si Monsieur H. eût dû en principe reprendre le travail le 23 septembre 2011, il résulte des éléments et pièces du dossier que celui-ci se trouvait les 20, 21 et 22 septembre en tout cas en incapacité de travail, s'étant vu prescrire des anxiolytiques dont la prise est incompatible avec la conduite de véhicule, et leurs effets subsistant plusieurs heures après leur administration, de sorte que c'est tout à



fait légitimement que Monsieur H. a averti son employeur de son impossibilité de travailler ce jour-là, la conduite de camion étant sa seule activité au sein de la société.

Monsieur H. soutient par ailleurs avoir reçu l'autorisation de son employeur de ne reprendre le travail que le lundi 26 septembre.

La S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT conteste avoir donné cette autorisation.

Monsieur H. produit pour sa part une attestation d'un collègue Monsieur V qui confirme ses allégations en ces termes :

« Concernant le coup de fil de Monsieur H

Le 22/09/2011 au soir, je me trouvais au bureau quand les M. étaient en pleine discussion. G. M. et sa famille racontaient : H. a téléphoné, le médecin conseil lui a dit de reprendre le travail le 23 septembre 2011.

Je lui ai dit que demain, il pouvait rester à la maison et qu'il n'y avait pas de travail pour lui et qu'il ne devait pas reprendre le travail avant le lundi 26 septembre 2011.

La discussion entre eux a continué en la défaveur de H. ».

La S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT estime que cette attestation doit être écartée des débats pour cause de non-objectivité.

La Cour estime pouvoir prendre cette attestation en considération dès lors que contrairement à ce que soutient la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT, elle paraît avoir été rédigée dans un contexte garantissant son objectivité, Monsieur V n'étant d'une part actuellement plus dans un lien de subordination par rapport à l'appelante, et n'apparaissant d'autre part, pas avoir eu quelque conflit avec son employeur, ayant quitté la société de sa propre initiative.

La Cour ne peut au vu de ce qui précède que confirmer le jugement déferé en ce que le Tribunal a estimé qu'il existait un ensemble de présomptions graves, précises et concordantes établissant que Monsieur H. ne pouvait pas reprendre le travail le vendredi 23 septembre 2011.

La Cour estime par ailleurs devoir également suivre le Tribunal en ce qu'il considère qu'à supposer même que Monsieur H. ait repris le travail, le lundi 26 septembre 2011, sans l'accord explicite de son employeur, il ne peut lui être fait reproche dans les circonstances rappelées ci-avant, de ne pas avoir voulu conduire un véhicule le vendredi 23 septembre 2011, s'agissant de son unique activité.

On ne peut dès lors déduire de l'absence au travail de Monsieur H. le 23 septembre 2011, quelque motif légitime dans le chef de la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT de le licencier en raison de sa conduite.



En ce qui concerne l'absence au travail de Monsieur H le 30 septembre 2011, force est de constater que c'est à tort que la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT fait grief à celui-ci d'avoir exercé le droit que la loi lui reconnaît de se rendre à des entretiens d'embauche, le vendredi 30 septembre 2011, alors qu'il savait que cette journée était un jour chargé dans l'entreprise.

En effet, il est de jurisprudence constante que l'exercice par le travailleur de son droit prévu à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978, de rechercher un nouvel emploi durant le délai de préavis n'est pas soumis à l'autorisation préalable de son employeur.

Si la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT entend faire état de ce que le vendredi est un jour chargé dans l'entreprise, il sied de rappeler qu'ainsi que l'a très justement considéré la Cour du travail de Mons, les nécessités de l'entreprise ne peuvent paralyser les efforts de reclassement du travailleur (C.T. Mons, 13 février 1988, J.T.T., 1998, p. 31).

Comme le relève le Tribunal, non seulement la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT ne prouve pas que Monsieur H aurait abusé de son droit de s'absenter du travail en vue de rechercher un nouvel emploi, mais elle ne démontre pas non plus avoir subi quelque préjudice de ce fait.

L'absence de Monsieur H le 30 septembre 2011 étant tout à fait légitime, elle ne peut constituer un motif permettant de considérer le licenciement de celui-ci comme n'étant pas abusif.

En ce qui concerne les faits d'insubordination de 19, 27 et 29 septembre 2011, invoquées par la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT, la Cour constate que celle-ci n'apporte pas de preuves suffisantes d'actes d'insubordination.

La Cour relève d'abord que la feuille de route du 19 septembre établit bien que l'enlèvement de matériel a été effectué à Jumet ce jour-là, ce qui n'est d'ailleurs plus contesté par la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT qui précise qu' « *il est possible qu'il y ait eu a posteriori une confusion de date de la concluante* ».

Les feuilles de route des 27 et 29 septembre 2011 ne permettent pas non plus d'établir les faits reprochés, à suffisance de droit.

Comme le relève le premier juge, pour la tournée du 17 septembre 2011, deux adresses d'enlèvement sont mentionnées pour un seul client, le client étant repris entre les deux.

Pour la tournée du 29 septembre 2011, le nom du client a été barré.

Les attestations de Monsieur D et de la société SYSTEMAT ne sont pas davantage déterminantes.



En effet, si, bien que ne permettant de situer les faits dans le temps, ces attestations font état de l'absence de matériel, on ne peut en déduire quelque intention délibérée de la part de Monsieur F. d'enfreindre un ordre de son employeur.

L'attestation de Monsieur D fait certes état de ce que Monsieur H a prévenu qu'« *il serait trop court pour faire son enlèvement de matériel* ».

Cet empêchement matériel dont Monsieur H a prévenu son employeur n'implique pas un refus d'effectuer cet enlèvement mais une difficulté le rendant impossible.

De même l'attestation de la société SYSTEMAT précisant « *Je vous confirme que votre chauffeur Monsieur H a prévenu un jour qu'il ne saurait pas venir enlever le matériel chez nous parce qu'il n'avait pas le temps. Nous avons dû patienter jusqu'à 18 heures pour l'enlèvement.* », ne permet pas d'établir quelque intention malveillante dans le chef de Monsieur H, ne faisant état que de ce que celui-ci a prévenu ladite société de son empêchement en raison d'un manque de temps.

Il résulte de ce qui précède que c'est en vain que la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT invoque ces prétendus actes d'insubordination pour conclure au caractère abusif du licenciement intervenu.

La Cour entend préciser pour autant que de besoin que ne peut être davantage pris en compte le fait que les absences au travail de Monsieur H dont il a été démontré qu'elles n'étaient pas injustifiées, soient survenues un vendredi, jour où le travail serait plus intense, pour justifier un licenciement en raison d'une désorganisation du travail.

L'absence d'un travailleur entraîne nécessairement toujours, d'une certaine manière, une désorganisation.

Pour qu'il puisse justifier que le motif du licenciement soit « *fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, un employeur ne peut valablement invoquer quelques absences ponctuelles passées, et non susceptibles de se reproduire.

Ce n'est en effet que lorsque ces absences sont répétées ou régulières, comme par exemple dans le cas d'un travailleur atteint d'une maladie chronique ou devant subir des traitements réguliers, que l'on peut estimer qu'elles puissent perturber le fonctionnement de la réorganisation de l'entreprise, et au besoin entraîner la réorganisation totale ou partielle de celle-ci.



En l'espèce, les absences de Monsieur H ne pouvaient être répétitives puisque juste après sa première absence le 2 septembre 2011, tout à fait légitime comme cela fut précisé ci-avant, celui-ci fut licencié.

La dernière absence également justifiée est survenue de surcroît précisément en raison de ce licenciement, Monsieur H s'étant absenté pour se présenter à un entretien d'embauche comme l'y autorisait l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978.

Quant à l'absence du 23 septembre 2011, on rappellera qu'elle eut lieu en raison de l'impossibilité pour Monsieur H de conduire un véhicule sous l'effet des anxiolytiques qu'il avait pris.

Ces absences ne peuvent donc constituer en l'espèce un motif de licenciement en vue d'une réorganisation des services de la société, ayant été ponctuels et occasionnels et ne risquant pas de se reproduire puisque Monsieur H n'était pas appelé à poursuivre ses prestations au service de la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT.

La Cour constate qu'il résulte de ce qui précède que l'appel tel que limité par les parties en raison de l'accord transactionnel qu'elles ont conclu, n'est pas fondé, et cela sans estimer devoir procéder à quelque enquête suggérée à titre subsidiaire par l'appelante, les faits à propos desquels celle-ci suggérait l'audition de témoins pour autant que la Cour l'estime opportun n'apparaissant soit pas pertinents, soit sans intérêts, au vu des développements repris dans les motifs du présent arrêt.

La Cour rappelle que le Tribunal a notamment ordonné la réouverture des débats « *afin de permettre aux parties de discuter contradictoirement du contenu de la rémunération de six mois pour le calcul de l'indemnité pour licenciement abusif* » ayant précisé sans le dispositif du jugement déféré, que le montant brut de 15.048,42 € au paiement duquel la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT était condamnée à ce titre était un montant provisionnel.

Monsieur H a établi, à la dix-septième page de ses conclusions d'appel, un calcul confirmant ce montant de 15.048,42 €, calcul qui n'est pas contesté à titre subsidiaire par la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT.

Ce calcul apparaissant correct, et n'étant de surcroît pas contredit par la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT, la Cour considère que le montant de 15.048,42 € brut doit être fixé à titre définitif et non plus provisionnel, comme étant le montant au paiement duquel l'appelante doit être condamnée.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**



Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel,
Le dit non fondé,

Confirme le jugement en ce qu'il condamne la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT à payer à Monsieur H la somme brute de 15.048,42 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif à majorer des intérêts au taux légal à partir du 20 septembre 2011 jusqu'à son parfait paiement, précisant toutefois que la somme de 15.048,42 € précitée est un montant fixé à titre définitif, et donc non plus provisionnel.

Donne acte aux parties de leur accord transactionnel pour le surplus.

En application de l'article 1017 du code judiciaire, condamne la S.P.R.L. TRANSPORTS MICHOT au paiement des frais et dépens de l'appel liquidés par Monsieur H à la somme de 2.200 € et lui délaisse les siens propres.

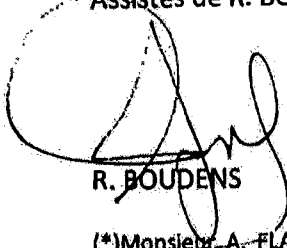
Ainsi arrêté par :

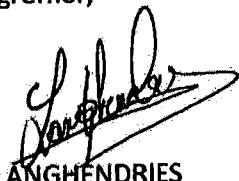
X. HEYDEN, président,

A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur, (*)

A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de R. BOUDENS, greffier,


R. BOUDENS


A. LANGHENDRIES

A. FLAMAND (*)


X. HEYDEN

(*) Monsieur A. FLAMAND, Conseiller social au titre d'employeur, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

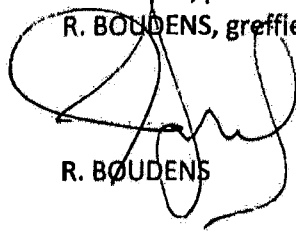
Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur X. HEYDEN, Président de chambre à la Cour du Travail, et Monsieur A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier. Le Greffier,


R. BOUDENS



L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **13 mars 2017**, où étaient présents :

X. HEYDEN, président,
R. BOUDENS, greffier



R. BOUDENS



X. HEYDEN

