



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 12 octobre 2020
Numéro du rôle 2018/AB/56
Décision dont appel 17/4565/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

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

En cause de :

LES ENTREPRISES ESMER, S.A.,
inscription BCE n° 0886.330.075,
dont le siège social est établi à 1190 BRUXELLES, rue des Anciens Etangs, 48,
partie appelante,
représentée par Maître EFFINIER Vincent, avocat à 5100 JAMBES (NAMUR),

contre :

N.

partie intimée,
représentée par Maître BLOKOWSKA Allison loco Maître BURLACU Andreea, avocate à 1083
BRUXELLES,

* * *

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. L'appel de la S.A. LES ENTREPRISES ESMER a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 19 janvier 2018 contre un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 6 novembre 2017.
2. Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 9 avril 2018, prise d'office.
3. Monsieur N. a déposé ses conclusions le 10 septembre 2018 et le 4 mars 2019, ainsi qu'un dossier de pièces le 9 septembre 2020.

La S.A. LES ENTREPRISES ESMER a déposé ses conclusions le 3 décembre 2018 et le 3 juin 2019, ainsi qu'un dossier de pièces le 14 septembre 2020.

4. Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 septembre 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

II. FAITS

6. Les faits utiles à l'examen de la contestation soumise à la Cour peuvent être décrits comme suit, selon les conclusions et les pièces des parties et les précisions apportées au cours des débats.

7. La S.A. LES ENTREPRISES ESMER est une entreprise active dans le secteur des installations de chauffage, de sanitaires et de ventilation qui occupe plus de 100 travailleurs et gère de nombreux chantiers.

8. Monsieur N. est entré au service de la S.A. LES ENTREPRISES ESMER le 22 mai 2013 en qualité d'ouvrier plombier tuyauteur de catégorie 2.

9. Le 21 février 2017, la S.A. LES ENTREPRISES ESMER a notifié à Monsieur N. la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité, en considération de fautes graves dont elle aurait pris connaissance les 20 et 21 février 2017 et qui seraient constitutives de motif grave.

10. Le 23 février 2017, la S.A. LES ENTREPRISES ESMER a notifié à Monsieur N. les faits invoqués à ce titre dans les termes suivants :

« Monsieur N.,

Nous vous avons, à la date du 21/02/2017, notifié par lettre recommandée votre licenciement immédiat pour motif grave.

Nous vous donnons, ci-après, en application de l'article 35 de la Loi du 3/7/1978, une description des différents éléments constituant la faute grave que nous vous reprochons et sur la base de laquelle, dans l'intérêt de l'entreprise ainsi que des autres membres du personnel, nous avons fondé notre décision de licenciement :

Au vue des différents éléments qui avait déjà été soulevé précédemment via diverses interpellations orales et les différents documents qui vous sont parvenus, et notamment notre courrier du 10 juillet 2015 et notre avertissement du 18 janvier 2017, nous avons considéré les actes du 20 et 21/02/2017 comme conséquents à un motif grave.

Le 20/02/2017, vous avez une fois de plus fait preuve d'un relâchement durant votre journée de travail. Cet alanguissement répété et cette décontraction abusive et exagérée ne permet en rien d'effectuer les tâches demandées de façon satisfaisante. Cette attitude délétère a conduit la majorité des ouvriers de notre entreprise à ne plus vouloir travailler avec vous. Il en est de même pour les chefs d'équipe qui rechignaient fermement à vous intégrer dans leur équipe de par le déséquilibre, la disharmonie et l'agitation que vos comportements engendrent sur chantier. Nous ne pouvons tolérer qu'une telle ambiance de travail persiste malgré les nombreuses remarques orales ; en effet, votre manque d'assiduité et vos diverses incitations à l'agitation sont intolérables et totalement incompatible avec notre volonté de permettre à chacun de travailler dans un cadre favorable.

De plus, le 21/02/2017, vous ne vous êtes pas rendu au travail et votre chef d'équipe n'a pu que constater cette absence. Le quart d'heure académique étant passé et n'ayant pas de nouvelles de votre part, nous avons décidé de cesser notre collaboration. Ce nouveau manquement démontre une fois de plus le mépris avec lequel vous considérez les processus mis en place dans la société et le bon fonctionnement de l'équipe ou l'entreprise dont vous faites partie.

D'autre part, notre décision est également motivée par l'accumulation d'autres faits à savoir :

- Le manque de rigueur, de régularité et l'absence d'investissement dans votre travail ;*
- La qualité du travail fourni ;*
- La présence d'absences injustifiées ;*
- Les retards importants dans la remise de vos certificats médicaux ;*
- Le retard systématique d'arrivée sur chantier malgré les remarques (le travail commence à 7h00, vous devez donc être en état et présent sur votre poste de travail à cette dite heure) :*

<i>7-févr</i>	<i>9h46 (badgeage effectué par la société car pas badgé en début de journée)</i>
<i>8-févr</i>	<i>6h57</i>
<i>9-févr</i>	<i>7h36</i>
<i>10-févr</i>	<i>7h42</i>
<i>13-févr</i>	<i>6h56</i>
<i>14-févr</i>	<i>7h24</i>
<i>15-févr</i>	<i>(retard de 1h à la formation)</i>
<i>16-févr</i>	<i>absence injustifiée</i>

17-févr 7h27

C'est bien le caractère symptomatique et l'aspect répétitif de ces éléments qui nous force à mettre fin à votre contrat.

Votre décompte final ainsi que tous vos documents sociaux vous seront transmis dans les meilleurs délais » (sic).

III. LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

1. Les demandes originaires de Monsieur N.

11. Aux termes de la requête qu'il a déposée le 20 juin 2017 devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, Monsieur N. demandait ce qui suit audit tribunal :

« Déclarer la demande de la concluante recevable et fondée ;

En conséquence, condamner la défenderesse au paiement de la somme de 9483,73 euros à majorer des intérêts moratoires à dater du 30 juin 2015 au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 9576,16 euros au titre de dommages et intérêts¹ ;

Condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance ;

Dire pour droit que le jugement à intervenir sera exécutoire par provision ».

2. Le jugement dont appel

12. Par jugement définitif du 6 novembre 2017, prononcé par défaut à l'égard de la S.A. LES ENTREPRISES ESMER, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant pas défaut à l'égard de la partie défenderesse,

Déclare la demande fondée dans la mesure suivante :

¹ Pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109, selon les précisions figurant dans la motivation de la requête originaire de MN.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse

- *9.483,73 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires à partir du 30.6.2015 ;*
- *9.576,16 € bruts à titre de dommages et intérêts ;*

Condamne la partie défenderesse aux dépens, liquidés à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire. »

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR

1. L'appel et les demandes de la S.A. LES ENTREPRISES ESMER

13. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, la S.A. LES ENTREPRISES ESMER demande ce qui suit à la Cour :

- *« A titre principal, dire l'appel recevable ;*
- *En cas de validation du congé pour motif grave, dire les demandes principales recevables, mais non fondées et réformer la décision querellée en toutes ses dispositions ;*
- *Subsidiairement, dire les demandes principales recevables ;*
- *Avant de faire droit quant à ce, autoriser la concluante à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, témoignages compris, des faits précis, concordants et pertinents ci-après libellés, susceptibles de preuve contraire :*
 - *Au cours de son occupation, de nombreux avertissements et remarques verbales ont été adressés au demandeur par l'organe de la concluante afin de juguler sa propension à l'absence injustifiée, à ses retards et son manque de rigueur dans l'exécution de son travail et l'amener à se conformer au respect élémentaire de ses obligations contractuelles d'information.*
 - *Les 16 et 21 février 2017, la concluante a été contrainte de constater l'absence injustifiée de l'intimé ce qui a été stigmatisé dans un pli recommandé des 17 février 2017, 21 et 23 février 2017.*

- *L'intimé ne manifestait aucune réelle implication dans l'exécution de ses tâches préférant vaquer ailleurs, converser avec d'autres préposés de sociétés œuvrant sur le même chantier, voire surpris en train de fumer lors du temps de travail.*
- *L'intimé dégradait l'ambiance entre les travailleurs, et rendait le fonctionnement malaisé dans cette société en perturbant le planning de travail par ses absences injustifiées, ses retards et lorsqu'il était présent pas ses piètres prestations.*

Et réserver à statuer sur le surplus et les dépens ;

- *En cas d'invalidation du congé pour motif grave, réserver à statuer dans l'attente des explications de l'intimé quant au quantum de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis qui doit de toute façon être limité à 35 jours ;*
- *Subsidiairement, donner acte à la concluante de ce qu'elle s'en réfère à justice sur une indemnité compensatoire égale à 2.898,2 euros, outre les intérêts à dater du 21 février 2017 ;*
- *Et dire de toute manière n'y avoir lieu à condamnation de la concluante du chef d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable et en débouter l'intimé ;*
- *Plus subsidiairement quant à ce, dire satisfaisante une indemnité équivalente au minimum de trois semaines de rémunération de base et réserver à statuer dans l'attente des explications de l'intimé sur le quantum de rémunération à prendre en considération et à titre tout à fait subsidiaire, de donner acte à la concluante de ce qu'elle se réfère à justice sur une indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable égale à 1.738,92 euros, outre les intérêts à dater du 21 février 2017 ;*
- *Débouter la partie intimée de toute autre demande généralement quelconque ;*
- *Condamner la partie intimée aux dépens de l'instance liquidés, pour ce qui concerne la concluante, au montant de l'indemnité de procédure d'appel, soit la somme de 1.320 €, à majorer des intérêts moratoires aux taux légal à dater de l'arrêt qui les liquide, valant sommation, jusqu'à parfait paiement, et à tout le moins les compenser et réformer la décision d'instance à cet égard, dès lors que l'intimé ne pouvait triompher sur tous les chefs de sa demande [...]»².*

² Références doctrinales et jurisprudentielles sans incidence sur l'objet de l'appel et des demandes de la S.A. LES ENTREPRISES ESMER.

2. Les demandes de Monsieur N.

14. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur N. demande ce qui suit à la Cour :

« A titre principal :

De confirmer le jugement a quo ;

Par conséquent,

Condamner l'appelante au paiement de la somme de 9.483,73 euros à majorer des intérêts moratoires à dater du 30 juin 2015 au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamner l'appelante au paiement de la somme de 9576,16 euros au titre de dommages et intérêts ;

A titre subsidiaire :

Déclarer la demande avant-dire droit non fondée ;

Condamner l'appelante au paiement de la somme de 3 161,24 euros à majorer des intérêts moratoires à dater du 30 juin 2015 au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamner l'appelante au paiement de la somme de 9 576,16 euros au titre de dommages et intérêts ;

En tout état de cause, condamner l'appelante aux frais et dépens de l'instance, en ce compris à l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1 320€ par instance. »

V. RECEVABILITE DE L'APPEL

15. L'appel a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement a été signifié.

L'appel est donc recevable.

VI. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Position et moyens des parties

16. La S.A. LES ENTREPRISES ESMER conteste être redevable des indemnités qui ont été allouées à Monsieur N. par le jugement dont appel, en faisant essentiellement valoir les moyens suivants à l'appui de sa contestation :

- que le licenciement de Monsieur N. pour motif grave est régulier en la forme et quant aux délais,
- que les faits invoqués à l'appui de ce licenciement sont constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- et que ce licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, à titre principal en ce qu'il s'agit d'un licenciement pour motif grave, et à titre subsidiaire, en ce que à supposer que le licenciement pour motif grave soit invalidé, il ne serait pas pour autant manifestement déraisonnable et Monsieur N. demeurerait en tout état de cause en défaut de prouver qu'il le serait.

17. Monsieur N. conteste quant à lui non seulement la réalité et/ou la gravité des faits qui lui sont reprochés, mais également le délai dans lequel son licenciement lui a été notifié, en faisant valoir que les faits invoqués au titre de motif grave étaient connus de la S.A. LES ENTREPRISES ESMER bien avant le 20 février 2017.

Il prétend par ailleurs qu'un employeur prudent et diligent n'aurait pas pris la décision de le licencier.

2. En droit : dispositions et principes applicables en matière de licenciement pour motif grave

18. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

« 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 congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

19. Les conditions requises pour qu'il y ait motif grave au sens des 1^{er} et 2^{ème} alinéas de l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978 sont donc les suivantes :

- il faut une faute,
- qui soit grave,
- et qui rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

Selon la Cour de cassation, « *le fait qui justifie le congé est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* »³.

Il n'est ainsi et notamment « *pas requis que les faits invoqués comme motifs graves constituent en soi un manquement grave rendant impossible toute collaboration professionnelle ultérieure lorsqu'il est allégué que ces faits ne constituent un motif grave justifiant le licenciement immédiat que s'ils sont considérés à la lumière des faits antérieurs invoqués comme circonstance aggravante* »⁴.

Le juge apprécie par ailleurs et en tout état de cause souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle, pour autant qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave⁵.

³ Cass. 26 novembre 2006, S.05.0117.F, www.juridat.be.

⁴ Cass. 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juridat.be.

⁵ Voir notamment à ce propos : Cass. 6 juin 2016, S.15.0067.F, www.juridat.be.

20. Le délai de trois jours ouvrables endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance de la partie qui notifie le congé⁶.

En cas de manquement continu ou de manquements répétés, il appartient par ailleurs à la partie qui prend l'initiative de notifier le congé de décider à partir de quand le(s) manquement(s) constitue(nt) à son estime un motif grave de rupture, pour autant qu'elle établisse que le manquement a perduré jusque dans les trois jours ouvrables précédant la notification du congé ou que le dernier manquement invoqué est parvenu à sa connaissance dans le même délai⁷.

21. La preuve du motif grave et du respect des délais prévus par les 3^{ème} et 4^{ème} alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 incombe enfin, certes, à la partie qui a notifié le congé.

Cela étant, conformément à l'article 870 du Code judiciaire, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

C'est ainsi notamment qu'il appartient néanmoins à la partie qui conteste le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée, d'apporter elle-même la preuve de l'explication ou de la justification qu'elle invoque à l'encontre de la faute qui lui est reprochée à ce titre⁸.

3. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

22. Les faits invoqués par la S.A. LES ENTREPRISES ESMER à l'appui du licenciement pour motif grave de Monsieur N. sont, pour rappel, les suivants :

- relâchement au travail constaté une nouvelle fois le 20 février 2017,
- nouvelle absence constatée le 21 février 2017,
- manque de rigueur, de régularité et absence d'investissement dans son travail,
- qualité du travail fourni,
- absences injustifiées,
- retards importants dans la remise des certificats médicaux,
- retard systématique d'arrivée sur chantier,

⁶ Voir notamment à ce propos : Cass. 14 mai 2001, S.990174.F et Cass. 19 mars 2001, S.000129.N, www.juridat.be.

⁷ Voir notamment à ce propos : Cass. 27 mai 2019, S.18.0025.N, www.juridat.be et C.T. Bruxelles, 19 février 2019, J.T.T. 2019, p. 291.

⁸ Voir notamment : Cass. 6 mars 2006, J.T.T. 2007, p. 6 ; C.T. Liège, 24 novembre 1999, J.T.T. 2000, p. 212.

étant précisé que c'est essentiellement « *le caractère symptomatique et l'aspect répétitif de ces éléments* » que la S.A. LES ENTREPRISES ESMER reproche à Monsieur N., au vu des différents avertissements qu'elle lui avait déjà notifiés préalablement.

Il appartient donc à la Cour de vérifier si ces faits sont établis, s'ils constituent séparément ou ensemble un motif grave et si le licenciement de Monsieur N. est intervenu dans les trois jours ouvrables de leur connaissance dans le chef de la S.A. LES ENTREPRISES ESMER.

23. La Cour constate tout d'abord ce qui suit concernant les deux premiers faits invoqués par la S.A. LES ENTREPRISES ESMER :

- si Monsieur N. conteste le relâchement au travail qui aurait été constaté dans son chef le 20 février 2017 et si ce fait n'est, comme tel, établi par aucune pièce probante produite par la S.A. LES ENTREPRISES ESMER,

- Monsieur N. ne conteste en revanche pas, à tout le moins dans sa matérialité-même, l'absence au travail qui a été constatée dans son chef le 21 février 2017 ;

tout au plus prétend-il que cette absence ne pouvait pas être considérée comme étant d'emblée injustifiée au motif qu'il disposait d'un délai de deux jours ouvrables pour la justifier moyennant la production d'un certificat médical.

Cette allégation est cependant dénuée de tout fondement et de toute pertinence dès lors que :

- non seulement la possibilité de justifier cette absence moyennant la production d'un certificat médical dans les deux jours ouvrables ne dispensait pas Monsieur N. de son obligation d'avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail conformément à l'article 31, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ce qu'il ne fit d'évidence pas,

- mais en outre et surtout, Monsieur N. demeure en défaut de prouver comme il se doit que son absence du 21 février 2017 résultait effectivement d'une incapacité de travail dans son chef, susceptible d'être justifiée par un certificat médical dans les 2 jours ouvrables du début de l'incapacité,

en manière telle que son absence du 21 février 2017 était et demeure injustifiée.

24. La Cour constate ensuite qu'il ressort du dossier produit par la S.A. LES ENTREPRISES ESMER que celle-ci avait effectivement déjà adressé préalablement à Monsieur N. non moins de six lettres de blâme, d'avertissement et/ou de mise en demeure ou de mise en garde entre le mois de novembre 2014 et la notification de la rupture de son contrat, à savoir :

- le 17 novembre 2014 : à la suite de l'absence de Monsieur N. pour maladie du 12 au 14 novembre 2014, blâme pour n'avoir toujours pas avoir remis son certificat médical alors que l'article 6 du règlement de travail⁹ lui impose de le faire dans les deux jours ouvrables du début de l'incapacité ;

- le 10 juillet 2015 : avertissement à la suite du constat « *de nombreuses absences (congés sans solde, congé pour raison impérieuse,...)* » ;

ces absences étaient semble-t-il en lien avec la situation familiale de Monsieur N. ; il lui fut cependant expressément demandé dans cet avertissement que « *[les] absences ne soient pas la règle* », et précisé que « *[ses] absences répétées impactent l'humeur de [ses] collègues qui assimilent cela à un manque de motivation* » ; il apparaît en outre qu'à la suite de ces absences et des explications avancées par Monsieur N., celui-ci bénéficia d'un congé parental ;

- le 19 mai 2016 : constat d'absence injustifiée depuis le 17 mai 2016, rappel que de telles absences ne sont pas tolérées et qu'elles désorganisent l'organisation du travail et mise en demeure de reprendre immédiatement le travail ou de faire parvenir un certificat médical ;

- le 25 mai 2016 : rappel de la lettre précédente restée sans suite, Monsieur N. n'ayant ni repris le travail ni justifié son absence, précisant par ailleurs qu'à défaut de justification pour le 31 mai suivant au plus tard, ce manquement sera considéré comme une faute grave de sa part ;

- le 18 janvier 2017 : avertissement consécutif à la réception d'un certificat médical faisant apparaître que Monsieur N. a quitté la Belgique durant une période de chômage économique alors qu'il est censé rester disponible pour son employeur ;

- le 17 février 2017 : avertissement pour absence injustifiée constatée le 16 février et mise en demeure de justifier cette absence dans les plus brefs délais.

Toutes ces lettres ont été adressées à Monsieur N. par recommandé, à son domicile en Belgique et parfois même à sa résidence en Roumanie.

Il ne ressort par ailleurs d'aucune pièce soumise à la Cour que Monsieur N. en aurait jamais contesté la teneur en son temps, mis à part l'avertissement du 10 juillet 2015 dont il a

⁹ Aucune copie ni extrait de ce règlement de travail n'est produit par la S.A. LES ENTREPRISES ESMER mais MN n'a jamais contesté que le règlement de travail en vigueur prévoyait effectivement cette obligation et ce défaut de contestation a été confirmé par son conseil lors de l'audience de plaidoirie du 18 septembre 2020 ; cette obligation est du reste invoquée par MN lui-même dans le cadre de la présente procédure, comme cela a été évoquée ci-avant, sous le point 23. du présent arrêt.

prétendu dénoncer le caractère « injuste » en se prévalant des raisons ayant motivé ses absences, en contestant que ses absences aient un quelconque effet sur le moral de ses collègues et en se prévalant du fait que le congé parental est un droit.

Force est enfin de constater que Monsieur N. ne conteste pas plus ces avertissements dans le cadre de la présente procédure, si ce n'est qu'il prétend expliquer son absence du 16 février 2017 par un problème de gestion et de communication interne à l'entreprise.

Les deux seules contestations ainsi émises par Monsieur N. à propos des absences qui lui furent déjà reprochées avant son licenciement ne sont cependant étayées par aucun élément probant de nature à établir que toutes ou partie de ces absences étaient justifiées, qu'elles ne désorganisaient pas le travail et/ou qu'elles ne démotivaient pas ses collègues.

25. La Cour constate enfin que la S.A. LES ENTREPRISES ESMER produit également à son dossier trois attestations établies conformément à l'article 960/2 du Code judiciaire, aux termes desquelles trois anciens collègues de Monsieur N. se plaignent de manière concordante du manque de motivation et de concentration de Monsieur N. au travail, le premier précisant que de ce fait, il avait dit à son supérieur qu'il ne voulait plus travailler avec lui, le deuxième que c'était « bien » quand il « n'était plus dans [son] équipe » et le troisième que Monsieur N. était arrivé en retard dès le premier jour et qu'il ne prévenait pas lorsqu'il était malade.

26. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, la Cour estime que la S.A. LES ENTREPRISES ESMER apporte comme de droit la preuve de la plupart des faits qu'elle a invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave de Monsieur N. et, qu'à l'inverse, Monsieur N. demeure en défaut de prouver que ces faits ne correspondraient pas à la réalité.

27. Il s'agit par ailleurs de faits fautifs dans le chef de Monsieur N., en ce qu'ils sont assurément constitutifs d'autant de manquements de sa part à son obligation « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* », conformément à l'article 17, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, étant précisé que Monsieur N. demeure également en défaut de prouver que le comportement qui lui est reproché serait néanmoins justifié.

28. La Cour estime par ailleurs que compte tenu de leur caractère répétitif nonobstant les divers avertissements qui ont été adressés à Monsieur N. au fil du temps, les manquements invoqués par la S.A. LES ENTREPRISES ESMER à l'appui du licenciement de ce dernier – singulièrement en termes d'absences injustifiées – sont effectivement constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ces faits constituent en effet, ensemble, des fautes graves en considération desquelles la S.A. LES ENTREPRISES ESMER a pu considérer, à la suite du constat du dernier manquement

invoqué – à savoir une nouvelle absence injustifiée – que la poursuite de la collaboration entre les parties était devenue immédiatement et définitivement impossible.

29. La Cour constate enfin que la S.A. LES ENTREPRISES ESMER prouve également avoir respecté comme il se doit le délai de trois jours ouvrables endéans lequel il lui appartenait de notifier à Monsieur N. son licenciement pour motif grave en vertu du 3^{ème} alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, dès lors que c'est à la suite immédiate du dernier manquement invoqué à l'appui de ce licenciement – à savoir la nouvelle absence injustifiée du 21 février 2017 – qu'elle a pris l'initiative de notifier ce licenciement à Monsieur N. et ce, par lettre recommandée du même jour.

Il n'est pour le surplus ni contesté ni du reste contestable que les faits invoqués au titre de motif grave ont également été notifiés dans le second délai de trois jours ouvrables prévu à cet effet par le 4^{ème} alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

4. En conclusion

30. Le licenciement pour motif grave de Monsieur N. étant en tous points conforme à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la S.A. LES ENTREPRISES ESMER ne lui est redevable d'aucune indemnité compensatoire de préavis, l'article 35 excluant expressément tout préavis et partant toute indemnité compensatoire de préavis en cas de licenciement pour motif grave conforme à l'ensemble de ses dispositions.

31. La S.A. LES ENTREPRISES ESMER n'est par ailleurs pas plus redevable à Monsieur N. de dommages et intérêts ou d'une quelconque indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, dans la mesure où, d'une part et comme déjà constaté ci-avant, le licenciement de Monsieur N. est fondé sur des motifs en lien avec sa conduite et où, d'autre part, Monsieur N. n'établit pas que son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable et ce, alors même que la charge de la preuve lui incombe à ce propos, conformément au premier tiret de l'article 10 de la C.C.T. n° 109.

32. Le jugement entrepris doit donc être réformé en ce qu'il a condamné la S.A. LES ENTREPRISES ESMER à payer à Monsieur N. les indemnités auxquelles il prétendait, de même que les intérêts et les dépens, les demandes originaires de Monsieur N. devant être déclarées non fondées pour le tout.

5. Quant aux dépens

33. Monsieur N. ayant finalement succombé en toutes ses demandes, il sera condamné aux dépens des deux instances, conformément au 1^{er} alinéa de l'article 1017 du Code judiciaire.

VII. DECISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu toutes les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé et en conséquence :

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau sur les demandes originaires de Monsieur N., les déclare recevables mais non fondées ;

En déboute Monsieur N. ;

Et condamne Monsieur N. aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure revenant à la S.A. LES ENTREPRISES ESMER dans le cadre de la procédure d'appel, liquidée à la somme de 1.320,00 €, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du présent arrêt.

* * *

Ainsi arrêté par :

A. THEUNISSEN, magistrate déléguée à la cour du travail *(voir : ordonnance du Premier Président f.f.de la Cour du travail de Bruxelles, dd. 27 août 2020)

O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,

V. PIRLOT, conseillère sociale au titre d'ouvrier,

assistés de J. ALTRUY, greffier délégué,

J. ALTRUY

V. PIRLOT

O. WILLOCX

A. THEUNISSEN*

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^e Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **12 octobre 2020**, où étaient présents :

A. THEUNISSEN, magistrate déléguée à la cour du travail*

J. ALTRUY, greffier délégué,

J. ALTRUY

A. THEUNISSEN*