

Numéro de répertoire : 2018/ 012233
Date du prononcé : 05 -10- 2018
Numéro de rôle : 18/ 465/A
Numéro audiorat : 18/4/01/80
Matière : chômage travailleurs salariés
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

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

Liquidation au fonds : OUI (loi du 19 mars 2017)
--

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
17ème Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Monsieur
domicilié à 1040 Bruxelles,
partie demanderesse, comparissant par Monsieur Thierry VANDENDŌOREN, délégué
syndical, porteur de procuration ;

CONTRE :

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (O.N.Em.),
dont le siège social est situé boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 Bruxelles,
partie défenderesse, comparissant par Me Safia TITI *loco* Me Michel LECLERCQ,
avocats ;

* * *

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

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

Vu l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

* * *

I. PROCEDURE

1. Le Tribunal a tenu compte des éléments de procédure suivants :

- la requête introductive d'instance adressée au Tribunal par Monsieur
par lettre recommandée du 30 janvier 2018, reçue et enregistrée
par le greffe le 31 janvier 2018 ;
- le dossier administratif reçu de l'O.N.Em. le 23 mars 2018 ;
- le dossier de l'Auditorat du travail.

**2. Les parties ont comparu et ont été entendues en leur plaidoirie à l'audience
publique du 7 septembre 2018.**

A cette même audience, Madame Virginie RENARD, substitute de l'Auditeur du
travail, a rendu un avis oral auquel les parties ont pu répliquer.

A l'issue des débats, l'affaire a été prise en délibéré.

II. OBJET DU RECOURS ET POSITION DES PARTIES

3. Monsieur . conteste une décision du 28 novembre 2017, par laquelle l'O.N.Em. l'a exclu du bénéfice des allocations comme chômeur complet à partir du 4 décembre 2017 pendant une période de 8 semaines.

4. Cette décision est motivée par le fait que Monsieur aurait été licencié pour un motif équitable suite à son attitude fautive le 19 août 2017, « suite à [sa] mauvaise attitude, au fait [qu'il acceptait] difficilement l'autorité et les remarques » et « [qu'il prenait] des décisions sans l'accord de [son] responsable ».

L'O.N.Em. produit à l'appui de cette décision la copie de deux avertissements qui auraient été adressés à Monsieur par son ancien employeur les 9 et 12 juin 2017, de même qu'un rapport d'un entretien du 16 juin 2017.

5. Monsieur conteste cette décision en faisant essentiellement valoir qu'après avoir été engagé dans un premier temps dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée du 6 février 2017 au 31 mars 2017, avoir obtenu un certificat de félicitations et avoir été engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} avril 2017, « tout se [passa] pour le mieux jusqu'en juin 2017 », qu'il n'aurait pas reçu les deux avertissements invoqués par l'O.N.Em. mais qu'il aurait bien été entendu le 16 juin 2017, qu'il fut ensuite licencié moyennant la prestation d'un préavis et qu'il ne peut marquer son accord quant au fait qu'il aurait été licencié pour un motif équitable suite à son attitude fautive.

Monsieur demande en conséquence au Tribunal de mettre à néant la décision prise à son encontre et de condamner l'O.N.Em. aux dépens.

Lors de l'audience de plaidoirie, Monsieur a demandé à titre subsidiaire au Tribunal de réduire la sanction à un simple avertissement ou, à tout le moins, de l'assortir d'un sursis.

III. RECEVABILITE DU RECOURS

6. La requête a été introduite dans le délai de 3 mois prévu par les articles 7, § 11, alinéa 2 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et 23 de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer « la Charte » de l'assuré social.

Le recours est donc recevable.

IV. DISCUSSION

IV.1. En droit

7. Pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté (article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage).

A contrario, le travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté peut être exclu du bénéfice des allocations de chômage (article 51, § 1^{er}, 1^{er} alinéa de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

8. Le licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur constitue un cas spécifique de chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur (article 51, § 1^{er}, 2^{ème} alinéa, 2° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Il est question d'un tel licenciement que lorsque le licenciement est justifié par un fait fautif du travailleur, assez grave pour rendre les relations de travail difficiles et dont le travailleur devait avoir conscience qu'il entraînerait son licenciement¹.

La faute doit être la cause du licenciement et le motif du licenciement invoqué par l'employeur doit par ailleurs être établi².

9. Un licenciement pour un motif équitable dû à l'attitude fautive du travailleur peut donner lieu à une exclusion du bénéfice des allocations de chômage pendant 4 à 26 semaines (article 52, § 1^{er} de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Cette sanction peut être remplacée par un avertissement ou être assortie d'un sursis total ou partiel (article 53bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

IV.2. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

10. Monsieur [redacted] a été occupé du 6 février 2017 au 19 août 2017 au service du PAIN QUOTIDIEN, en qualité de « collaborateur snackbar ».

Il a été licencié le 20 juin 2017, moyennant la prestation d'un préavis de 4 semaines à la suite duquel son contrat de travail a pris fin le 19 août 2017 (le cours du préavis ayant été suspendu du fait d'une incapacité de travail – cf. le C4 figurant en pièce n° 3 du dossier administratif).

¹ Voir notamment : Guide social permanent – Sécurité sociale : commentaires, Partie I – Livre IV – Titre III, Chapitre III, 3, n° 20.

² *Idem*, n° 40.

La lettre de notification de ce licenciement n'est pas produite par les parties mais le C4 établi par l'employeur fait état du motif suivant : « *ne convient plus au poste* » (pièce n° 3 du dossier administratif).

11. Interrogé plus avant par l'O.N.Em. sur les causes de ce licenciement, l'employeur lui communiquera par courrier du 31 octobre 2017 la copie de deux avertissements qu'il a adressés par recommandé à Monsieur [redacted] les 9 juin 2017 et 12 juin 2017, de même que le rapport d'un entretien qui eut lieu le 16 juin 2017 (pièces n° 5 du dossier administratif).

Le premier avertissement fait état de deux incidents survenus les 31 mai 2017 (départ à l'heure en fin d'horaire sans prévenir ni demander d'aide à ses collègues alors que certaines tâches qui lui incombait n'étaient pas terminées) et 1^{er} juin 2017 (prise d'une pause cigarette sans autorisation alors qu'une remarque lui avait déjà été faite auparavant et que de telles pauses sont interdites durant le service), reproche, « *de manière plus générale* » à Monsieur [redacted] de prendre des décisions qui ne lui appartiennent pas, « *telles que quand [il peut] aller en pause, ou d'arrêter la vente de croque-monsieur en salle car [il a] nettoyé l'appareil* », et invite Monsieur [redacted] à effectuer les tâches qui lui sont demandées, à respecter l'autorité des responsables et à changer radicalement d'attitude « *afin de pouvoir continuer notre collaboration positive* ».

L'avertissement du 12 juin 2017 fait état d'un nouvel incident survenu le 11 juin 2017 (retard dans la préparation d'une commande sans en avoir averti son responsable ni avoir demandé d'aide pour la terminer à temps et attitude désagréable envers son responsable et ses collègues après que la remarque lui fut faite à ce propos) et invite à nouveau Monsieur [redacted] à changer radicalement d'attitude « *afin de pouvoir continuer notre collaboration* ».

Le rapport d'entretien du 16 juin 2017 fait quant à lui la synthèse des différents reproches formulés à l'encontre de Monsieur [redacted] quant à la gestion des tâches qui lui sont confiées et quant à son attitude, laquelle est présentée comme étant « *certainement le point le plus problématique* » et ce, tant à l'égard de son responsable que de ses collègues et des clients ; Monsieur [redacted] y est notamment décrit comme acceptant difficilement l'autorité et les remarques et canalisant difficilement sa mauvaise humeur quand il est contrarié.

12. Lors de l'audience de plaidoirie, tout en continuant à prétendre ne pas avoir reçu les lettres d'avertissement des 9 et 12 juin 2017 bien qu'ils lui furent adressés par recommandés, Monsieur [redacted] n'a pas contesté la teneur des reproches formulés par son employeur et s'est essentiellement contenté de faire valoir :

- qu'il était censé donner entière satisfaction à son employeur au vu du certificat de félicitations qu'il avait obtenu au cours de son contrat à durée déterminée et de son engagement subséquent dans les liens d'un contrat à durée indéterminée,

- qu'il ne peut pas lui être reproché d'avoir quitté son travail à l'heure (cf. le premier incident évoqué dans l'avertissement du 9 juin 2017),
- que si l'entretien du 16 juin 2017 s'est mal passé, c'est parce que son interlocuteur n'avait pas accepté ses remarques,
- enfin, et de manière plus générale, que les reproches concernant son attitude sont à mettre essentiellement en rapport avec son jeune âge (25 ans) et son faible niveau de qualification (commis de catégorie II).

13. Quel que soit le bien fondé de ces contestations, le Tribunal estime qu'elles ne sont cependant pas de nature à justifier le comportement adopté par Monsieur [redacted] au cours de l'exécution de son contrat de travail, tel qu'il ressort des avertissements et du rapport d'entretien dont question ci-avant et dont, pour l'essentiel, la teneur n'est pas contestée comme telle (étant précisé qu'il apparaît que le reproche qui fut fait à Monsieur [redacted] à la suite de l'incident du 31 mai 2017 ne tenait pas tant dans le fait qu'il était parti à la fin de son horaire, mais qu'il était parti sans prévenir ni avoir demandé d'aide à ses collègues alors qu'il n'avait pas terminé toutes les tâches qui lui incombent).

Un tel comportement ne correspond en effet pas à l'obligation qui est faite à tout travailleur d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience et conformément aux ordres et aux instructions de l'employeur (cf. article 17, 1° et 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et est en conséquence fautif, s'agissant en l'espèce d'un comportement dénotant sinon d'une insubordination caractérisée, à tout le moins d'une attitude désinvolte, peu respectueuse d'autrui et désorganisant le service, comportement auquel Monsieur [redacted] n'a, de surcroît, pas remédié nonobstant les avertissements clairs qui lui furent adressés par son employeur à plusieurs reprises, outre les remarques verbales qui lui furent faites par ses responsables « sur le vif ».

Le fait que Monsieur [redacted] ait auparavant reçu des félicitations de son employeur et qu'il ait été engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à l'issue de son contrat à durée déterminée n'y change rien, la satisfaction d'un employeur à l'égard d'un travailleur ne permettant évidemment pas de préjuger de l'attitude qui sera ultérieurement adoptée par le travailleur dans le cours de la poursuite de ses prestations.

Le fait que Monsieur [redacted] soit jeune et/ou peu qualifié n'y change rien non plus, au contraire, puisqu'il dispose précisément de ce double fait d'une marge importante de progression et qu'il lui appartenait précisément à cet effet de tenir compte des remarques qui lui furent faites par ses responsables.

14. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, le Tribunal estime que c'est à bon droit que l'O.N.Em. a considéré, par la décision contestée, que Monsieur [redacted] a été licencié pour un motif équitable suite à son attitude fautive.

15. Cela étant, tenant effectivement compte du jeune âge de Monsieur et de son faible niveau de qualification, ainsi que du fait qu'il s'agit semble-t-il de sa première « infraction » en matière de chômage, le Tribunal estime suffisant de limiter la sanction qu'il encourt de ce fait à un simple avertissement, de manière à lui faire prendre conscience de la nécessité de faire preuve à l'avenir de plus de conscience professionnelle et de respect vis-à-vis d'autrui dans l'exécution de son travail.

IV.3. En conclusion

16. Le Tribunal juge que la décision contestée est conforme aux dispositions et principes applicables de même qu'aux éléments de fait du dossier, mais qu'il y a lieu de remplacer la sanction d'exclusion par un simple avertissement, compte tenu des circonstances particulières de l'espèce.

V. DECISION DU TRIBUNAL - DISPOSITIF DU JUGEMENT

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur avis conforme de l'Auditorat du travail,

Déclare le recours de Monsieur recevable mais fondé dans la seule mesure suivante :

Remplace la sanction d'exclusion de 8 semaines par un simple avertissement ;

Confirme la décision contestée pour le surplus ;

Et conformément à l'article 1017, alinéa 2 du Code judiciaire, condamne l'O.N.Em. aux dépens de l'instance, non liquidés en l'état mais à l'exclusion de toute indemnité de procédure, Monsieur ne s'étant fait ni représenter ni assister par un avocat, de même qu'au paiement de la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 17^{ème} Chambre du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Mme Agnès THEUNISSEN	Juge,
Mme Anne GATHOYE	Juge social employeur,
M. Freddy GATHOYE	Juge social travailleur,

Et prononcé en audience publique du 05-10-2018
à laquelle était présent :

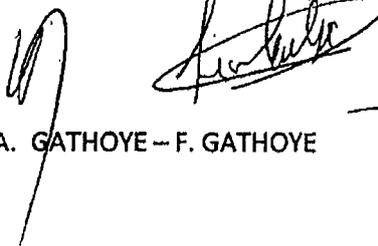
Mme AGNES THEUNISSEN,	Juge,
assistée par Mariline ARGANO	Greffier.

Le Greffier délégué,



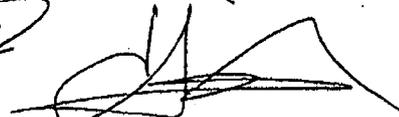
M.ARGANO

Les Juges sociaux,



A. GATHOYE – F. GATHOYE

La Juge,



A.THEUNISSEN