

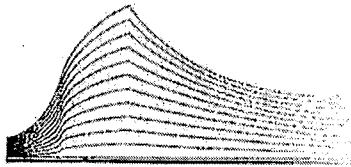
Copie

Délivrée à: me. FGTB - Bruxelles

art. 792 C.J.

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

30 OCT. 2018



Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 2896
Date du prononcé
22 octobre 2018
Numéro du rôle
2016/AB/479
Décision dont appel
14/9880/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00001260948-0001-0012-01-01-1



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

La S.A. CENTRE MARCHÉ AU CHARBON,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Marché au Charbon 106-108,
partie appelante,
représentée par Maître DJAOUDI Hélène loco Maître RASNEUR Antoine, avocat à 1170
BRUXELLES,

contre :

M

domicilié à

partie intimée,

représentée par Monsieur VANDENDOOREN Thierry, délégué syndical, porteur de
procuration,

★

★ ★

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 SA CENTRE MARCHÉ AU CHARBON contre le Jugement prononcé le
14 janvier 2016 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 18 mai 2016 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions de synthèse de Monsieur M reçues au greffe de la Cour
le 23 janvier 2017 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la SA CENTRE MARCHÉ AU
CHARBON reçues au greffe de la Cour le 13 mars 2017 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 24 septembre 2018.

PAGE 01-00001260948-0002-0012-01-01-4



I. RECEVABILITÉ DES APPELS.

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

II. L'OBJET DES APPELS.

Il sied de rappeler que Monsieur M[] est entré au service de la SA CENTRE MARCHÉ AU CHARBON, ci-après SA CMC, le 26 novembre 2013 pour exercer des fonctions de barman et d'entretien des locaux.

Monsieur M[] a été licencié pour motif grave, le 21 août 2014.

Les motifs graves invoqués par la SA CMC sont: « (...) abandon de travail, absences injustifiées (14.08.2014, 17.08.2014, 19.08.2014 et 20.08.2014) avec, notamment, pour conséquences la désorganisation de la gestion de notre structure de personnel au travail ».

Le 27 août, Monsieur M[] a, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, sollicité sa réintégration. Celle-ci a été refusée.

Monsieur M[] a saisi le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, par requête déposée au greffe de ce Tribunal le 23 septembre 2014, afin de voir la SA CMC condamnée à lui payer les sommes suivantes :

- 1.892,55 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 64,59 euros bruts à titre de rémunération pour la période du 14 au 21 août 2014 ;
- 4.262 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les intérêts sur ces sommes ;
- les dépens de l'instance.

Aux termes de son jugement prononcé le 14 janvier 2016, le Tribunal a d'abord considéré que les absences de Monsieur M[] étaient toutes justifiées, les incapacités de travail invoquées par celui-ci ayant notamment été validées par le médecin-contrôle.

Le Tribunal a par ailleurs estimé que, contrairement à ce que soutenait la SA CMC, Monsieur M[] avait bien répondu dans un délai raisonnable aux demandes de justification de ses absences qui lui avaient été adressées par la SA CMC.



Le Tribunal a dès lors décidé que le licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'était pas justifié.

Le Tribunal a partant déclaré fondées les demandes de Monsieur M tendant à voir la SA CMC condamnée à lui payer une indemnité compensatoire de préavis ainsi que sa rémunération pour la période du 14 au 21 août 2014.

Le Tribunal a également considéré que le licenciement de Monsieur M était « manifestement déraisonnable » au sens de la CCT n° 109 du Conseil national du travail, et a fixé l'indemnité à un montant correspondant à 10 semaines de rémunération.

Le dispositif du jugement est partant ainsi libellé :

« Le tribunal,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les demandes de Monsieur M recevables et fondées ;

Par conséquent, condamne la sa CMC à payer à Monsieur M , sous la déduction des retenues légales obligatoires, les sommes suivantes :

- 1.892,55 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 64,59 EUR bruts à titre de rémunération pour la période du 14 au 21 août 2014 ;
- 2.495,68 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Condamne la sa CMC aux dépens de Monsieur M non liquidés.

Ainsi jugé (...) »

La SA CMC a interjeté appel de ce jugement.

Elle fait grief au Tribunal de ne pas avoir correctement apprécié, tant en fait qu'en droit, les éléments de la cause.

Elle sollicite par conséquent la Cour de réformer le jugement déféré et de déclarer les demandes de Monsieur M non fondées.

La SA CMC postule également la condamnation de Monsieur M au paiement des dépens des deux instances.

Monsieur M sollicite pour sa part la confirmation du jugement, excepté toutefois en ce que celui-ci fixe l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable



à un montant équivalent à 10 semaines de rémunération. Monsieur M forme donc sur ce point un appel incident, postulant à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable un montant correspondant à 17 semaines de rémunération, soit la somme brute de 4.242,65 euros.

Monsieur M forme également une demande tendant à la condamnation de la SA CMC à lui payer une somme de 1.000 euros pour appel vexatoire.

Monsieur M invite la Cour à condamner la SA CMC au paiement des dépens des deux instances.

III. EN DROIT.

1. L'appel principal.

a. Le motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis.

Il convient de rappeler que Monsieur M a adressé à la SA CMC, le 30 juillet 2014, un certificat médical attestant son incapacité de travail du 31 juillet au 13 août 2014.

La SA CMC a fait contrôler cette incapacité de travail, et le médecin-contrôle a confirmé l'incapacité de travail jusqu'au 14 août 2014.

Par e-mail du 1er août, la société MENSURA a communiqué à la SA CMC cette validation de l'incapacité.

Le 13 août 2014, Monsieur M a informé la SA CMC que son incapacité médicale était prolongée. Il a adressé à celle-ci un certificat médical couvrant la période du 14 au 27 août 2014.

La SA CMC a, une nouvelle fois, sollicité l'intervention d'un médecin-contrôle lequel, après avoir effectué son contrôle le 14 août 2014, a confirmé la réalité de l'incapacité, jugeant toutefois Monsieur M apte à reprendre le travail le 25 août 2014.

Le 18 août 2014, la SA CMC a été informée, par la société MENSURA des résultats du contrôle, comme suit :

*« Procédure de concertation entamée, apte au travail à partir du 14/08/2014.
Veuillez contacter Imméd. Mensura absentéisme si le travailleur n'a pas repris le travail à cette date ».*



Il importe de souligner donc qu'alors que le médecin-contrôle avait validé l'incapacité de travail, la SA CMC a été informée du contraire.

Comme l'a très justement considéré le Tribunal, *« Il n'en demeure pas moins que Monsieur M était bien en incapacité de travail, validée par le médecin-contrôle, de sorte qu'il n'était pas en absence injustifiée à partir du 14 août 2014. Ce fait ne peut donc de facto être retenu au titre de faute grave, puisqu'il ne s'agit pas d'une faute »*.

En ce qui concerne l'absence de réponse aux demandes de justification adressées à Monsieur M. par la SA CMC, reprochée à celui-ci, il convient de rappeler que lorsqu'elle a reçu l'information erronée selon laquelle l'incapacité de travail de Monsieur M. était invalidée depuis le 14 août 2014, la SA CMC a répondu à la société MENSURA que Monsieur M. n'avait pas repris le travail depuis le 14 août, et a adressé deux courriers recommandés à Monsieur M., le premier le 18 août 2014, le second le 19 août 2014, dénonçant cette situation d'absence injustifiée, exigeant que celui-ci prenne contact avec elle pour prendre connaissance de son horaire de travail.

La société MENSURA n'a pas répondu à la SA CMC, et cette dernière n'a plus tenté ensuite de reprendre contact avec elle pour déterminer la marche à suivre.

La décision de licencier Monsieur M. est intervenue le jeudi 21 août 2014, sans que celui-ci ait répondu aux courriers des 18 et 19 août 2014. Monsieur M. a répondu précisément le 21 août 2014 que le médecin-contrôle de MENSURA avait confirmé la réalité de son incapacité de travail limitant toutefois celle-ci au 25 août 2014.

Le Tribunal a considéré qu'il ne pouvait être reproché à Monsieur M. de ne pas avoir répondu avec une suffisante célérité aux mises en demeure de son employeur à prendre contact avec celui-ci.

Le Tribunal, rappelant que le premier courrier recommandé adressé à Monsieur M. a été réceptionné le 19 août 2014, et que ce dernier y a répondu le 21 août 2014, soit deux jours après sa réception, a considéré que *« ce délai de réponse n'est pas excessif et ce d'autant qu'il a pris contact avec son organisation syndicale pour examiner le courrier de son employeur et l'aider à rédiger une réponse (son courrier de réponse a en effet été rédigé sur papier à entête de la FGTB) »*.

La SA CMC soutient devant la Cour que lorsque Monsieur M. a reçu les demandes de justification qu'elle lui a adressées *« il était en possession du rapport de contrôle de Mensura, mais s'est abstenu, à dessein, de le communiquer à la SA CMC. Il était pourtant informé que Mensura avait remis un document ne correspondant pas à celui qu'il avait reçu »*.



Cette argumentation n'est pas du tout pertinente. En effet, outre le fait que Monsieur M a précisément répondu à la SA CMC le 21 août 2014, ce que le Tribunal a considéré, à raison, comme étant un délai raisonnable, Monsieur M se trouvait dans une situation tout à fait équivoque dans laquelle on lui faisait part d'une décision de MENSURA tout à fait contraire à celle qui lui avait été donnée. Compte tenu de la difficulté à comprendre une situation absolument incohérente et incompréhensible Monsieur M a légitimement consulté son organisation syndicale avant de prendre attitude. Cette consultation qui a nécessairement fait obstacle à une réaction immédiate, apparaît d'autant plus justifiée que Monsieur M s'est précisément trouvé confronté à une situation dans laquelle deux décisions différentes ayant le même objet, rendues par le même organisme, lui étaient soumises.

Soutenir que Monsieur M s'est abstenu à dessein d'avertir son employeur de la décision validant jusqu'au 25 août 2014 son incapacité de travail, non seulement ne correspond pas à la réalité comme cela fut développé ci-avant, mais relève également du procès d'intention.

Le reproche de ne pas avoir pris contact avec la SA CMC directement par téléphone ou par mail, qui est également adressé à Monsieur M, n'est pas davantage pertinent.

En effet, dès lors que la SA CMC a estimé devoir recourir à la recommandation postale pour inviter Monsieur M à justifier son absence, probablement pour se ménager une preuve de son envoi ce qui est tout à fait légitime et compréhensible, il ne peut être reproché à Monsieur M d'avoir, à son tour, également choisi la même voie pour y répondre.

Il résulte de ce qui précède que les motifs graves reprochés ne sont pas établis.

Le jugement déferé doit partant être confirmé en ce qu'il condamne la SA CMC à payer à Monsieur M l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclamait.

b. La rémunération pour la période du 14 au 21 août 2014.

Dès lors qu'il résulte aussi de ce qui précède que Monsieur M n'était pas en absence injustifiée du 14 au 21 août 2014, c'est également à raison que le Tribunal a fait droit à la demande de celui-ci tendant à la condamnation de la SA CMC à lui payer la rémunération afférente à cette période.

Le jugement déferé sera partant également confirmé quant à ce.



c. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le Tribunal a estimé que le licenciement de Monsieur N était « manifestement déraisonnable » au sens de la CCT n° 109 du Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement.

Examinant la question de savoir si dans les circonstances de l'espèce le licenciement « *n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* », le Tribunal a considéré que « (...) *la décision de licenciement est intervenue de manière précipitée, sans tenter de joindre Monsieur M. le manière directe et rapide (appel téléphonique ou e-mail) et sans lui laisser le temps de réagir aux courriers de mise en demeure. Le tribunal trouve également étonnant que la SA CMC n'ait pas pris d'autres contacts avec la société Mensura alors pourtant que celle-ci indiquait (erronément) qu'une procédure de concertation était en cours. Contrairement à ce qu'elle soutient en termes de conclusions (page 11), la SA CMC aurait pu savoir qu'elle disposait d'une information erronée, en prenant un contact direct avec Monsieur M. en attendant sa réponse ou en prenant contact avec la société Mensura (ce que l'évocation d'une procédure de concertation devait la pousser à faire)* ».

Le Tribunal a par conséquent estimé qu'un employeur normal et raisonnable, placé dans ces circonstances, n'aurait pas pris une décision de licenciement.

La SA CMC considère que les motifs qu'elle invoque pour justifier le licenciement de Monsieur M. à savoir l'absence de volonté de celui-ci de poursuivre le travail, ses absences injustifiées, et son refus d'explications, sont directement liés à l'attitude de celui-ci, de sorte que le licenciement intervenu ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable.

Elle soutient, par conséquent, que si la Cour devait considérer que Monsieur M n'a pas commis de faute grave en ce qu'il a réagi avec suffisamment de célérité à ses demandes et que ses absences étaient justifiées, le licenciement demeurerait toujours fondé sur ces éléments, indépendamment de la faute de Monsieur M et de la gravité de celle-ci.

Cette argumentation ne peut être accueillie.

En effet, les termes de l'article 8 de la CCT n° 109 dont la SA CMC sollicite à raison l'application, n'autorisent pas l'interprétation que celle-ci entend en donner. Certes, cette disposition ne requiert pas que l'attitude ou la conduite invoquée soit fautive, mais il faut qu'une conduite, fautive ou non, à l'origine du licenciement soit avérée. Le juge doit ainsi vérifier si le motif du licenciement lié à la conduite alléguée est réel et n'en cache pas d'autres inavouables.



Le seul fait d'invoquer un motif ou plusieurs motifs, même non fautifs, liés à l'attitude de Monsieur M ne permet donc pas à la SA CMC de s'exonérer de toute obligation de payer une indemnité pour licenciement « manifestement déraisonnable »

Raisonnement autrement reviendrait à permettre à tout employeur qui voudrait s'assurer de ne pas devoir payer d'indemnité pour licenciement « manifestement déraisonnable », d'invoquer seulement quelque motif lié à l'attitude du travailleur dont il souhaite se séparer pour être dispensé de tout paiement d'indemnité, le motif invoqué fût-il même purement fictif.

Il en résulte que dès lors qu'il ressort des éléments de la cause que le licenciement de Monsieur M n'est précisément pas justifié par un motif lié à son attitude, celle-ci ayant été invoquée à tort comme cela fut développé ci-avant, Monsieur M est en droit de se voir octroyer l'indemnité prévue par la CCT n° 109 pour autant certes que l'autre condition d'octroi de celle-ci à savoir le constat du caractère déraisonnable du licenciement soit remplie.

La SA CMC rappelle à ce propos que selon le rapport introductif de la CCT n° 109 « *le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ne porte que sur les motifs qui ont conduit au licenciement* ».

En l'espèce, le motif du licenciement à savoir le fait que Monsieur M n'aurait pas réagi aux courriers et mises en demeure qui lui ont été adressés, ne s'est pas présenté au travail, a abandonné son travail, et n'a pas justifié ses absences, apparaît, au vu des motifs développés ci-avant, manifestement déraisonnable.

Si la SA CMC entend certes invoquer le fait qu'elle a été victime d'une erreur de MENSURA, force est de relever non seulement qu'elle n'a pas mis cette société à la cause, mais surtout que suite à la découverte de cette erreur elle a persisté dans son attitude, refusant de revoir sa position notamment en réintégrant Monsieur M qui avait précisément sollicité sa réintégration.

2. L'appel incident.

Monsieur M sollicite la Cour de lui octroyer une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération, considérant que le Tribunal a sous-estimé et partant sous-évalué le dommage qu'il a subi.

Monsieur M soutient que sa demande est justifiée « *par les circonstances particulières du licenciement, par l'aveuglement persistant de l'employeur alors même que les éléments prouvant son erreur lui ont été apportés et finalement par l'imagination* »



débordante et la mauvaise foi dont il [l'employeur] fait preuve prétendant un stratagème mis en place par Monsieur M ».

La Cour considère que le Tribunal a eu une très juste appréciation des éléments de la cause, et a évalué raisonnablement le montant de l'indemnité octroyée.

La Cour n'estime par conséquent pas pouvoir faire droit à l'appel incident de Monsieur M

3. Les dommages et intérêts pour appel abusif.

Monsieur M soutient que l'appel de la SA CMC est abusif.

Il sollicite la Cour de condamner la SA CMC au paiement d'une somme de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts.

Il sied de rappeler que le droit d'accès à la Justice et partant d'interjeter appel est un droit garanti par la Constitution mais aussi par les normes supra-nationales, de sorte qu'il ne peut être considéré comme « abusif » que s'il est exercé avec une intention malveillante, ou avec une légèreté fautive.

La Cour considère que s'il ressort des éléments de la cause que la SA CMC a adopté une attitude certes difficilement compréhensible, maintenant notamment des positions contraires aux éléments objectifs du dossier, il n'est pas établi que ce comportement procédural résulte d'une intention malveillante, ni ne soit adopté avec une légèreté fautive, apparaissant plutôt résulter d'une perception erronée de la situation.

La demande de dommages et intérêts pour appel abusif ne peut partant être déclarée fondée.

4. Les dépens.

La SA CMC fait grief au Tribunal de l'avoir condamnée au paiement des dépens de l'instance.

Elle entend justifier sa contestation en rappelant que l'indemnité de procédure n'est pas due à la partie représentée par une organisation syndicale.

La contestation de la SA CMC n'est pas pertinente.

En effet, le Tribunal n'a nullement condamné la SA CMC au paiement d'une indemnité de procédure, mais aux « frais et dépens » qui comprennent d'autres frais et coûts que ceux que constitue l'indemnité de procédure (par exemple : les frais de citation, mais aussi les



autres frais et coûts énumérés à l'article 1018 du Code judiciaire, excepté l'indemnité de procédure).

Le jugement doit partant également être confirmé sur ce point,

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

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues,

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Déclare l'appel principal non fondé, et en déboute la SA CENTRE MARCHÉ AU CHARBON.

Déclare l'appel incident non fondé, et en déboute Monsieur M

Dit la demande formée par Monsieur M tendant à la condamnation de la SA CENTRE MARCHÉ AU CHARBON à lui payer un montant de 1.000 euros pour appel abusif, non fondée.

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions.

Condamne la SA CENTRE MARCHÉ AU CHARBON au paiement des dépens non liquidés par Monsieur M et lui délaisse les siens propres.

Ainsi arrêté par :

Xavier HEYDEN, président,
Olivier WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
Louise SELLE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Rita BOUDENS, greffier

Rita BOUDENS

Louise SELLE

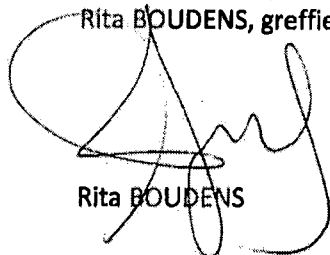
Olivier WILLOCX

Xavier HEYDEN



L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **22 octobre 2018**, où étaient présents :

Xavier HEYDEN, président,
Rita BOUDENS, greffier,



Rita BOUDENS



Xavier HEYDEN

