



19 JAN. 2016

10760
Voed 1 TV

Número de répertoire 2016 / 001165
Date du prononcé 14/01/2016
Número de rôle 14 / 9880 / A
Número auditorat :
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif (19)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
4ème Chambre
Jugement**

COPIE
Art. 792 C.J.
Chambre de droits.

EN CAUSE :

Monsieur M

partie demanderesse, comparissant en personne et assistée par Monsieur Thierry VANDENDOOREN, délégué syndical, porteur de procuration ;

CONTRE :

La S.A. CENTRE MARCHÉ AU CHARBON,
dont le siège social est situé à 1000 BRUXELLES, rue du Marché au Charbon, 106-108,
inscrite à la BCE sous le n° 0424.535.346,

partie défenderesse, comparissant par Me Hélène DJAoudi *loco* Me Antoine RASNEUR et Me Hélène DJAoudi, avocats ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

1. LA PROCÉDURE

1

La procédure a été introduite par une requête déposée au greffe le 23 septembre 2014.

Les parties ont été convoquées sur pied de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire en vue de l'audience du 24 novembre 2014.

Par ordonnance du 29 décembre 2014, le tribunal a fixé un calendrier de procédure sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

La sa Centre Marché au charbon (sa CMC) a déposé des conclusions le 23 février 2015, des conclusions additionnelles le 27 avril 2015 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 17 juillet 2015.

Monsieur M (Monsieur M) a déposé des conclusions le 25 février 2015 et des conclusions additionnelles le 11 juin 2015.

Les parties ont toutes deux déposé un dossier de pièces.

2

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 30 novembre 2015.

4. LA DISCUSSION ET LA POSITION DU TRIBUNAL

4.1 Indemnité compensatoire de préavis

4.1.1 Quant au motif grave

a) Rappel des principes

7

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'exécution 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.
(...) ».*

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de la cause. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit tenir compte de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur, etc. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, tenant compte de la nature de l'entreprise, du préjudice subi, etc.

8

En vertu de l'article 35, al. 8 de la loi relative aux contrats de travail, la partie qui invoque un motif grave doit d'abord fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave (C. trav. Liège, 28 septembre 1987, Chron. D.S., 1988, 304).

b) Application en l'espèce

9

La sa CMC, sur laquelle repose la charge de la preuve en qualité d'employeur, reproche à Monsieur M deux faits : plusieurs journées d'absences injustifiées (du 14 au 21 août 2014) et une absence de réactions aux courriers de mise en demeure.

b.1) Absences injustifiées

10

Le 30 juillet 2014, Monsieur M a adressé à la sa CMC un certificat médical attestant de son incapacité de travail du 31 juillet au 13 août 2014 (pièce 3 de son dossier).

La sa CMC a souhaité faire contrôler cette incapacité de travail. Le médecin contrôle (société Mensura) a confirmé l'incapacité de travail jusqu'au 14 août 2014 (pièce 4 du dossier de Monsieur M).

Par e-mail du 1^{er} août 2014, la société Mensura a communiqué à la sa CMC cette validation de l'incapacité (pièce 5 du dossier de la sa CMC).

11

Le 13 août 2014, Monsieur M a informé la sa CMC que son incapacité médicale était prolongée et a adressé 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. Le médecin-contrôle (appartenant toujours à la société Mensura) a effectué le contrôle le jeudi 14 août 2014 et a confirmé l'incapacité (en la limitant quelque peu puisqu'il a jugé Monsieur M apte à reprendre le travail le 25 août 2014).

Cependant, au moment d'informer la sa CMC des résultats du contrôle, le lundi 18 août 2014, la société Mensura a indiqué ce qui suit :

« Procédure de concertation entamée, apte au travail partir du 14/08/2014. Veuillez contacter Imméd. Mensura absentéisme si le travailleur n'a pas repris le travail à cette date. » (e-mail du 18 août 2014, pièce 8 du dossier de la sa CMC).

12

Alors donc que le médecin-contrôle avait validé l'incapacité de travail, la sa CMC a été informée du contraire.

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* pas être retenu au titre de faute grave, puisqu'il ne s'agit pas d'une faute.

b.2) Absence de réponse à des demandes de justification

13

Lorsqu'elle a reçu l'information selon laquelle l'incapacité de travail de Monsieur M. était invalidée depuis le 14 août 2014 (information erronée, comme il vient de l'être exposé), la sa CMC a répondu à la société Mensura que Monsieur M. n'avait pas repris le travail depuis le 14 août 2014. La société Mensura n'a plus répondu à la sa CMC, qui n'a plus ensuite tenté d'entrer en contact avec elle pour déterminer la marche à suivre.

Elle s'est par contre adressée à Monsieur M. , par deux courriers recommandés des lundi 18 et mardi 19 août 2014, en dénonçant cette situation d'absence injustifiée et en exigeant que Monsieur Medina prenne contact avec elle pour prendre connaissance de son horaire de travail (pièces 9 et 10 du dossier de la sa CMC).

La décision de licenciement est intervenue le jeudi 21 août 2014, sans que Monsieur M. n'ait répondu aux courriers des 18 et 19 août 2014.

14

A cet égard, la sa CMC formule deux reproches à Monsieur M. :

- de ne pas avoir répondu avec une suffisante célérité à ses mises en demeure de prise de contact.
- d'avoir « *volontairement mis en place un « stratagème » dont l'objectif était d'aboutir à son licenciement, qu'il pensait pouvoir contester sur base du rapport de Mensura en sa possession* » (page 8 de ses conclusions).

15

Le second grief ne résiste pas une seconde à l'analyse puisque Monsieur M. a sollicité sa réintégration, après son licenciement, par courrier de son organisation syndicale du 27 août 2014 (pièce 9 de son dossier).

16

Le tribunal n'est pas plus convaincu par le premier grief. Monsieur M. a répondu le 21 août 2014 au courrier recommandé qu'il a reçu le 19 août 2014 (courrier recommandé du 18 août, pièce 9 du dossier de la sa CMC), soit en deux jours. Le tribunal estime 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 n'a pas essayé de prendre un contact direct et rapide avec Monsieur M. (par téléphone ou par e-mail), elle ne peut donc pas reprocher à Monsieur M. d'avoir utilisé le même mode de communication, plus lent et plus formel, qui a engendré son réflexe de prendre contact avec son organisation syndicale.

17

La réaction de Monsieur M n'ayant pas été tardive, elle n'a pas été fautive. Ce fait n'est donc pas constitutif de faute grave.

b.3) Conclusion

18

Le licenciement pour motif grave n'est donc pas justifié au regard de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

4.1.2 Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

19

Dès lors que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié, Monsieur M peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur M sollicite le paiement d'une somme de 1.892,55 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis. La sa CMC n'a pas contesté le décompte effectué par Monsieur M

Cette demande est donc fondée.

4.2 Rémunération pour la période du 14 au 21 août 2014

20

Le tribunal a déjà dit pour droit que Monsieur M n'était pas en absence injustifiée durant cette période.

Par conséquent, la sa CMC est débitrice des sommes dues à titre de rémunération pour cette période. Monsieur M sollicite le paiement d'une somme de 1.892,55 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis. La sa CMC n'a pas contesté le décompte effectué par Monsieur M

Cette demande est donc fondée.

4.3 Licenciement manifestement déraisonnable

a) Principes

21

Pour les congés donnés depuis le 1^{er} avril 2014, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (déterminant les hypothèses dans lesquelles un licenciement était abusif) a cessé de s'appliquer au profit de la CCT n° 109 du Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement (sanctionnant les « licenciements manifestement déraisonnables »).

22

La CCT n° 109 comporte deux volets : droit à connaître les motifs du licenciement et sanction des licenciements manifestement déraisonnables.

23

D'une part, elle organise la droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Ainsi, en vertu de l'article 4 de la CCT :

« le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».

24

D'autre part, la CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » (le tribunal souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : Il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine¹ enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010².

25

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

26

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération³.

Le commentaire précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat »*⁴.

¹ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

² Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

³ Article 9 de la CCT n°109.

⁴ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

b) Application en l'espèce**27**

En l'espèce, la sa CMC a communiqué à Monsieur M les motifs de son licenciement dans le courrier de rupture (pièce 12 du dossier de la sa CMC).

Par conséquent, chacune des parties assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

28

Le tribunal a déjà dit pour droit que Monsieur M n'était pas en absence injustifiée durant la période du 14 au 21 août 2014 et qu'il n'avait pas réagi de manière tardive aux courriers recommandés des 18 et 19 août. Partant, il n'a commis aucune faute et son licenciement n'est donc pas fondé sur son aptitude, sa conduite ou sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

29

Il convient maintenant de déterminer si, dans les circonstances exposées ci-avant, le licenciement *« n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »*.

Le tribunal est d'avis que la décision de licenciement est intervenue de manière précipitée, sans tenter de joindre Monsieur M de 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'autre contact 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).

Cette précipitation laisse apparaître une volonté dans le chef de la sa CMC de se séparer de Monsieur M et d'avoir saisi la première occasion pour ce faire. Le fait que la sa CMC ait refusé toute réintégration corrobore naturellement cette analyse. Pourquoi alors qu'il était établi que Monsieur M n'avait commis aucune faute (puisqu'il communiquait le rapport du médecin contrôle) et sollicitait sa réintégration (ce qu'il n'était pas obligé de faire), la sa CMC a refusé de le réintégrer ? C'est forcément que la sa CMC ne souhaitait plus collaborer avec lui et que cet épisode d'absences (prétendument) injustifiées n'était qu'un prétexte.

Par conséquent, le tribunal estime qu'un employeur normal et raisonnable, placé dans ces circonstances, n'aurait pas pris une décision de licenciement.

Le licenciement de Monsieur M est donc manifestement déraisonnable.

30

Le montant de l'indemnité doit être déterminé par le tribunal dans la fourchette suivante : 3 à 17 semaines. Il dépend de l'intensité du caractère déraisonnable du licenciement.

Aux yeux du tribunal, cette intensité est modérée de sorte que l'indemnité sera fixée à 10 semaines de rémunération.

La sa CMC est donc condamnée au paiement de la somme de 2.495,68 EUR (12,4784 x 20h/sem x 10 semaines).

PAR CES MOTIFS,

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 par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Ariane FRY,
Laurence WILLEMS,
Mustapha AZZIZI,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

14 JAN. 2016

Et prononcé en audience publique du

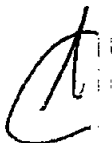
à laquelle était présent :

Ariane FRY, Juge,
assistée par Antoine CHEVALIER, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge,



Antoine CHEVALIER Laurence WILLEMS & Mustapha AZZIZI

Ariane FRY