



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 28 octobre 2020
Numéro du rôle 2019/AB/750
Décision dont appel 17/5959/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.P.R.L. ELITE INTERIM, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0537.370.595 et dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, Rue Dieu Donné Lefebvre 17,
partie appelante,
représentée par Maître Pierre-Yves DUSAUSOIT, avocat à 7000 MONS,

contre

Monsieur G.,

partie intimée,
comparaissant en personne et assistée par monsieur Thierry VANDENDOOREN, délégué syndical, porteur de procuration,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sprl Elite Interim contre le jugement contradictoire prononcé le 7 décembre 2018 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/5959/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 4 octobre 2019;

Vu l'ordonnance du 6 novembre 2019 actant les délais de conclusions sur lesquels les parties se sont mises d'accord et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 7 octobre 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

I. 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.

Par jugement du 7 décembre 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit la demande de monsieur G. fondée ;

Condamne la sprl Elite Interim à payer à monsieur G. la somme nette de 1.039,93 €, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 4 avril 2017, à titre de dommages et intérêts à raison de la rupture fautive de la convention d'immersion professionnelle,

Délaisse à la sprl Elite Interim ses propres dépens et la condamne aux dépens de monsieur G. non liquidés ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de :

A titre principal :

- réformer le jugement querellé en ce qu'il condamne la sprl Elite Interim à payer à monsieur G. la somme nette de 1.039,93 euros à majorer des intérêts au taux légal depuis le 4 avril 2017, à titre de dommages et intérêts en raison de la rupture fautive de la convention d'immersion professionnelle et la condamne aux frais et dépens de l'instance.
- déclarer l'action originaire mue par monsieur G. non fondée et l'en débouter.

-condamner monsieur G. aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 480 euros par instance à titre d'indemnités de procédure, soit 960 euros au total.

A titre subsidiaire :

-autoriser avant dire droit la sprl Elite Interim à rapporter la preuve par toutes voies de droit, et notamment par des enquêtes, du fait suivant :

« Entre le 8 février 2017 et le 1^{er} avril 2017, monsieur G. a adopté à plusieurs reprises un comportement agressif, voire injurieux à l'égard de ses collègues, des clients, de la sprl Elite Interim et de la gérante de la sprl Elite Interim ».

A titre infiniment subsidiaire :

-réduire le montant de l'indemnité devant être versée à monsieur G. à la somme de 506,56 euros.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 3 novembre 2016, la sprl Elite Interim et monsieur G. ont signé une convention d'immersion professionnelle ayant pour objet d'offrir au stagiaire une formation en vue d'acquérir certaines connaissances ou aptitudes en effectuant des prestations de travail. La fonction prévue est celle de conseiller en interim administratif et commercial.

Le régime horaire hebdomadaire est de 38 heures.

Une indemnité de 751 € par mois était convenue.

L'article 9 de la convention est libellé comme suit :

« La présente convention prend fin automatiquement au terme fixé et ce, sans préavis ni indemnité.

Elle prend fin sans aucun dédommagement avant terme dans les cas suivants :

- en cas de résiliation de commun accord ;*
- motif grave dans le chef d'une des parties ;*
- présence d'une force majeure dans le chef d'une des parties ;*
- en cas de décès d'une des parties ».*

Les parties s'accordent pour dire que la durée de la convention cours du 22 novembre 2016 au 22 mai 2017.

Monsieur G. a été absent en raison d'une incapacité de travail du 29 mars au 31 mars 2017.

Par lettre du 4 avril 2017, la sprl Elite Interim a notifié à monsieur G. la rupture de la convention moyennant l'octroi d'une indemnité égale à 7 jours.

Par lettre recommandée du 11 avril 2017, monsieur G. a réclamé l'octroi d'une indemnité courant jusqu'au terme initialement prévu à savoir le 22 mai 2017, soit une durée de 7 semaines à concurrence d'un montant de 1.237,38 euros bruts, en indiquant que la convention ne pouvait être rompue que dans le respect des modalités prévues à l'article 9 et que ces modalités n'étaient pas établies en l'espèce.

Par lettre du 16 mai 2017, le syndicat de monsieur G. a réclamé le paiement d'une indemnité égale à 6 semaines (compte-tenu de l'octroi d'une indemnité égale à une semaine), soit un montant net de 1.060,62 euros (6 x 766 € x 12 /52).

Par lettre du 15 juin 2017, la sprl Elite Interim a informé le syndicat de monsieur G. qu'elle avait pris contact avec Actiris pour lui faire part de son intention de mettre un terme à la convention et que l'agent n'avait jamais attiré son attention sur le fait de payer une indemnité compensatoire de préavis mais que celle-ci a été payée librement pour se prémunir face à l'absence de législation à ce sujet.

Par lettre du 21 juin 2017, le syndicat a proposé à titre transactionnel le paiement d'une indemnité de 1.060,62 euros brut dont à déduire le pécule de vacances payé de 533,37 euros bruts.

Par lettre du 27 juin 2017, la sprl Elite Interim a invoqué les problèmes de comportement de monsieur G. constatés notamment dans les rapports d'évaluations et le fait qu'il avait tenu des propos calomnieux à l'égard de la signataire de la lettre (madame G., gérante de la sprl Elite Interim) et de la sprl Elite Interim pendant et après son stage et que ces comportements pouvaient mener à une rupture pour motif grave, sans préavis ni indemnité selon les termes de l'article 9 de la convention.

Figuraient en annexe de cette lettre deux rapports d'évaluation :

-le premier se rapportant à l'évaluation du 16 décembre 2016 pointe divers points forts de monsieur G. mais signale qu'il doit « *faire attention à son attitude parfois piquante envers ces collègues* », ce qui « *peut être mal perçu par les collègues* » et fixe plusieurs objectifs dont celui « *d'améliorer la communication avec les collègues* ».

-le second daté du 8 février 2017 signale une bonne évolution de monsieur G. dans sa fonction de consultant en interim, une forte implication dans son travail, constate qu'il « *a bien amélioré sa communication avec ses collègues et a développé son esprit d'équipe* » et le

félicite pour cette période. Les objectifs à poursuivre ne concernent plus sa manière de communiquer avec ses collègues.

V. DISCUSSION.

Conformément à l'article 1134 alinéa 1^{er} du Code civil, « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites* ».

La convention d'immersion professionnelle conclue entre les parties a déterminé les modalités de rupture :

- elle prend fin automatiquement au terme fixé et ce, sans préavis ni indemnité.
- elle prend fin sans aucun dédommagement avant terme dans les cas suivants :
 - en cas de résiliation de commun accord
 - motif grave dans le chef d'une des parties
 - présence d'une force majeure dans le chef d'une des parties
 - en cas de décès d'une des parties.

La sprl Elite a choisi de rompre cette convention moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'une semaine.

Elle a expliqué son choix dans un courrier du 15 juin 2017 répondant à des courriers de monsieur G. et de son syndicat (qui contestaient le montant de l'indemnité versée) en expliquant que l'agent d'Actiris n'avait jamais attiré son attention sur le fait de devoir payer une indemnité compensatoire de préavis mais que vu l'absence de législation à ce sujet, elle avait versé librement cette indemnité pour se prémunir.

Ce n'est que dans un second temps alors qu'elle était mise en demeure par le syndicat de monsieur G. de payer une indemnité de 7 semaines sous peine d'aller en justice qu'elle a fait état dans une lettre du 27 juin 2017 du comportement injurieux et calomnieux de monsieur G. à l'égard de la gérante et de la société en renvoyant aux rapports d'évaluation. Le choix de payer une indemnité compensatoire de préavis égale à une semaine plutôt que de rompre sans préavis en raison d'un motif grave était expliquée par la « grandeur d'âme » de la sprl Elite ou de sa gérante signataire de la lettre.

Il est contradictoire de rompre un contrat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fixée unilatéralement à une semaine mais de refuser le paiement d'une indemnité supplémentaire en invoquant qu'elle aurait pu choisir une autre modalité de rupture qui n'a pas été mise en œuvre, à savoir la rupture sans indemnité en raison d'un motif grave.

Quoi qu'il en soit, le prétendu motif grave n'est pas établi à suffisance et ce pour les motifs suivants.

D'abord, le fait d'avoir attendu 2 mois et trois semaines avant d'invoquer pour la première fois un comportement calomnieux et injurieux comme motif de la rupture (alors que celle-ci avait eu lieu moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis) est de nature à rendre peu vraisemblable l'existence de ce motif.

Ensuite, les rapports d'évaluation auxquels il fut seul renvoyé pour établir les comportements injurieux et calomnieux de monsieur G. n'établissent pas de tels comportements. Si le premier rapport d'évaluation daté du 16 décembre 2016 est globalement positif mais pointe une attitude parfois piquante envers ses collègues et l'invite à améliorer sa communication avec ces collègues, un tel rapport ne fait aucunement état d'un comportement injurieux ou calomnieux. Le second rapport d'évaluation daté du 8 février 2017 qui le félicite, met en évidence qu'il a bien amélioré la communication avec ses collègues. Ces rapports d'évaluation n'établissent donc pas le prétendu motif grave lié à son comportement qui aurait justifié la rupture de la convention en date du 4 avril 2017.

Enfin, l'attestation de monsieur C. n'est pas suffisante à établir que la convention d'immersion professionnelle a été rompue en raison d'un manquement grave commis par monsieur G.

Monsieur C. atteste en date du 12 septembre 2018 (soit pratiquement un an et demi après rupture de la convention) que monsieur G. a eu un comportement insultant en parlant de madame G. (hors sa présence) qu'il aurait qualifié de « la connasse » début février et de « l'autre conne » quelques semaines plus tard. Il affirme en avoir averti madame G. sans donner des précisions de date.

A supposer même que ces termes insultants auraient bien été utilisés par monsieur G. pour parler de madame G. à des dates non précises, ce qui cadre mal avec la chronologie et la manière dont madame G. parla de monsieur G. à son ancien employeur (ainsi qu'il en sera question ci-après) et que la Cour n'estime pas prouvé à suffisance, l'attestation ne mentionne de toute manière pas que cette dernière en aurait été tenu au courant avant la rupture de la convention d'immersion.

Il est d'ailleurs assez peu crédible que la gérante de la sprl Elite qui aurait eu connaissance de tels propos tenus à son égard, aurait décidé de rompre la convention moyennant l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis d'une semaine au lieu de rompre la convention sans indemnité pour un motif grave et n'aurait pas davantage invoqué de suite ce motif alors que monsieur G. et son syndicat lui réclamaient le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 7 semaines.

Ce manque de crédibilité est d'ailleurs renforcé par la lettre du 3 avril 2020 déposée au dossier de monsieur G. et signée par messieurs D. et P., administrateurs délégués de la sa CMC pour laquelle monsieur G. travailla par le passé. Ceux-ci exposent que monsieur G. avait tenté de les intégrer parmi la clientèle de madame G. et que celle-ci les avait contactés pour faire appel à l'interim en utilisant comme argument fort la confiance commune octroyée à Alexandre. Les propos ainsi rapportés cadrent mal avec une gérante qui est confrontée à un comportement calomnieux et injurieux de son stagiaire et qui décide de rompre la convention d'immersion professionnelle en raison d'un tel comportement de son stagiaire.

La sprl Elite Interim sollicite de pouvoir tenir une enquête pour établir le comportement agressif et injurieux de monsieur G. entre le 8 février 2017 et le 1^{er} avril 2017. Ladite société a modifié la période visée par sa demande d'enquêtes par rapport à celle formée devant le premier juge (se rapportant alors à la période du 22 novembre 2016 au 22 mai 2017) après que le jugement ait estimé sur base d'un examen des rapports d'évaluation (dont le dernier date du 8 février 2017) que « *jusqu'au 8 février 2017, aucun reproche n'a donc été adressé à monsieur G. quant à un éventuel comportement irrespectueux ou insultant* ».

L'article 915 du Code judiciaire dispose :

« Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible ».

Comme l'enseigne à juste titre la Cour de Cassation, « *le juge décide en fait si les faits dont la preuve par témoins est offerte sont suffisamment précis et susceptibles de faire l'objet d'une preuve contraire pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit des parties d'apporter pareille preuve* » (Cass.,20 janvier 2003,S.02.0067.N ; Cass.,29 octobre 1979,n° 74/347, www.juridat.be)

La jurisprudence a défini ce qu'il y avait lieu d'entendre par faits précis et pertinents (voir à cet égard J. Van Compernelle et G. Closset-Marchal,Examen de jurisprudence 1991-2001. Droit judiciaire privé,R.C.J.B.,2002,p. 737 ; A. Kohl, Les mesures d'instruction in Actualités et développements récents en droit judiciaire sous la coordination d'Hakim Boularbah, CUP,p. 211) :

- Pour être précis, le fait concerné doit concerner des éléments concrets dont les témoins seraient amenés à confirmer ou à infirmer la réalité. Le fait concerné doit par ailleurs être matérialisé dans le temps et dans l'espace. Il doit avoir été appréhendé (quelle qu'en soit la manière) par la personne appelée à témoigner. Il doit en outre pouvoir être contesté de la même manière.

- Pour être pertinent, le fait doit être apte à faire la preuve des allégations de la partie qui demande l'enquête.

Par ailleurs, une enquête ne peut être ordonnée que si elle est utile, ce qui n'est pas le cas si ce qu'il est demandé de prouver par témoignage est déjà contredit par d'autres éléments du dossier (Cass.,18 janvier 2001,R.G. C99.0234.F,Bull.,n°36, consultable également sur juridat.be).

La Cour estime qu'il n'y a pas lieu d'autoriser l'enquête sollicitée pour les motifs suivants.

D'abord, les faits côtés manquent de précision en terme de date et rendent difficile la preuve contraire.

Ensuite, l'enquête ne vise pas à démontrer que la sprl Elite Interim aurait été tenue au courant du comportement vanté par monsieur C. dans son attestation avant la rupture de la convention. Or une telle preuve est nécessaire pour que l'enquête porte sur un fait pertinent.

Enfin, la chronologie évoquée ci-avant (choix de rompre la convention moyennant une indemnité compensatoire de préavis, absence d'invocation du comportement de monsieur G. comme motif de la rupture avant le 27 juin 2017 et propos tenus par madame G. envers la sa CMC s'agissant de monsieur G.) contredit que la convention d'immersion a été rompue en raison d'un motif grave lié au comportement de monsieur G.

En conclusion, la Cour estime que la sprl Elite Interim ne démontre pas qu'elle a rompu la convention d'immersion professionnelle en raison d'un motif grave.

A défaut pour la sprl Elite Interim de justifier qu'elle se trouvait dans un cas l'autorisant à rompre la convention sans indemnité, elle est nécessairement redevable d'une indemnité à monsieur G. Il importe peu qu'un agent d'Actiris l'aurait prétendument informé que le paiement d'une indemnité de rupture n'était pas nécessaire.

En l'absence de précisions dans la convention sur la hauteur de cette indemnité, la Cour estime que celle-ci peut être fixée ex aequo et bono à l'équivalent du nombre de semaines qui restaient à courir jusqu'au terme de la convention si celle-ci n'avait pas été rompue anticipativement, augmenté des intérêts au taux légal à partir du 4 avril 2017.

Une telle indemnité répare adéquatement le préjudice subi par monsieur G. qui n'ayant pas pu terminer son stage, a été privé de l'indemnité qu'il aurait reçue en cas de poursuite de son stage jusqu'à son terme et ne pourra pas valoriser ce stage rompu avant terme dans son cv et s'en prévaloir auprès de futurs employeurs.

Le fait que monsieur G. ait retrouvé un travail intérimaire à partir du 19 juin 2017 (soit 2 mois et 2 semaines après la rupture de la convention par la sprl Elite et 1 mois après la date normale de rupture de la convention si la sprl Elite ne l'avait pas rompue avant échéance du

terme) ne contredit pas ce dommage. Le versement d'allocations d'insertion à monsieur G. dont les montants ont été annexés à ses conclusions ne conduit pas à une autre solution.

Dès lors que la sprl Elite Interim a déjà octroyé une indemnité d'une semaine à monsieur G., il est en droit de prétendre à un solde de 6 semaines, soit le montant accordé par le premier juge de 1.039,93 euros, à augmenter des intérêts.

Il n'existe pas de raison de déduire de cette somme le pécule de vacances que la sprl Elite Interim a accordé à monsieur G.

Celle-ci n'établit pas que ce pécule qu'elle a accordé librement, a été indûment versé, ni que cet octroi aurait été destiné à indemniser le préjudice subi.

Elle ne justifie pas que les conditions sont réunies pour une compensation.

L'appel est non fondé de même que les demandes incidentes.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Déclare les demandes incidentes recevables mais non fondées ;

Déboute la sprl Elite Interim de son appel et de ses demandes incidentes ;

Confirme le jugement dont appel ;

Condamne la sprl Elite Interim aux dépens d'appel non liquidés dans le chef de monsieur G., ainsi qu'à la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 euros, déjà payé, en application de l'article 4§2 alinéa 3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,

B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur,

O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, O. VALENTIN, B. CHARPENTIER, P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 octobre 2020, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J ALTRUY., greffier délégué

J. ALTRUY,

P. KALLAI,