



Numéro de répertoire : 2018/ 13522
Date du prononcé : 30/10/2018
Numéro de rôle : 17/ 5051/A
Numéro audiorat :
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 L

partie demanderesse,
comparaissant par Me Sophie REMOUCHAMPS, avocate ;

CONTRE :

**L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, en abrégé « ONEm »,
dont les bureaux sont situés Boulevard de l'Empereur 7-9 à 1000 BRUXELLES,
partie défenderesse,
comparaissant par Me Marc LOVENIERS loco Me Michèle WILLEMET, avocate ;**

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

I. La procédure

1.

Monsieur L a introduit la procédure par une requête déposée au greffe, dans le délai légal, le 25 juillet 2017.

L'ONEm a transmis un dossier administratif.

2.

Le greffe a convoqué les parties à l'audience du 31 janvier 2018 (article 704, § 2, du Code judiciaire).

Par une ordonnance du 31 janvier 2018, le Tribunal a confirmé les délais pour conclure, convenus entre parties, et a fixé la date des plaidoiries (article 747, § 1er alinéa 3, du Code judiciaire).

Monsieur L a déposé des conclusions, le 7 mars 2018.

L'ONEm n'a pas conclu endéans le premier délai convenu entre parties.

3.

Par une ordonnance rectificative du 4 mai 2018, le Tribunal a fixé une nouvelle date des plaidoiries.

4.

Monsieur : L n'a plus conclu pour le 9 mai 2018.

L'ONEm a déposé des conclusions, le 8 mai 2018, soit endéans le dernier délai convenu du 6 juin 2018.

Monsieur L a déposé un dossier de pièces, le 18 septembre 2018.

5.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 2 octobre 2018.

Monsieur L a déposé une note d'audience.

Les débats ont été clos.

Monsieur Julien Ameeuw, substitut de l'auditeur du travail, a rendu à cette audience un avis oral non conforme, auquel Monsieur L a répliqué.

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

II. La décision contestée et l'objet de la demande

6.

Monsieur L conteste la décision de l'ONEm du 28 avril 2017 qui l'exclut du bénéfice des allocations de chômage à partir du 17 mars 2017 pendant 10 semaines pour le motif qu'il a été licencié pour un motif équitable suite à son attitude fautive.

7.

Il demande au Tribunal de :

a) A titre principal :

- réformer la décision administrative du 28 avril 2017 et le rétablir dans ses droits ;
- condamner l'ONEm au paiement des allocations de chômage pendant la période non indemnisée, soit la somme provisionnelle de 3.000 € ;
- dire pour droit que le calcul des allocations de chômage pour cette période et celle qui suit doit être effectué en tenant compte de son passé professionnel et condamner l'ONEm à 1 € provisionnel de ce chef ;
- condamner l'ONEm aux intérêts légaux et judiciaires, au taux légal de 7% ;
- condamner l'ONEm aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 262,37 €.

b) A titre subsidiaire :

- remplacer la sanction par un avertissement et, à titre plus subsidiaire, réduire la période d'exclusion à son minimum et l'assortir d'un sursis ;
- condamner l'ONEm au paiement des allocations de chômage pour la période non indemnisée (mais indemnisable du fait de la modification de la sanction), à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- dire pour droit que le calcul des allocations de chômage doit être effectué sans tenir compte, pour le calcul de la dégressivité, de la période d'exclusion (la première phase d'indemnisation devant démarrer à 0 à la date de l'octroi effectif des allocations de chômage) et que les allocations doivent être payées en tenant compte du passé professionnel et condamner l'ONEm à 1 € provisionnel de ce chef ;
- condamner aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 262,37 €.

III. Les faits**8.**

Monsieur L (né le : 1972) a demandé des allocations de chômage à partir du 17 mars 2017 sur base d'un formulaire C4 pour une occupation du 10 juin 2014 au 22 décembre 2016 au service de la sa Coyote Systems Benelux.

Par lettre recommandée datée du 21 décembre 2016, également remise en mains propres le 22 décembre 2016, la société a en effet licencié Monsieur L, sans préavis, moyennant paiement d'une indemnité de rupture compensatoire d'un préavis de 12 semaines couvrant la période du 23 décembre 2016 au 16 mars 2017

Selon le formulaire C4, Monsieur L travaillait à raison de 38 heures par semaine moyennant un salaire brut moyen théorique de 2.925,7681 €.

La lettre recommandée de licenciement datée du 21 décembre 2016 est libellée comme suit :

« (...) »

Votre attitude est inacceptable depuis quelques temps déjà et depuis le mois de septembre dernier elle est devenue franchement incontrôlable.

En octobre 2014, vous aviez été affecté au store du Media Markt de Gosselles d'où nous avons dû vous retirer pour des raisons graves qui vous ont été communiquées par courrier du 6 juillet 2015.

Les reproches qui vous étaient faits étaient impressionnants et déjà à ce moment, nous vous menacions de licenciement si vous n'amélioriez pas vos attitudes.

Bien loin de vous amender, vous avez maintenu vos attitudes négatives à telle enseigne qu'au mois de juin 2016, nous avons décidé d'établir les reproches par écrit puisque de toute évidence, vous ne teniez aucun compte des remarques orales.

C'est ainsi que le 21 juin 2016, nous vous demandions de justifier une différence de caisse de 119.01 €.

Le 20 septembre, nous vous demandions de respecter le code dress de la maison; votre tenue étant trop négligée pour un commercial.

Le 23 septembre, vous êtes parti de manière anticipée sous prétexte de migraine sans avertir personne.

Le 27 octobre, vous êtes arrivé tardivement et avez donc ouvert le magasin en retard.

Le 13 décembre, suite à une plainte d'un client, vous avez froidement expliqué à votre responsable hiérarchique que vous ne vous investissiez plus et faisiez uniquement ce qu'on vous demandait. Cette attitude est complètement inadéquate avec un poste de commercial.

Bien loin de vous reprendre, dès le surlendemain 15 décembre, vous faites l'objet d'une plainte d'un client qui ne veut plus traiter avec "ce vendeur intimidant et froid".

Il est évident qu'il n'est plus possible de maintenir une collaboration qui de toute évidence ne vous convient plus (vous ne souhaitez plus vous investir) et qui ne nous convient plus davantage.

Un commercial qui ne s'investit plus et fait "ce qu'on lui demande" ne prendra aucune initiative afin d'accrocher le client et de vanter la marchandise.

Mais en outre, vous ne faites même plus ce qu'on vous demande puisque certains clients ne s'adressent plus chez nous à cause de ce "vendeur intimidant et froid".

A toutes fins utiles, nous vous signalons que deux clients ont laissé leur coordonnées à ce sujet; d'autres ne le souhaitent pas mais ont été très clairs dans leurs reproches. Certains de vos manquements pourraient être qualifiés de "faute lourde" au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 et pourraient ouvrir la voie à des demandes de dommages et intérêts. D'autres sont franchement des cas d'insubordination qui par leur continuité pourraient être qualifiés de "motif grave" au sens de l'article 35 de la loi précitée.

Par continuité, nous visons celle qui est définie par l'Arrêt de la Cour de Cassation du 8 avril 2002.

Nous n'envisageons pour l'instant ni l'un ni l'autre.

Nous souhaitons vous laisser une opportunité de vous reclasser professionnellement sans dommage ou pénalité.

Vous dispensant de prêter votre préavis, vous bénéficiez ainsi que de 12 semaines rémunérées et couvertes en sécurité sociale pour tâcher de retrouver un emploi.

Nous vous conseillons néanmoins de modifier votre manière de faire si vous retrouvez un nouvel employeur.

Tous n'auront pas notre patience.

Vous recevrez votre solde de compte comprenant vos dernières prestations et votre indemnité de rupture ainsi que vos documents sociaux à la diligence de notre secrétariat social (...) »

Le motif précis du chômage renseigné par l'employeur sur le formulaire C4 daté du 29 décembre 2016 est : « retards et départs anticipés. Attitude incohérente à l'esprit de la société »

Sur le formulaire C1 (déclaration de la situation personnelle et familiale), daté du 22 mars 2017, Monsieur L a précisé qu'il habite seul et paie une pension alimentaire en exécution d'une décision judiciaire.

Il a joint un jugement du Tribunal de la famille du Tribunal de première instance francophone de Bruxelles du 21 mars 2016 l'ayant notamment condamné à payer une contribution alimentaire indexée de 80 € par mois pour sa fille J , du 16 novembre 2015 au 9 janvier 2017 puis de 28 € par mois à partir de cette date.

9.

Par lettre du 11 avril 2017, l'ONEm a convoqué Monsieur L pour lui permettre de donner plus d'explications au sujet du motif du chômage lors d'une audition fixée le 21 avril 2017.

Par lettre du même jour, l'ONEm a demandé à la sa Coyotte Systems Benelux de lui faire connaître les circonstances qui ont influencé le licenciement de Monsieur , étant donné que le motif de chômage repris sur le formulaire C4 n'est pas suffisamment précis pour déterminer les droits de Monsieur L.

Il lui a demandé, plus particulièrement, de lui faire parvenir les réponses et éléments ci-après au plus tard le 20 avril 2017 :

1. Quelles sont les raisons concrètes qui ont entraîné le licenciement de l'intéressé ?
2. L'intéressé a-t-il, selon la société, fait tous les efforts pour conserver son emploi ?
3. Des mises en garde, avertissements ont-ils été donnés à l'intéressée ? (+ copies des mises en garde) ?
4. Avait-il, selon la société, conscience du risque de licenciement que comportait son attitude ?
5. L'intéressé a-t-il eu des absences injustifiées et si oui, les dates des absences injustifiées et copies des avertissements ?
6. Copie de la lettre de licenciement

10.

Lors de son audition du 21 avril 2017, Monsieur L a déclaré ;

« (...) J'ai travaillé pour le compte de Coyote Systems Benelux sa du 10.06.2014 au 22.12.2016 comme vendeur à temps plein. J'ai été licencié mais je conteste le motif de mon licenciement et mon syndicat a entrepris les démarches en ce sens. Je vous remets un mail avec le nom de la personne qui est en gestion de mon dossier et j'ai rendez-vous avec cette personne le 27.04.2017.

En ce qui concerne mon licenciement, mon employeur a décidé de me licencier suite à ma demande de congé parental qui date du 16.12.2016. Je reconnais avoir quitté exceptionnellement mon emploi en raison de maladie le 23.09.2016 pour cause de migraine mais, j'attends la traçabilité de mon opérateur téléphonique pour justifier mon absence. Il m'est également arrivé d'une fois être en retard de 10 minutes sur 2 ans et demie. J'ai donc ouvert le magasin 10 minutes plus tard. J'en ai la preuve par mail également. Ces faits se sont déroulés le 23 septembre et 27 octobre 2016. Dans le courrier de mon employeur du 21.12.2016 celui-ci invoque un trou de caisse que je conteste également. Je recherche actuellement de l'emploi. Je suis disponible pour le marché de l'emploi ».

L'audition ne semble donc pas avoir porté sur les reproches formulés par l'employeur concernant les faits des 13 et 15 décembre 2015.

Par courriel du 21 avril 2017, après son audition, Monsieur L a transmis à l'ONEm :

- les formulaires C4.2 et C4.2bis, datés du 21 avril 2017, par lesquels il s'est engagé à réclamer à son employeur, au besoin par voie judiciaire, le paiement de l'indemnité de rupture ou des dommages et intérêts, accompagnés d'une cession de créance signée ;
- la lettre recommandée de son organisation syndicale à son ancien employeur, datée du 7 avril 2017, contestant les motifs du licenciement, soulignant que ce licenciement est la suite directe d'une demande de congé parental reçue par la société le 16 décembre 2016 et demandant de prouver les motifs justifiant ce licenciement immédiat, sous réserve du droit de réclamer le paiement d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, outre le paiement d'heures supplémentaires non récupérées ;
- une attestation de l'organisation syndicale datée du 27 avril 2017 confirmant l'ouverture du dossier juridique en ses services (« (...) *Nous essaierons de débloquer la situation de Monsieur L ; à l'amiable. Si l'employeur devait rester sur sa position, nous n'aurions d'autre choix que de porter ce litige devant le Tribunal du travail (...)* »)

11.

Par courriel du 28 avril 2017, la sa Coyote System Benelux (Madame T assistante de direction au siège de Wavre) a transmis à l'ONEm huit fichiers attachés reprenant :

- un courrier de la société du 6 juillet 2015 à Monsieur L concernant son reclassement comme commercial au magasin de Bruxelles ;
- un courriel du 20 septembre 2016 de Madame L (directrice des ventes) à Monsieur L concernant le port d'une chemise ;
- un courriel du 23 septembre 2016 de Madame L à Monsieur L concernant le départ de celui-ci de son lieu de travail pour rentrer à son domicile suite à des migraines ;
- un courriel du 13 décembre 2016 de Monsieur T (assistant de direction) à Madame L concernant des plaintes de clients au sujet du comportement de Monsieur L ;
- un autre courriel du 15 décembre 2016 de Monsieur T à Madame L concernant la plainte d'un client au sujet du comportement de Monsieur L ;
- la lettre de licenciement du 21 décembre 2016 ;
- un courriel de Madame L à Monsieur C (directeur général) du 19 décembre 2016 lui transférant, notamment, le courriel du 20 septembre 2016 (cf. « TR : chemise ») avec la communication : « *Je pense que c'est tout. J'ai aussi des mails pour des erreurs de pointages dans logistics mais je ne pense pas ça aidera...* »

La pièce n°7 du dossier administratif reprend deux fichiers attachés (la lettre d'avertissement et la lettre de licenciement) et la réponse de Madame T à Monsieur D (ONEm) avec la mention « Annexes : 8 pièces ».

Il en résulte que la sa Coyote ne semble pas avoir répondu plus précisément aux questions posées par l'ONEm considérant que les annexes y répondent implicitement.

L'ONEm ne prouve pas qu'au moment de son audition, Monsieur L avait connaissance des réponses données par son ancien employeur aux questions posées par l'ONEm, par lettre du 11 avril 2017, la réponse étant parvenue après son audition.

12.

La décision de l'ONEm du 28 avril 2017 est motivée comme suit :

« (...) Il ressort des données en ma possession que le licenciement est intervenu en raison de votre attitude fautive.

Votre formulaire C4 fait état de « retards et départs anticipés. Attitude incohérente à l'esprit de la société ». De plus, dans le courrier de votre employeur du 21.12.2016 celui-ci reprend des faits d'attitudes inadéquates et de différence de caisse.

Lors de l'audition en mes bureaux, vous avez déclaré que c'est votre employeur qui aurait décidé de vous licencier suite à votre demande de congé parental. Vous déclarez également avoir quitté votre emploi le 23.09.2016 pour cause de migraine et être une fois arrivé en retard le 27.10.2016. En ce qui concerne les faits de trou dans la caisse vous les contestez. De par vos déclarations, vous reconnaissez votre responsabilité quant à la perte de votre emploi convenable.

Vous êtes par conséquent chômeur par suite de circonstances qui dépendent de votre volonté (...) ».

13.

Monsieur L a demandé des allocations après une période d'exclusion, par C109 du 31 mai 2017.

14.

Par lettre du 4 juillet 2017, Monsieur L a demandé à l'ONEm de revoir sa décision du 28 avril 2017.

Il lui a soumis des éléments prouvant, selon lui, que son ancien employeur a menti concernant les deux faits du 23 septembre 2016 (départ anticipé) et 27 octobre 2016 (arrivée tardive).

Par lettre du 14 juillet 2017, l'ONEm a refusé de revoir sa décision, considérant que les nouveaux éléments produits n'apportent pas la preuve que Monsieur L a toujours eu un comportement irréprochable sur son lieu de travail.

15.

Par lettre du 20 septembre 2017, l'ONEm a confirmé à Monsieur L qu'étant donné que la date de sa demande d'allocations (17 mars 2017) est postérieure à la date de la fin théorique de son indemnité de rupture (16 mars 2017), ses obligations, quant au remboursement de ces allocations, s'éteignent vis-à-vis de l'ONEm, sous réserve de toutes autres dispositions réglementaires.

16.

Monsieur L a produit la réponse de son ancien employeur du 18 avril 2017 à la lettre recommandée de son organisation syndicale demandant de prouver les motifs justifiant ce licenciement immédiat.

Par ce courrier, la sa Coyote Systems Benelux a refusé de fournir les courriers et les mails échangés depuis 2015 et qui prouveraient, selon la société, qu'elle a fait preuve de beaucoup de patience à l'égard de Monsieur L le dernier fait remontant au 19 décembre 2016, soit 48 heures avant le licenciement, le fait reproché étant suffisamment grave pour justifier à lui seul la rupture du contrat.

Le Tribunal n'aperçoit pas à quel dernier fait remontant au 19 décembre 2016 la société fait allusion.

La date du 19 décembre 2016 correspond en réalité à celle du courriel de Madame L à Monsieur C avec le commentaire « *Je pense que c'est tout (...)* ».

La société précise par ailleurs, concernant la demande de preuve :

« Dans ce genre de situation, ce sera toujours la parole de l'un contre la parole de l'autre.

Si Monsieur L est certain de son bon droit, il lui est toujours loisible de porter l'affaire par devant le Tribunal du travail.

Là, nous fournirons courriers et mails qui ont été échangés depuis 2015 et qui prouvent que nous avons fait preuve de beaucoup de patience.

(...)

Il est évidemment exclu que nous vous fournissions ces éléments maintenant. En effet, Monsieur L contestera évidemment ce que nous avancerons et nous nous retrouverons par devant le Tribunal en ayant déjà fourni tous nos arguments (...) ».

La société a par ailleurs averti Monsieur L qu'en cas de procédure judiciaire, elle introduira une demande reconventionnelle pour procédure téméraire et vexatoire et réclamera également le remboursement des erreurs de caisse, pouvant être assimilées à une « faute lourde ou fautes légères répétitives » au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

Elle a enfin refusé de faire droit à sa demande de paiement d'heures supplémentaires, contestant la réalité de celles-ci, soutenant par ailleurs que s'il y avait eu des heures supplémentaires (quod non), ce ne serait jamais qu'en compensation des nombreuses arrivées tardives et départs anticipés qu'elle a eu le tort de ne jamais retenir sur son salaire.

Monsieur I n'a finalement entrepris aucune procédure judiciaire contre son ancien employeur.

IV. La discussion et la décision du Tribunal

17

Pour pouvoir bénéficier d'allocations, 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).

Le travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté peut être exclu du bénéfice des allocations conformément aux dispositions des articles 52 à 54 (article 51, § 1^{er}, alinéa 1 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Par « chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur », il faut entendre, notamment, le licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur (article 51, § 1^{er}, alinéa 2, 2°).

Le travailleur qui est ou devient chômeur par suite d'un licenciement au sens de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 2, 2°, peut être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus (article 52, § 1^{er}).

Pour les événements visés à l'article 51, le directeur peut se limiter à donner un avertissement ou assortir la décision d'exclusion d'un sursis partiel ou complet, exprimé en nombre de semaine pour autant que, dans les deux ans qui précèdent l'événement, il n'y a eu un événement qui a donné lieu à l'application de l'article 52 ou 52bis (article 53bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Le motif équitable au sens de la réglementation du chômage ne s'identifie pas avec le motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Pour que les motifs du licenciement soient équitables, il appartient à l'ONEm d'établir :

- une attitude fautive dans le chef du travailleur ;
- un lien de causalité entre la faute et le licenciement ;
- la conscience dans le chef du travailleur du risque de licenciement provoqué par son attitude (cf. B. Graulich et P. Palsterman, Les droits et obligations du chômeur, Kluwer, 1993, p. 94 ; P. Palsterman, Chronique de jurisprudence, Chômage (1995, 2000), Chron.D.S., 2002, p.165 ; C.trav. Liège, 27 mars 1990, J.T.T., 1991, p. 43, www.juridat.be ; C.trav. Mons, 5 janvier 1994, R.G. 11509, inédit).

« Une certaine gravité est donc requise pour qu'il puisse être question d'un licenciement pour motif équitable » (C.trav. Bruxelles, 6 janvier 2016, R.G.n°2012/AB/1030, inédit ; C.trav. Bruxelles, 25 novembre 2015, R.G. n° 2014/AB/58 ; C.trav. Bruxelles, 23 mars 2011, R.G. n° 2010/AB/118, consultables sur www.terralaboris.be).

« C'est à l'ONEm qu'il incombe d'apporter la preuve du caractère équitable des motifs du licenciement. La seule déclaration de l'employeur, à défaut d'autres éléments, ne constitue pas une preuve suffisante. En cas d'affirmations contraires de l'employeur et du travailleur, la version de l'employeur ne peut, à défaut d'autres éléments, être préférée (...). Le doute doit être interprété en faveur du chômeur (...) » (L.Markey, Le chômage : conditions d'admission, conditions d'octroi et indemnisation, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2017, vol. 1, p.319 et les références citées en notes 2,3,4 et 7)

18.

L'ONEm, qui a la charge de la preuve, motive l'exclusion de 10 semaines par le licenciement de Monsieur L pour un motif équitable, suite à son attitude fautive.

Contrairement à ce que laisse sous-entendre la réponse de l'ONEm du 14 juillet 2017, ce n'est pas à Monsieur L de démontrer qu'il a toujours eu un comportement irréprochable (sic) sur son lieu de travail.

Par ailleurs, l'ONEm ne peut justifier sa décision par n'importe quel fait : il doit s'agir d'un comportement fautif prouvé dans le chef du travailleur et en lien causal prouvé avec son licenciement.

L'ONEm admet qu'il s'est en réalité basé sur les déclarations faites par Monsieur L au cours de son audition.

Or, ainsi qu'il sera développé ci-après, les déclarations de Monsieur L lors de son audition, lues avec ses explications ultérieures, ne démontrent pas à elles seules un motif équitable de licenciement, tel que défini ci-dessus.

19.

Le Tribunal relève également que Monsieur L n'avait aucune obligation de contester les motifs de son licenciement, que ce soit dans le cadre de la protection dont il bénéficiait en raison de sa demande de congé parental que dans le cadre de la CCT n°109 pour un licenciement éventuellement manifestement déraisonnable.

L'absence de procédure en justice pour ces motifs ne peut donc être retenue à sa charge, fut-ce à titre de présomption de la réalité des motifs du licenciement, invoqués par la sa Coyote Systems Benelux et a fortiori comme une reconnaissance de quelque fait et notamment, en l'espèce, de l'existence du motif équitable du licenciement (dans le même sens, Trib.trav.Mons, sect. La Louvière, 2 novembre 1989, J.L.M.B., 1990, p. 1344, cité par L.Markey, op.cit., p.319 qui cite en sens contraire, C.trav.Anvers, 9 avril 1981, J.T.T., 1982, p.140, s'agissant toutefois dans les deux cas d'un licenciement pour motif grave qui n'a pas été contesté).

De multiples raisons peuvent expliquer l'absence de procédure en justice.

Les motifs invoqués par Monsieur L sont légitimes et ne peuvent être retenus contre lui par l'ONEm.

Monsieur L n'avait en réalité aucune obligation de signer des C4.2 et 2bis.

Il a en effet perçu de son employeur l'indemnité compensatoire du préavis auquel il avait droit.

Sa demande d'allocations de chômage porte sur la période commençant à l'expiration du préavis couvert par l'indemnité de rupture.

Il aurait même pu cumuler des dommages et intérêts avec ses allocations de chômage.

L'Onem l'a finalement admis (cf. sa lettre du 20 septembre 2017- pièce n°12 du dossier administratif).

20.

Le C4 donne une première indication relativement peu précise du motif du licenciement, motif pour lequel l'ONEm a demandé à juste titre à la sa Coyote System Benelux plus de précisions sur les circonstances concrètes entourant le licenciement de Monsieur L

Prié de se justifier, l'ancien employeur a implicitement estimé avoir licencié Monsieur L pour un motif équitable suite à son attitude fautive en joignant une série d'annexes mais sans répondre aux questions précises posées par l'ONEm.

Sans qu'elle puisse être rejetée d'emblée, la seule appréciation de l'employeur ne suffit toutefois pas à justifier la sanction d'exclusion prise par l'ONEm.

Le Tribunal doit tenir compte des éléments objectifs du dossier, prouvés, sans que le moindre doute puisse subsister sur la réalité des faits, avant même de discuter du caractère fautif des faits reprochés au travailleur.

21.

Concernant la conscience dans le chef du travailleur du risque de licenciement provoqué par son attitude, le Tribunal relève qu'aucun écrit de la sa Coyote Systems Benelux, postérieur à l'avertissement du 6 juillet 2015, ne l'informe que son comportement pourrait donner lieu à un licenciement.

22.

Le Tribunal examine les motifs du licenciement tels qu'ils sont exprimés par la sa Coyote Systems Benelux, dans la lettre de licenciement datée du 21 décembre 2016.

L'ONEm ne peut en effet ajouter d'autres motifs que ceux exprimés par l'employeur.

22.1.

L'avertissement du 6 juillet 2015 n'a plus aucun lien avec le licenciement, s'agissant d'un reclassement en tant que commercial dans un magasin de Bruxelles et aux conditions liées à cette fonction.

L'employeur le mentionne uniquement à titre d'élément de contexte du licenciement intervenu le 22 décembre 2016.

22.2.

Il n'existe aucune preuve d'une demande de justification, le 21 juin 2016, d'une différence de caisse de 119, 01 €.

A supposer que cette demande existe, ce que Monsieur L ne semble pas contester, aucun élément objectif n'établit cette différence de caisse et encore moins qu'elle soit imputable à Monsieur L, ensuite d'un comportement fautif de sa part.

Monsieur L précise que rien n'a jamais été communiqué à cet égard tandis qu'il a donné à son employeur les explications nécessaires.

Aucune faute ne peut dès lors être retenue dans son chef.

22.3.

Le courriel du 20 septembre 2016 (trois mois avant le licenciement) concerne le port obligatoire d'une chemise, comme élément d'un uniforme de travail.

Monsieur L se réfère quant à lui à un autre courriel du 17 septembre 2016 de Madame L concernant le port obligatoire d'une chemise (p.3 de ses conclusions), non produit par les parties.

Outre le fait que l'employeur ne prouve pas l'obligation de porter un uniforme de travail, dont la fourniture et le nettoyage sont à sa charge, rien ne permet de déduire de ce mail que Monsieur L n'a pas donné suite à l'ordre de son employeur ni qu'il aurait adopté une tenue trop négligée pour un commercial.

Bien au contraire, Monsieur L. a répondu à Madame L. dès le 21 septembre 2016, qu'il ne travaillait pas le (mardi) 20 septembre et qu'il portait cette chemise le lundi, ce à quoi celle-ci lui a répondu « *J'ai eu un problème avec mes mails, ce mail date de jeudi passé... Tant mieux si tu as ta chemise :)* » (Ce smiley est en contradiction avec le reproche d'un comportement fautif). Le fait est du reste fort anodin.

L'ONEm ne prouve donc pas une faute en lien de causalité avec le licenciement et dont Monsieur L. devait avoir conscience du risque de licenciement provoqué par son attitude.

22.4.

Concernant le fait du 23 septembre 2016 (trois mois avant le licenciement), Monsieur L. ne conteste pas avoir quitté son travail sans respecter l'horaire convenu (non produit).

D'une part, il justifie ce fait en raison d'une maladie (migraine) et apporte la preuve qu'il souffre effectivement de céphalées récurrentes en rapport avec des problèmes ORL chroniques, étant suivi par son médecin traitant, le docteur Sanders, depuis 1990.

D'autre part, contrairement à ce qu'affirme Madame L. il prouve l'avoir prévenue par un Sms à 12h42.

Enfin, l'employeur a payé l'intégralité du salaire du mois de septembre 2016 (22 jours) incluant cette absence après plus de deux heures de travail.

Monsieur L. précise surabondamment, sans être réellement contredit, qu'il a quitté son travail prématurément alors que son supérieur hiérarchique (Monsieur T.) était présent dans le magasin et était donc informé de ce départ précipité, le magasin n'ayant pas été fermé.

L'ONEm ne prouve donc pas une faute en lien de causalité avec le licenciement et dont Monsieur L. devait avoir conscience du risque de licenciement provoqué par son attitude.

22.5.

Concernant le fait du jeudi 27 octobre 2016 (deux mois avant le licenciement), Monsieur L. prouve que le retard n'était en réalité que de sept minutes (10h07 au lieu de 10h) et non d'une heure et sept minutes (au lieu de 9h), s'agissant d'une récupération d'heures supplémentaires de la semaine précédente.

Par courriel du 28 octobre 2016, il a du reste immédiatement rectifié l'avertissement reçu, rappelant la gestion en interne de la récupération des heures, confirmée par son supérieur hiérarchique, Monsieur T. et reprochant à Madame L. l'imprécision des procédures à suivre en l'absence d'écrits.

La réponse de Madame L adressée collectivement à quatre travailleurs par courriel du 28 octobre 2016, concernant la récupération des heures supplémentaires et l'horaire, démontre qu'il existait bien des changements de planning dont elle n'était pas informée : « (...) *Il n'y aura plus d'arrangements entre vous (...)* ».

Un retard de sept minutes au travail est un fait anodin, spécialement lorsque ce retard est unique, contrairement à ce que le motif du chômage sur le C4 sous-entend par l'usage du pluriel (« retards et départs anticipés »).

L'ONEm ne prouve donc pas une faute en lien de causalité avec le licenciement et dont Monsieur L : devait avoir conscience du risque de licenciement provoqué par son attitude

22.6.

Le Tribunal en vient aux faits allégués proches de la date du licenciement.

Il a déjà relevé que l'ONEm ne prouve pas que Monsieur L aurait commis un fait fautif le 19 décembre 2016 ayant pu justifier son licenciement.

Le Tribunal n'aperçoit pas en quoi l'invocation par la société, après le licenciement, d'un fait (inexistant) survenu le 19 décembre 2016, devait inciter Monsieur L à introduire une procédure judiciaire contre son ancien employeur.

Monsieur L relève, par contre, à juste titre la chronologie pour le moins troublante entre sa demande de congé parental introduite par lettre du 14 décembre 2016, envoyée par lettre recommandée du 15 décembre 2016, reçue le 16 décembre par la société et sa convocation, le lundi 19 décembre 2016 au bureau de Wavre de la société, pour le jeudi 22 décembre 2016, date à laquelle la société lui a remis en mains propres la lettre de licenciement datée du 21 décembre 2016.

En effet, depuis l'avertissement infondé (sauf pour un retard admis de 7 minutes) du 27 octobre 2016, Monsieur L n'avait plus reçu aucune remarque de son employeur.

Il est par contre établi que la société a cherché à rassembler des preuves pour licencier Monsieur L comme en atteste le courriel de Madame L du 19 décembre 2016 reprenant comme objet « TR ; chemise » et le commentaire : « *Je pense que c'est tout. J'ai aussi des mails pour des erreurs de pointages dans logisitcs mais je ne pense pas que ça aidera...* » (Souligné par le Tribunal).

Contrairement à ce que semble soutenir l'ONEm, Monsieur L n'avait aucune obligation de prouver, dans le cadre du litige qui l'oppose à cet organisme, qu'il aurait été licencié en raison de son congé parental.

Si Monsieur L avait initié une telle procédure, cela aurait été de toute manière à l'employeur de prouver le motif étranger à ce congé parental. La seule chronologie des faits ne plaide pas en faveur de l'employeur.

Le Tribunal a par ailleurs rappelé, de manière plus générale, que Monsieur L n'avait aucune obligation de diligenter une procédure judiciaire contre son employeur, même pour l'inciter à « dévoiler les motifs du licenciement » et que l'absence de procédure judiciaire ne peut être retenue contre Monsieur L comme preuve de la réalité des motifs allégués par l'employeur.

La position adoptée par l'ONEm est du reste à cet égard quelque peu incohérente puisque l'employeur a finalement « dévoilé ses motifs », non à Monsieur L ; mais bien à l'ONEm.

Le Tribunal n'aperçoit pas non plus en quoi la réclamation initiale du paiement d'heures supplémentaires imposait d'autant plus l'introduction de cette procédure.

Monsieur L a en effet pu considérer qu'il ne pourrait pas prouver la réalité de la prestation d'heures supplémentaires apparemment récupérées selon des arrangements internes peu clairs.

22.7.

Selon la thèse présumée de l'employeur (puisque celui-ci n'a pas répondu aux questions précises de l'ONEm autrement que par l'envoi de pièces), ce qui l'aurait finalement décidé à licencier Monsieur L ; serait deux plaintes de clients, relatées les 13 et 15 décembre 2016 par Monsieur T à Madame L dont question dans la lettre de licenciement.

Lors de son audition par les services de l'ONEm, Monsieur L n'avait pas connaissance des deux courriels de Monsieur T à Madame L

Dans la lettre de licenciement, la société a reproché à Monsieur L , suite à une explication avec ce supérieur hiérarchique concernant les deux premières plaintes, une attitude complètement inadéquate avec un poste de commercial (motif que le C4 évoquait en termes trop imprécis) consistant dans le fait d'avoir expliqué à ce supérieur hiérarchique qu'il ne s'investissait plus et faisait uniquement ce qu'on lui demandait.

Or, l'ONEm ne dépose aucune pièce prouvant que tels furent les propos tenus par Monsieur L ensuite d'une plainte récente de deux clients, avant le 13 décembre 2016.

Concernant les plaintes proprement dites, dont seule la troisième alléguée est mise en exergue par la société, indépendamment des propos prêtés à Monsieur L le Tribunal constate qu'il s'agit en réalité de courriels de Monsieur T rapportant à Madame L les propos tenus par ses propres clients.

Il ne s'agit donc pas de témoignages conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire.

Dans son courriel du 13 décembre 2016 à Madame L , Monsieur T relate en effet un entretien avec deux de ses propres clients, certes nommément cités, qui se seraient entretenus « récemment » avec Monsieur L et qui se seraient plaints de son accueil, de sa « froideur » et du « je-m'en-foutisme » dont il aurait fait preuve.

Monsieur B se serait borné à avouer à Monsieur T que s'il avait dû s'entretenir avec Monsieur L lors de ses achats de boîtiers, il ne les aurait jamais achetés et serait allé autre part.

Monsieur S aurait précisé, à l'occasion de la souscription d'un abonnement (effectivement souscrit, ce dont il ne se plaignait donc pas) que, lors de leur conversation, Monsieur L n'avait apparemment pas l'air de se sentir très concerné en sorte que ce client est venu voir Monsieur T le 12 décembre (« hier »).

Dans son courriel du 15 décembre 2016 à Madame L , Monsieur T relate un entretien avec un autre client qu'il venait de servir et qui s'était entretenu le matin avec Monsieur L

Ce client, qui n'a pas envie d'être contacté, lui aurait dit « *En tout cas je tenais à vous dire que je suis content de vous avoir eu, comparativement à votre collègue, il ne m'a aucunement donné envie d'acheter, intimidant et froid* ».

Toujours selon Monsieur T ce client a tenu à lui dire qu'il n'aurait à nouveau peut-être pas acheté le MINI (sic) si c'était Monsieur L qui l'avait servi.

L'ONEm ne produit pas le témoignage de ces trois clients dont le dernier ne souhaite pas être contacté à ce sujet.

Le reproche porte sur la posture et l'amabilité de Monsieur L s'agissant d'appréciations relativement subjectives.

Aucun reproche précis n'est en réalité formulé.

Ces reproches sont rapportés par un supérieur hiérarchique qui ne témoigne pas et se trouve en position concurrentielle avec Monsieur L étant, comme lui, un employé commercial.

Les reproches qu'il rapporte à Madame L mettent indirectement en valeur la qualité de son propre travail.

Monsieur T précise également que Monsieur L est un bon vendeur qu'il apprécie.

L'ONEm ne prouve pas que la société ait averti Monsieur L de ces plaintes avant de le licencier en sorte que ce dernier n'a pas pu se défendre.

Même s'ils sont repris dans la lettre de licenciement, comme faits les plus récents, ils ne semblent pas avoir été évoqués lors de l'audition de Monsieur L par les services de l'ONEm, le 21 avril 2017.

La sa Coyote Systems Benelux a du reste envoyé à l'ONEm les courriels des 13 et 15 décembre 2016, seulement le 28 avril 2017, soit après l'audition de Monsieur L et l'ONEm n'a pas jugé utile de convoquer à nouveau Monsieur L pour être confronté avec ces deux courriels.

Enfin, Monsieur L produit des témoignages en sens contraire concernant sa serviabilité au travail.

Le Tribunal ne peut donc pas se satisfaire des deux seuls rapports faits par ce supérieur hiérarchique, lui-même commercial et s'agissant de ses propres clients.

L'ONEm ne prouve donc toujours pas de faute en lien de causalité avec le licenciement et dont Monsieur L devait avoir conscience du risque de licenciement provoqué par son attitude.

La demande de Monsieur L de réformation de la décision de l'ONEm du 28 avril 2017 est par conséquent fondée.

23.

Monsieur L doit être rétabli dans ses droits aux allocations de chômage pendant la période non indemnisée de 10 semaines à partir du 17 mars 2017.

Monsieur L évalue le montant de sa demande à la somme provisionnelle de 3.000 € correspondant aux 10 semaines d'exclusion du 17 mars au 31 mai 2017, sur base d'une allocation journalière, non contestée par l'ONEm, de 63,68 € (x 56 jours).

Le Tribunal ne peut pas vérifier si l'ONEm a tenu compte correctement du passé professionnel de Monsieur L

La demande en paiement de la somme provisionnelle de 3.000 € est fondée.

Les allocations de chômage dues portent intérêt de plein droit à partir de leur exigibilité (article 20, alinéa 1^{er}, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer « la charte » de l'assuré social).

La créance d'allocations de chômage est exigible dès la naissance du droit à ces prestations.

De la circonstance que la reconnaissance de ce droit dépende d'une décision judiciaire, il ne se déduit pas que la créance qui y correspond ne soit pas exigible dès sa naissance (Cass., 27 septembre 2010, S.09.0101.F).

Le taux d'intérêt légal en matière sociale est fixé à 7 p.c., même si les dispositions sociales renvoient au taux d'intérêt légal en matière civile et pour autant qu'il n'y soit pas explicitement dérogé dans les dispositions sociales, notamment dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (article 2, § 3, de la loi du 5 mai 1865 relative au prêt à l'intérêt).

Cette disposition, introduite par l'article 42 de la loi-programme du 8 juin 2008, vise l'ensemble des matières sociales et pas uniquement les dettes de cotisations sociales.

Elle n'est pas discriminatoire dans la mesure où le Roi peut, pour l'application des articles 20 et 21, déterminer les modalités relatives au calcul de l'intérêt. Il peut également fixer le taux d'intérêt sans que celui-ci puisse être inférieur au taux normal des avances en compte courant hors plafond fixé par la Banque nationale (article 21bis, alinéa 1^{er}, de la Charte de l'assuré social).

L'ONEm doit être condamné aux dépens de l'instance (article 1017, alinéa 2 du Code judiciaire).

La demande étant évaluable en argent et évaluée à plus de 2.500 €, l'indemnité de procédure s'élève dès lors à la somme de 262, 73 €.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande de Monsieur L recevable et fondée.

Annule la décision de l'ONEm du 28 avril 2017.

Rétablit Monsieur L dans son droit aux allocations de chômage durant la période d'exclusion de 10 semaines, à partir du 17 mars 2017, pour autant qu'il remplisse les autres conditions.

Dit pour droit que le calcul des allocations de chômage pour cette période et celle qui suit doit être effectué en tenant compte du passé professionnel de Monsieur L

Condamne l'ONEm à payer à Monsieur L les allocations de chômage pendant la période non indemnisée et celle qui suit en tenant compte de ce passé professionnel, soit la somme provisionnelle de 3.000 €, majorée des intérêts légaux puis judiciaires au taux légal de 7% jusqu'à complet paiement.

Condamne l'ONEm aux dépens de l'instance, liquidés par Monsieur L à une indemnité de procédure de 262, 37 € et par le Tribunal à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4, § 2, alinéa 3 de loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

Ainsi jugé par la 17ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Pascal HUBAIN,
Mina GOLDFEJS,
André HAIDON,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 30/10/2018 à laquelle était présent :

Pascal HUBAIN, Juge,
assisté par Christel LINSSEN, Greffier délégué.

Greffier,

Christel LINSSEN

Juges sociaux

Mina GOLDFEJS, &
André HAIDON

Juge,

Pascal HUBAIN