



Numéro de répertoire : 2017/ 014439
Date du prononcé : 11/10/2017
Numéro de rôle : 16/ 7653/A
Numéro audiorat :
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de Jugement : définitif contradictoire

Expédition

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

Liquidation au fonds : NON
(loi du 19 mars 2017)

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 4ème Chambre Jugement

EN CAUSE :

Monsieur [REDACTED],
domicilié [REDACTED]
partie demanderesse,
comparaissant par Me CIERO MELISSA, avocat ;

CONTRE :

L' [REDACTED] P.C.E.
[REDACTED]
dont les bureaux sont situés Avenue de Broqueville 12 à 1150 BRUXELLES,
partie défenderesse,
comparaissant par Me LAWI ORFILA loco Me LEVERT PHILIPPE, avocats ;

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

I. LA PROCÉDURE

1

La procédure a été introduite par une requête déposée au greffe le 8 août 2016.

Les parties ont été convoquées sur pied de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire en vue de l'audience du 24 octobre 2016.

Par ordonnance du 31 octobre 2016, le tribunal a fixé un calendrier de procédure sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

L' [REDACTED] (ci-après dénommée « [REDACTED] ») a déposé des conclusions le 18 janvier 2017, des conclusions additionnelles et de synthèse le 27 avril 2017 et des ultimes répliques le 25 juillet 2017.

Monsieur [REDACTED] a déposé des conclusions le 21 mars 2017 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 30 mai 2017.

Les parties ont toutes deux déposé un dossier de pièces.

2

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 13 septembre 2017.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

II. LA DEMANDE

3

Monsieur [REDACTED] sollicite la condamnation de [REDACTED] au paiement des sommes suivantes :

- 11.133,30 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 EUR provisionnels à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- la rémunération pour la période du 3 au 13 août 2015
- les intérêts sur ces sommes.

Il demande également la condamnation de [REDACTED] aux dépens de l'Instance, liquidés à la somme de 2.200 EUR.

Il demande enfin au tribunal de déclarer le présent jugement exécutoire par provision.

III. LES FAITS

4

Monsieur [REDACTED] est entré au service de [REDACTED] le 15 décembre 1998 (les parties ne déposent pas le contrat mais cette date ressort de la pièce 1 du dossier de Bruxelles Propreté (fiche signalétique)).

5

Par courrier recommandé du 24 octobre 2014, [REDACTED] a mis fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 84 jours et 7 semaines de rémunération (pièce 2.1 de son dossier).

6

Monsieur [REDACTED] a multiplié les démarches auprès du Roi et du Ministre-Président de la Région Bruxelles-Capitale pour solliciter sa réintégration.

Par courrier du 20 avril 2015, [REDACTED] a maintenu qu'elle estimait le licenciement « *parfaitement justifié* » mais a indiqué accepter d'offrir à Monsieur [REDACTED] une seconde chance. Le courrier adressé à son conseil précisait expressément qu'il ne « *se verra toutefois plus confier la conduite d'un camion* » (pièce 5 du dossier de Bruxelles-Propreté).

7

Les parties ont donc conclu un nouveau contrat de travail le 7 mai 2015, prévoyant une entrée en service le 18 mai 2015 en qualité d' « *ouvrier de propreté publique* » (pièce 5bis du dossier de [REDACTED]).

8

Par courrier de son conseil du 8 juillet 2015, Monsieur [REDACTED] a dénoncé à [REDACTED] des pressions dont il s'estimait victime (refus d'octroi des congés annuels à la période demandée, changement d'horaire, changement de fonction, refus de prise en charge de frais de formation). Ce courrier précisait que ces pratiques étaient constitutives de harcèlement moral et qu'à défaut d'y mettre fin, une plainte officielle serait déposée auprès du conseiller en prévention.

9

Monsieur [REDACTED] était en congés annuels du 13 au 31 juillet 2015 (il s'agissait de son second choix puisqu'il avait tout d'abord demandé la période du 10 août au 4 septembre, qui lui avait été refusée, pièce 6 du dossier de Bruxelles-Propreté).

10

Le 27 juillet 2015, [REDACTED] a réceptionné un courrier daté du 21 juillet 2015 et rédigé en anglais par le Docteur Ozturk, en ces termes :

« Monsieur Yigit [REDACTED] a été examiné le 21/07/2015. Il est apparu dans une situation d'extrême angoisse et une réaction de stress post-traumatique a été diagnostiquée. Un traitement d'Essitalopram 10 mg par jour a été débuté et une thérapie est à nouveau prévue le 08/08/2015. » (pièce 8 du dossier de [REDACTED]
[REDACTED] traduction libre du tribunal)

11

Par courrier du 23 juillet 2015, [REDACTED] a répondu à la mise en demeure adressée par le conseil de Monsieur [REDACTED] en revenant sur chacun des reproches formulés et en concluant qu'il n'était pas question de harcèlement moral (pièce 9 du dossier de [REDACTED]).

12

Monsieur [REDACTED] devait reprendre le travail, après ses congés annuels, le 3 août 2015.

Il ne s'est pas présenté au travail.

Un « bulletin de signalement » a été rédigé par un brigadier, responsable hiérarchique de Monsieur [REDACTED] (pièce 10 du dossier de Bruxelles-Propreté).

Le même jour, le conseil de Monsieur [REDACTED] a répondu au courrier de [REDACTED] du 23 juillet 2015 (pièce 10bis du dossier de [REDACTED]). Dans ce courrier, le conseil de Monsieur [REDACTED] revenait sur le licenciement du 24 octobre 2014 et soutenait que les conditions de travail qui prévalaient durant le premier contrat devaient continuer à s'appliquer. Ce courrier se terminait en ces termes :

« Je vous informe également que la situation dans laquelle se trouve mon client depuis son licenciement a provoqué chez lui de graves problèmes de confiance en lui et de dépression.

C'est la raison pour laquelle d'ailleurs il se trouve en incapacité de travail depuis maintenant plus de 2 semaines. Si la situation ne s'améliore pas à la reprise du travail, mon client envisagera de prendre des mesures à l'égard de Bruxelles-Propreté. » (pièce 10 bis du dossier de [REDACTED], le tribunal souligne)

13

Des bulletins de signalement ont encore été rédigés les 4 et 5 août 2014 (pièces 11 et 12 du dossier de [REDACTED]).

Par courrier recommandé du 6 août 2015 (pièce 13 du dossier de [REDACTED]), [REDACTED], estimant que le document daté du 21 juillet 2015 ne constituait pas un certificat médical couvrant ses absences depuis le 3 août 2015, a mis Monsieur [REDACTED] en demeure « de couvrir [ses] absences avec un document valable dans un délai de trois jours ». Le courrier précisait qu'il était adressé par courrier simple et par courrier recommandé et qu'une copie était également adressée par courrier simple et recommandé à son conseil.

Monsieur [REDACTED] a bien reçu ce courrier mais son conseil conteste l'avoir reçu. [REDACTED] ne dépose pas la preuve de l'envoi recommandé au conseil de Monsieur [REDACTED].

14

Par courrier du 7 août 2015 (pièce 16 du dossier de [REDACTED]), le fils de Monsieur [REDACTED] a exposé que son père était en incapacité de travail, que le document daté du 21 juillet 2015 était le certificat médical qui lui avait été remis par son médecin et a communiqué l'adresse où le contrôle de l'incapacité de travail pouvait avoir lieu.

Par fax du 10 août 2015, le fils de Monsieur [REDACTED] a également transmis à [REDACTED] un second certificat médical, daté du 8 août 2015, toujours rédigé en anglais, en ces termes :

« Monsieur [REDACTED] a été revu le 08/08/2015, le taux de symptôme d'anxiété demeure continu. Toujours incapable de travailler en raison du traitement médicamenteux dont on propose la poursuite et il est prévu de se revoir le 25/08/2015. » (pièce 15 du dossier de Bruxelles-Propreté)

15

Par courrier du 11 août 2015 (pièce 15bis du dossier de [REDACTED]), [REDACTED] s'est à nouveau adressée au conseil de Monsieur [REDACTED] en réponse à son courrier du 3 août 2015. [REDACTED] a reconnu que Monsieur [REDACTED] avait droit à la prise en compte d'une ancienneté pécuniaire de 16 années et a précisé que sa rémunération serait rectifiée rapidement. Ce courrier ne fait aucune référence à la situation d'incapacité de travail de Monsieur [REDACTED].

16

Le 12 août 2015, [REDACTED] a réceptionné un courrier adressé par le fils de Monsieur [REDACTED] (pièce 16 du dossier de Bruxelles-Propreté), contestant le caractère injustifié de son absence et précisant le lieu où le contrôle pouvait être effectué.

17

Par courrier du 13 août 2015 (pièce 17 du dossier de [REDACTED]), [REDACTED] a mis fin au contrat de travail de Monsieur [REDACTED], moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 2 semaines de rémunération.

Ce courrier est motivé comme suit :

« (...) Nous sommes contraints de constater que vous n'avez à aucun moment prévenu votre secteur d'une absence pour maladie tel que prévu par le règlement de travail. (...) Nous ne sommes toujours pas en possession d'un certificat médical en bonne et due forme. Une telle situation, source de désorganisation et de perturbation dans un service où le travail est organisé en équipes et par pauses ne peut être acceptée indéfiniment. (...) Je vous rappelle en effet qu'en période d'effectif réduit, ces diverses infractions à la réglementation sur les congés pour raisons médicales entraînent un surcroît de travail et perturbent le bon fonctionnement de nos services. » (pièce 17 du dossier de [REDACTED])

18

Les parties se sont échangé plusieurs courriers après la rupture du contrat mais ne sont pas parvenues à mettre un terme à leur litige.

19

Monsieur [REDACTED] a saisi le tribunal par requête du 8 août 2016.

IV. LA DISCUSSION ET LA POSITION DU TRIBUNAL

20

Pour la clarté du présent jugement, il apparaît préférable au tribunal de commencer par examiner la demande de salaire garanti. Le tribunal se penchera ensuite sur les demandes d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et d'indemnité pour licenciement abusif.

4.1 Rémunération garantie

La demande n'est pas fondée. Cette décision repose sur les motifs suivants :

21

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce :

« § 1er. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

§ 3. En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

§ 3/1. Le travailleur qui :

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1er, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;
- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,

peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle. (...) » (le tribunal souligne)

22

Le règlement de travail de [REDACTED] exige la communication d'un certificat médical pour toute absence pour maladie (article 69, pièce 22 du dossier de Monsieur [REDACTED]).

23

Monsieur [REDACTED] a communiqué à [REDACTED] deux certificats médicaux. Il convient d'examiner ces deux certificats médicaux de manière distincte.

24

Le premier est daté du 21 juillet 2015 et est rédigé en ces termes :

« Monsieur Yigit [REDACTED] a été examiné le 21/07/2015. Il est apparu dans une situation d'extrême angoisse et une réaction de stress post-traumatique a été diagnostiquée. Un traitement d'Essitalopram 10 mg par jour a été débuté et une thérapie est à nouveau prévue le 08/08/2015. » (pièce 8 du dossier de Bruxelles-[REDACTED] traduction libre du tribunal)

Le tribunal considère que ce certificat médical ne répond pas au prescrit légal puisqu'il ne mentionne ni l'incapacité de travail, ni la durée probable de celle-ci, ni si Monsieur [REDACTED] est ou non capable de se déplacer pour un contrôle.

Conformément à l'article 31§3/1 de la loi du 3 juillet 1978, Bruxelles-Propreté était en droit de refuser le paiement de la rémunération garantie à partir du 3 août 2015 (date à laquelle Monsieur [REDACTED] devait reprendre le travail).

25

Le deuxième certificat médical communiqué par Monsieur [REDACTED] date du 8 août 2015, et est rédigé en ces termes :

« Monsieur [REDACTED] a été revu le 08/08/2015, le taux de symptôme d'anxiété demeure continu. Toujours incapable de travailler en raison du traitement médicamenteux dont on propose la poursuite et il est prévu de se revoir le 25/08/2015. » (pièce 15 du dossier de Bruxelles-Propreté)

[REDACTED] a estimé que ce second certificat médical contenait les mentions appropriées et a payé la rémunération garantie à partir du 8 août 2015.

26

La demande de Monsieur [REDACTED] est donc non fondée puisque du 3 au 7 août 2015, son absence n'est pas justifiée par un certificat médical conforme au prescrit légal et qu'à partir du 8 août 2015, [REDACTED] lui a payé la rémunération garantie.

4.2 Licenciement manifestement déraisonnable

[REDACTED] doit verser la somme brute de 11.133,30 EUR à Monsieur [REDACTED] à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.
Cette décision est fondée sur les raisons suivantes :

a) Principes**27**

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 »).

28

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

29

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 ».

30

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.

31

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. »

32

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. »

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.

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.

b) Application en l'espèce

33

En l'espèce, Bruxelles-Propreté a communiqué à Monsieur [REDACTED] les motifs de son licenciement dans le courrier de rupture (pièce 17 du dossier de Bruxelles-Propreté).

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

34

Il appartient au tribunal de déterminer si au moment de la prise de décision de licenciement, [REDACTED] a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

Il convient donc de revenir sur la situation des parties en date du 13 août 2015. A cette date :

- [REDACTED] était informée de l'incapacité de travail de Monsieur [REDACTED]
- [REDACTED] savait que cette incapacité de travail était prévue à tout le moins jusqu'au 25 août 2015 (puisque le certificat médical précise que Monsieur [REDACTED] reverra son médecin le 25 août 2015).
- [REDACTED] était informée du lieu où le contrôle de l'incapacité de travail pouvait être effectué (courrier du fils de Monsieur [REDACTED], reçu par [REDACTED] le 12 août 2015, pièce 16 du dossier de Bruxelles-Propreté).
- [REDACTED] estimait que l'absence de Monsieur [REDACTED] était dûment justifiée par le deuxième certificat médical qu'il avait fourni (par un fax de son fils du 10 août 2015, pièce 15 du dossier de [REDACTED]). En effet, [REDACTED] a procédé au paiement de la rémunération garantie pour la période du 8 au 13 août 2015. Le courrier de rupture le précise d'ailleurs expressément.
- Monsieur [REDACTED] avait répondu, dans le délai imposé, au courrier de mise en demeure de [REDACTED] du 6 août 2015 (pièce 13 de son dossier), par les moyens suivants : un fax de son fils du 10 août 2015 (pièce 15 du dossier de [REDACTED]) et un courrier de son fils reçu par [REDACTED] le 12 août 2015.

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

Par conséquent, au moment de la décision de licenciement, la situation de Monsieur [REDACTED] était tout à fait clarifiée. Il manquait exclusivement à son dossier un certificat médical valable pour la période du 3 au 7 août 2015 mais cette période étant passée, il était difficile pour Monsieur [REDACTED] de rectifier le tir. Bien plus, [REDACTED] avait déjà tiré les exactes conclusions de cette omission en refusant de verser la rémunération garantie (en application de l'article 3153/1 de la loi du 3 juillet 1978).

Quant à la désorganisation avancée, elle n'est pas démontrée. Le tribunal estime par ailleurs important de souligner qu'à la réception du certificat médical daté du 25 juillet 2015 et même s'il ne comprenait pas toutes les mentions exigées par la loi, [REDACTED] pouvait se douter que Monsieur [REDACTED] était confronté à un problème de nature médicale et que s'il en informait son employeur quelques jours avant le 3 août 2015 (date à laquelle il devait reprendre le travail), c'était parce qu'il était probable qu'il soit incapable de travailler. De plus, le conseil de Monsieur [REDACTED], dans son fax à [REDACTED] du 3 août 2015 (pièce 10bis du dossier de Bruxelles-[REDACTED]) a informé [REDACTED] de l'incapacité de travail de Monsieur [REDACTED]. [REDACTED] était donc informée de l'absence de Monsieur [REDACTED] et était en mesure de s'organiser pour y pallier.

35

L'attitude de [REDACTED] durant le mois d'août 2015 est par ailleurs difficilement compréhensible :

- [REDACTED] et le conseil de Monsieur [REDACTED] échangeaient une correspondance soutenue. Son avocat l'avait informée de l'incapacité de travail de Monsieur [REDACTED] lui avait fait part de sa souffrance au travail et lui avait indiqué qu'à défaut de trouver une solution une plainte formelle pour harcèlement moral serait déposée. [REDACTED] a répondu à plusieurs courriers, revenant sur les motifs du premier licenciement, sur les conditions du travail depuis la conclusion du nouveau contrat et acceptant même de régulariser la rémunération de Monsieur [REDACTED]. Pourtant, durant l'exacte même période de ces échanges de courriers, Bruxelles-Propreté n'a pas adressé la mise en demeure du 6 août 2015 au conseil de Monsieur [REDACTED] et ne s'est à aucun moment ouvert à ce conseil de ses interrogations quant à l'absence de Monsieur [REDACTED].
- Par courrier du 11 août 2015 (pièce 15 bis de son dossier), [REDACTED] a accepté la régularisation salariale et laisse clairement entendre une poursuite des relations de travail (« à partir de septembre 2015 votre client bénéficiera d'une ancienneté pécuniaire de seize années »). Ensuite, deux jours plus tard et alors que la situation de Monsieur [REDACTED] n'avait en rien évolué (son incapacité de travail était justifiée depuis le 8 août 2015 mais pas pour la période qui précédait), [REDACTED] a mis fin au contrat de travail.

36

Pour l'ensemble de ces motifs, 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 [REDACTED] est donc manifestement déraisonnable.

37

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, le manque de transparence de [REDACTED] et l'anachronisme de sa décision imposent de fixer l'indemnité à 17 semaines.

Monsieur [REDACTED] chiffre sa demande à la somme de 11.133,30 EUR, selon un décompte non contesté par Bruxelles-Propreté.

La demande est fondée.

4.2 Dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

La demande est non fondée. Cette décision est fondée sur les raisons suivantes :

a) Principes

38

Il est admis de jurisprudence constante que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des convention (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).

Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte, du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même. En effet, la Cour de cassation⁵ enseigne de manière constante que l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat. Le dommage invoqué doit donc découler des circonstances qui ont accompagné le licenciement⁶.

La jurisprudence fait par exemple droit à une demande de dommages et intérêts dans les circonstances suivantes : une publicité donnée au licenciement, un licenciement intervenant en représailles (par exemple d'une plainte à l'Inspection sociale ou d'un risque que le travailleur se déclare candidat aux élections sociales), un licenciement intervenu sur la base d'accusations graves (vol, escroquerie, ...) ne reposant sur aucun fondement, une démission obtenue par tromperie, ...

⁵ Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410.

⁶ Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., 2005, 494.

b) Application en l'espèce**39**

Monsieur [REDACTED] soutient que [REDACTED] aurait abusé de son droit de mettre fin au contrat de travail pour les motifs suivants : il a été licencié sans raison valable en 2014, il a été réintégré dans un statut inférieur à celui qu'il occupait et il a été licencié une seconde fois en représailles à des revendications légitimes.

40

Le tribunal n'est pas à même de prendre position sur les circonstances dans lesquelles le premier contrat a été rompu puisque les parties ont communiqué très peu d'éléments relativement à ce licenciement. Ce qui est certain, c'est que Monsieur [REDACTED] aurait pu contester les motifs de son licenciement et réclamer une indemnité pour licenciement abusif et qu'il ne l'a pas fait. Il a multiplié les démarches pour être réintégré, ce que [REDACTED] a finalement accepté.

Concernant les conditions de travail de Monsieur [REDACTED] suite à cette réintégration, il était très clair qu'un nouveau contrat était conclu et que Monsieur [REDACTED] ne se verrait plus confier de volant (son avocat en avait été expressément averti). Il n'est donc pas anormal que Bruxelles-Propreté ait refusé de prendre en charge une formation en lien avec le métier de chauffeur. Par ailleurs, concernant les congés annuels de Monsieur [REDACTED], dans la mesure où le règlement de travail (article 36, pièce 22 du dossier de Monsieur [REDACTED]) indique que les demandes doivent être faites en février, il est assez logique que Monsieur [REDACTED] n'ait pas pu obtenir la période de vacances de son 1^{er} choix en ré-entrant en service au mois de mai.

L'affirmation de Monsieur [REDACTED] selon laquelle son licenciement serait intervenu en représailles de ses revendications est davantage crédible. La chronologie des événements est interpellante, comme l'a déjà souligné le tribunal. Cependant, cette seule chronologie n'établit pas à suffisance de droit l'abus de droit dénoncé par Monsieur [REDACTED].

41

La demande est non fondée.

4.4 Exécution provisoire**42**

Le nouvel article 1397 du Code judiciaire énonce que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou

*l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.
L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »*

Les travaux préparatoires précisent la *ratio legis* de cette nouvelle disposition. Il s'agit :

« d'éviter qu'il ne soit fait appel uniquement pour obtenir un sursis à l'exécution de la condamnation, sauf pour les affaires qui ont été exclues depuis longtemps de l'exécution provisoire, plus particulièrement en matière du droit de la famille. »⁷

Dans son avis du 11 juin 2015, le Conseil d'Etat a expressément validé cette modification législative et sa *ratio legis* :

« S'agissant d'exécuter un titre qui est nécessairement le fruit d'un débat contradictoire en première instance, il n'est pas illégitime de permettre au créancier de poursuivre, à ses risques et périls, l'exécution sur la base de ce titre. Au contraire, l'arriéré judiciaire endémique devant certaines juridictions, spécialement d'appel, justifie, comme le souligne le commentaire de l'article, que le caractère suspensif de ce recours ne constitue plus un moyen de reporter considérablement dans le temps l'exécution des condamnations. »⁸

43

Le tribunal n'aperçoit aucun motif de s'écarter du principe de l'exécution provisoire des jugements, voulu par le législateur, et ce même si, comme elle l'affirme, Bruxelles-Propreté ne présente pas de signe d'insolvabilité et n'adopte pas une attitude particulière dilatoire.

Par contre, il convient d'autoriser [REDACTED] à cantonner les sommes dues en exécution du présent jugement.

4.5 Dépens

44

Le tribunal ayant fait droit à certaines des demandes de Monsieur [REDACTED], [REDACTED] est la partie succombante et doit être condamnée aux dépens de l'instance.

Monsieur [REDACTED] liquide ses dépens à la somme de 2.200 EUR à titre d'indemnité de procédure.

45

Le montant de l'indemnité de procédure est fixé en fonction de l'enjeu du litige.

⁷ Exposé des motifs, doc 54 1219/001, p. 32.

⁸ Avis du Conseil d'Etat, doc 54 1219/001, p. 174.

Pour les litiges dont l'enjeu se situe entre 10.000,01 et 20.000 EUR (comme c'est le cas en l'espèce), l'indemnité de base est fixée à 1.320 EUR.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les demandes de Monsieur [REDACTED] recevables et partiellement fondées ;

Par conséquent, condamne [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED], sous la déduction des retenues légales obligatoires, les sommes suivantes :

- 11.133,30 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les intérêts sur cette somme.

Déclare les demandes de Monsieur [REDACTED] non fondées pour le surplus ;

Condamne [REDACTED] aux dépens de Monsieur [REDACTED], liquidés à la somme de 2.200 EUR mais ramenés par le tribunal à la somme de 1.320 EUR.

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

ARIANE FRY,
BERNARD KAMP,
LUCA BALDAN,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 11/10/2017 à laquelle était présent :

ARIANE FRY, Juge,
assistée par OLIVIER SIBILLE, Greffier délégué.

Greffier,

O. SIBILLE

Juges sociaux

B. KAMP & L. BALDAN

Juge,

ARIANE FRY