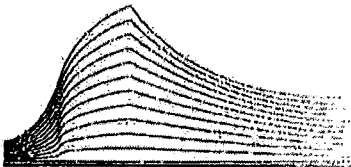


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres

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



Numéro du répertoire
2017 / A76
Date du prononcé
4 juillet 2017
Numéro du rôle
2016/AB/340

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000894087-0001-0010-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame **R**

partie appelante,

représentée par Maître Antoine VANDEN ABEELE, avocat à 1170 BRUXELLES,

contre

La S.P.R.L. FMC CHEMICAL, dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Boulevard de la
Plaine 9/3, inscrite auprès de la Banque carrefour des entreprises sous le n° 0474.192.418
partie intimée,

ayant pour conseils Maître Julien Hick, avocat à 1150 BRUXELLES et Maître Stijn
DEMEESTERE, avocat à DIEGEM et représentée à l'audience par Maître Julien Hick,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur R contre le jugement contradictoire prononcé le 29
février 2016 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n°
13/16224/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour
du travail le 4 avril 2016 ;

Vu l'ordonnance du 4 mai 2016 donnant acte aux parties des délais de conclusions déterminées
entré elles et fixant la date de plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 28 juin 2017 ;

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 01-00000874087-0002-0010-01-01-4



I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

La demande originaire de monsieur R_i avait pour objet de condamner la sprl Fmc Chemical à lui payer la somme de 20.000 € du chef de licenciement abusif.

Par jugement contradictoire du 29 février 2016, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

- « - Déclare la demande recevable mais non fondée.
- Déboute Monsieur R_i de sa demande
- Condamne Monsieur R_i aux dépens soit 1.210 € (indemnité de procédure)".

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de :

- mettre à néant le jugement dont appel:
- condamner la sprl Fmc Chemical à payer à monsieur R_i la somme de 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.
- condamner la sprl Fmc Chemical à délivrer les documents sociaux et fiscaux relatifs au montant réclamé, sous peine d'astreinte de 50 € par documents et par jour de retard à partir de la signification du jugement à intervenir.
- condamner la sprl Fmc Chemical aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure fixés à 1.210 € (1^{ère} instance) et 1.320 € (appel).

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 15 mars 2013, la sprl Fmc Chemical (active dans le secteur des produits chimiques) et monsieur R_i ont conclu un contrat de travail à durée



indéterminée au terme duquel monsieur R fut engagé en qualité de « customer service representative » à partir du 11 avril 2013. Ledit contrat prévoyait une période d'essai de 6 mois et une rémunération de 3.850 € brut par mois.

Monsieur R a été absent pour maladie du 13 au 17 avril 2013, les 2 et 3 mai 2013, du 6 mai au 10 mai 2013, le 21 mai 2013 et du 17 juillet 2013 jusqu'à la date de la rupture.

En date du 5 juillet 2013, un avenant a été conclu au contrat de travail réduisant la période d'essai à 3 mois en manière telle qu'elle devait s'achever au 11 juillet 2013 et prévoyant une augmentation de la rémunération brute de 100 € par mois.

En date du 11 juillet 2013, la sprl Fmc Chemical a établi un rapport d'évaluation unilatérale de monsieur R. Ledit rapport signé par monsieur F (directeur des ressources humaines) et madame S, supérieur hiérarchique direct de monsieur R, concluait ce qui suit : « *vu le manque de performance de R jusqu'à maintenant (...) la mauvaise communication avec ses collègues et la remise en cause systématique des procédures et pratiques, nous recommandons de ne pas poursuivre la relation de travail avec R.* ».

En date du 15 juillet 2013, monsieur R a adressé un mms à madame Schrobiltgen en joignant un certificat médical et en l'informant qu'il pourrait revenir au travail le 17 juillet.

Par mail du 16 juillet 2013, madame S a précisé à monsieur R ce qui suit :

« C'est super si tu peux être de retour le 17 car comme tu le sais, c'est le rush avec les metham, c'est la panique ».

Par mail du 17 juillet 2013, monsieur R a informé madame S qu'il était toujours malade et incapable de venir travailler et qu'il irait chez son médecin le jour même.

Par mail en réponse du 17 juillet 2013, madame S en a pris bonne note, en précisant qu'elle partait en vacances le lendemain et qu'elle espérait pouvoir compter sur une équipe complète pendant ses vacances.

Par courrier du 26 juillet 2013, la sprl Fmc Chemical a notifié à monsieur R son licenciement à la date du 31 juillet 2013 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Cette indemnité sera fixée à 3 mois. Le certificat de chômage C4 (dont la date d'établissement est difficilement lisible) reprend comme motif précis du chômage « *ne convient plus* ».

Par mail du 30 juillet 2013, monsieur R a précisé qu'il était scandalisé par son licenciement intervenant après une réduction de sa période d'essai et l'envoi d'un certificat médical de prolongation de l'incapacité, que ce licenciement était abusif et que selon son



avocat, il pouvait réclamer une indemnité de licenciement abusif de 6 mois. Il a par ailleurs indiqué qu'à défaut de paiement de cette indemnité dans les deux semaines, il porterait l'affaire en justice.

Par courrier en réponse du 7 août 2013, la sprl Fmc Chemical a précisé que son licenciement n'était nullement lié à ses absences pour cause de maladie mais bien à un manque de performance. Elle a par ailleurs expliqué que la réduction de la période d'essai n'avait pas eu lieu pour des motifs légitimes.

Par courrier du 25 septembre 2013, le conseil de monsieur R_i a estimé le licenciement abusif au vu du contexte : le licenciement intervenait après la signature d'un avenant prévoyant une augmentation salariale et une réduction de la période d'essai dans un but de rétention (étant donné que monsieur R_i disposait d'opportunités auprès d'un autre employeur) et alors que monsieur R_i se trouvait en incapacité de travail. Il a contesté le prétendu manque de performance. Il a fait valoir que le licenciement était intervenu dans le seul but de lui nuire.

Par courrier en réponse du 17 octobre 2013, le conseil de la sprl Fmc Chemical a contesté le caractère abusif du licenciement, en expliquant les motifs à l'origine de ce licenciement. La diminution de la période d'essai et l'augmentation salariale furent expliquées de la manière suivante :

« Ce n'est d'ailleurs qu'à la faveur de difficultés organisationnelles et de la pression exercée sur sa supérieure hiérarchique directe, madame Valérie S_i, que monsieur R_i s'est vu consentir une réduction de sa période d'essai (formalisée dans un avenant du 5 juillet 2013) et une augmentation salariale à partir du 1^{er} août.

En effet, après 2 mois et demi au sein de la société (notamment le 1^{er} juillet 2013), monsieur R_i informé madame S_i, qu'il avait reçu une proposition d'emploi de la part d'une autre société et qu'il souhaitait que la société mette fin à sa période d'essai... sans quoi il démissionnerait (sic I).

A cette même période, le département Customer Service, dont monsieur R_i faisait partie, rencontrait des difficultés d'organisation engendrées d'une part, par les congés d'été et d'autre part, par la circonstance que les deux autres employés du département rencontraient des difficultés personnelles (familiales pour l'une/de santé pour l'autre) ce qui laissait planer un certain flou sur l'organisation du service durant les deux mois à venir.

Dans ce contexte, il est évident que madame S_i souhaitait consolider son effectif et que la menace du départ de R_i était une source de stress. Elle a alors exprimé, auprès de ses supérieurs hiérarchiques, son souhait d'accéder à la demande de monsieur R_i



Le lendemain, monsieur R. formait une nouvelle demande consistant en une augmentation salariale de 100 euros bruts par mois. Il ne fait nul doute que M. R. a ressenti le stress de V. S et qu'il a souhaité en tirer profit. Un avenant au contrat a été signé le 5 juillet 2013 mettant fin à la période d'essai à la date du 11 juillet 2013 (...) ».

Ledit courrier explique par ailleurs que suite à cela, s'en suivirent des discussions entre madame S, monsieur F (directeur des ressources humaines) et monsieur W (business director) au cours desquelles les mauvaises performances de monsieur R ont été épinglées, suite à quoi monsieur F s'est entretenu avec les différentes personnes travaillant directement ou indirectement avec monsieur R. Un document d'évaluation interne a ensuite été réalisé confirmant un manque évident de performance. A ce motif s'ajoutait le non-respect systématique des règles relatives aux absences en vigueur au sein de la société.

Les parties ont continué à s'échanger des courriers par l'intermédiaire de leurs conseils.

V. DISCUSSION.

Position des parties.

Monsieur R. fait valoir que son licenciement est abusif car son employeur a détourné le droit de licencier de sa finalité et l'a exercé dans le seul but de lui nuire.

La sprl Fmc Chemical conteste le caractère abusif du licenciement, lequel était justifié par le résultat de l'évaluation mettant en évidence que monsieur R :

- ne respectait pas les procédures internes et les pratiques commerciales de la société ;
- ne gérait pas les stocks de manière professionnelle ;
- discutait les instructions de ses supérieurs ;
- ne tenait pas ses dossiers à jour ;
- entretenait des contacts insuffisants avec la clientèle ;
- entretenait de mauvais rapports avec ses supérieurs et ses collègues.

Position de la Cour.

Les principes.

La notion d'abus de droit a été définie par la Cour de Cassation par plusieurs arrêts cités ci-après dont la Cour partage l'interprétation.



Si tout employeur dispose du droit de licencier un travailleur, l'exercice de ce droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. Joassart ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G. n° C.09.118.F, www.juridat.be ; Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juridat.be ; Cass., 30 janvier 2003, R.G. C.00.0632.F, www.juridat.be), ce qui est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass., 17 janvier 2011, R.G. n° C.10.0246.F, www.juridat.be; Cass., 14 octobre 2010, R.G. n° C.09.0608.F, www.juridat.be; Cass., 9 mars 2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain; Cass., 17 mai 2002, R.G. n° 01.0101.F, www.juridat.be, Cass., 30 novembre 1989, RG n° 8458, www.juridat.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63).

En application de l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, c'est à l'employé qui invoque avoir été licencié abusivement qu'il incombe de démontrer l'abus de droit.

L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410 et suiv., note C. Wantiez).

Application.

A la date à laquelle le licenciement de monsieur R. est intervenu, il n'existait aucune obligation légale pour les employeurs de motiver le licenciement. Suite au mail et aux courriers adressés par monsieur R. et son conseil à la suite du licenciement, la sprl Fmc Chemical a détaillé les motifs précis à l'origine du licenciement.

Monsieur R. n'a pas remis en question le contexte dans lequel l'avenant à son contrat de travail avait été conclu (prévoyant tout à la fois une réduction de la période d'essai et une augmentation salariale) qui a été décrit de manière circonstanciée dans le courrier du conseil de la sprl Fmc Chemical du 17 octobre 2013, à savoir que c'est en raison d'une menace de démissionner de sa part pour aller travailler pour un autre employeur exprimée à un moment où le département où il travaillait connaissait des difficultés d'organisation, que sa supérieure hiérarchique, madame S. , a sollicité auprès de ses supérieurs son souhait d'accéder à sa demande de réduire la période d'essai et que dans un second temps, monsieur R. a formulé en outre une demande d'augmentation de sa rémunération, à laquelle il a également été fait droit. Cela rend vraisemblable que l'avenant ait été conclu sans réaliser au préalable une évaluation du travail accompli par monsieur R. Jusque-là, étant entendu que le contraire n'est pas démontré par monsieur R.



Dans ces circonstances, la Cour estime que l'avenant ne peut faire la preuve que la sprl Fmc Chemical était contente du travail de monsieur R et consciente de sa valeur et ne peut à lui seul contredire le manque de performance qui sera pointé dans le document circonstancié d'évaluation interne établi le 11 juillet 2013, soit à un moment où madame S n'était pas encore partie en vacances.

Le mail de madame S du 16 juillet 2013 ne contredit pas ce document d'évaluation interne mais illustre le stress bien réel de celle-ci, dont le département était confronté à des difficultés d'organisation et qui était à deux jours de son départ en vacances.

La réalisation d'un test de personnalité antérieurement à l'engagement de monsieur F ne permet pas davantage de contredire ce manque de performance constaté après une occupation au travail de pratiquement quatre mois.

Il n'est pas anormal qu'en raison de ces difficultés d'organisation et du départ en vacances prochain de madame S, la sprl Fmc Chemical n'ait pas décidé de licencier monsieur R le jour de l'établissement du document d'évaluation interne mais ait attendu deux semaines pour ce faire.

Même si ce document d'évaluation interne n'a pas été communiqué à monsieur R pendant son occupation au travail et que son contenu est contesté par ce dernier, cela ne suffit pas à rendre son licenciement abusif dans le contexte précité et ce alors que la sprl Fmc Chemical n'avait aucune obligation de motiver le licenciement de son employé. Il n'existe en tout cas pas d'éléments de preuve que le rapport d'évaluation du 11 juillet 2013 ait été inventé de toutes pièces.

Au vu des développements qui précèdent, monsieur R ne démontre pas que l'exercice par la sprl Fmc Chemical de son droit de licenciement excédait manifestement l'exercice normal de ce droit par un employeur normalement prudent et diligent. L'intention de nuire ou le détournement du droit de licenciement de sa finalité économique et sociale ne sont pas prouvés. Dans les circonstances prédécrites, le fait que le licenciement ait eu lieu pendant une période d'incapacité de travail ne peut suffire à prouver l'abus de droit.

Monsieur R n'établit pas davantage l'existence d'un dommage matériel et/ou moral non réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Le fait qu'il n'ait pas pu profiter de l'augmentation salariale convenue est la conséquence logique de la perte de son emploi et ne constitue pas un dommage distinct de celui causé par la rupture du contrat de travail.

Monsieur R dépose à son dossier la preuve qu'il a acheté le 28 juin 2013 un véhicule de marque Dacia (modèle Logan) pour un prix de 7.539 € (Tva comprise) et qu'il l'a revendu le 6 juin 2014 à une société pour un prix de 4.100 € (après avoir parcouru 8.633 km). Il soutient



sans le démontrer que suite à son licenciement, le financement de ce véhicule pesant trop lourd, il a été contraint de le revendre et laisse supposer que la revente de ce véhicule à un prix moindre constitue la preuve d'un dommage matériel. D'abord, l'existence d'un financement pour l'achat de ce véhicule n'est pas démontré. Ensuite et à supposer même qu'un tel financement soit démontré, au vu du délai de 11 mois qui s'est écoulé entre la date du licenciement et la date de revente du véhicule, il n'est pas prouvé que ce licenciement était la cause de la revente du véhicule. Monsieur F ne dépose d'ailleurs pas d'extraits de ses comptes en banque qui feraient la lumière sur l'état de ses ressources au moment de la revente de son véhicule ni une preuve qu'il émargeait du chômage lors de la revente de ce véhicule. Il ne peut être exclu qu'il ait retrouvé du travail et se soit vu mettre à disposition un véhicule de société rendant la possession de son véhicule Dacia inutile. Par ailleurs, ce véhicule ayant été utilisé pendant 11 mois, la simple revente à un prix inférieur ne constitue pas la preuve d'un préjudice indemnisable en lien de causalité avec le licenciement mais peut être le résultat de la dépréciation normale de la valeur d'un véhicule usagé.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la demande de dommage est intérêts est non fondée. Le jugement a quo peut dès lors être confirmé.

Sa demande de délivrance des documents sociaux relatifs au montant de 20.000 € réclamé n'est dès lors pas justifiée.

Monsieur R étant la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, il est tenu aux dépens d'appel liquidés à juste titre par la sprl Fmc Chemical à la somme de 1.320 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement a quo en toutes ses dispositions en ce compris les dépens ;

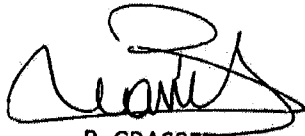
Déclare la demande de délivrance de documents sociaux non fondée et en déboute monsieur R ;

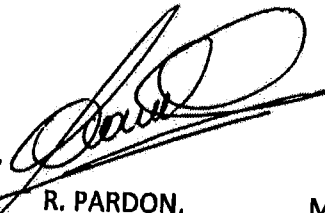
Condamne monsieur R aux dépens d'appel liquidés par la sprl Fmc Chemical à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure ;

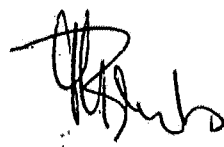


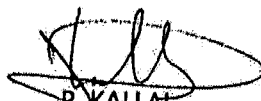
Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de B CRASSET, greffier


B. CRASSET,

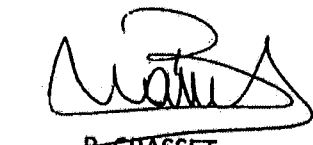

R. PARDON,


M. POWIS DE TENBOSSCHE,


P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire
de la Cour du travail de Bruxelles, le 4 juillet 2017, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
B. CRASSET, greffier


B. CRASSET,


P. KALLAI,

