

| |
|--|
| Numéro de rôle : 18/848/A |
| Numéro de répertoire : 19/ 4152 |
| Chambre : 5ème |
| Parties en cause : M c/ ONEm |
| Jugement contradictoire DEFINITIF |

Expédition

| | |
|--------------|--------------|
| Délivrée à : | Délivrée à : |
| Le : | Le : |

Appel

| |
|------------|
| Formé le : |
| Par : |

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
5 juin 2019

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/848/A - Jugement du 5 juin 2019

La 5ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **M**

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me MENNA, Avocat à Mont-sainte-Aldegonde.

CONTRE : **L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI**, ci-après en abrégé ONEm, [BCE 0206.737.484], dont les bureaux sont établis à 1000 Bruxelles, Boulevard de l'Empereur, 7,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me HERREMANS, Avocat remplaçant Me GREVY, Avocat à Mont-sur-Marchienne.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- le recours adressé au greffe par envoi recommandé du 13 juin 2018,
- le dossier d'information de l'Auditorat du travail,
- les conclusions de Monsieur M faxées le 3 janvier 2019,
- les conclusions de l'ONEm déposées le 6 février 2019,
- l'état de frais déposé par Me MENNA à l'audience du 3 avril 2019.

A l'audience du 3 avril 2019, les parties ont été entendues en leurs plaidoiries.

A la même audience, M. NOTARNICOLA, Substitut de l'Auditeur du travail, a été entendu en la lecture de son avis écrit (demande recevable mais non fondée) auquel Monsieur M a répliqué par un écrit déposé le 11 avril 2019.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. Faits

1. Monsieur M a presté pour le compte de la SA S à partir du 1^{er} juillet 2013 ; il a été licencié le 18 avril 2017 moyennant prestation d'un préavis d'une durée de 6 mois et 13 semaines¹.

¹ Pièce 8 du dossier de l'ONEm – Dossier d'information de l'Auditorat du travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/848/A - Jugement du 5 juin 2019

Le motif précis du chômage figurant sur le certificat C4 de chômage est le suivant : « *les nécessités du service dans l'entreprise et sur la qualification et le comportement de l'employé* »² (sic).

2. Le 13 mars 2018, faisant suite à la demande d'allocations de chômage introduite par Monsieur M. _____, l'ONEm a adressé un questionnaire à la SA St _____ portant sur les circonstances ayant donné lieu à la rupture du contrat.

La SA St _____ a répondu à deux questions, l'une portant sur la fonction de Monsieur M. _____ (secrétaire), et l'autre sur « les éléments concrets qui ont amené au licenciement ». L'ancien employeur a répondu « *le licenciement était basé sur les nécessités du service dans l'entreprise d'une part et sur le (sic) qualification et le comportement d'autre part* », et a renvoyé à la lettre exposant les motifs du licenciement de Monsieur M.

Cette lettre, datée du 10 juillet 2017, est rédigée comme suit :

« *Cher Monsieur,*

Nous nous référons à votre lettre recommandée du 10 mai dernier par laquelle vous demandez que soient communiquées les raisons concrètes de votre licenciement conformément à la CCT 109. Votre licenciement est basé sur les nécessités du service dans l'entreprise d'une part et sur votre qualification et votre comportement d'autre part.

Le licenciement se base principalement sur les motifs suivants :

1. *Il a été constaté que vous exécutiez les tâches qui vous étaient confiées d'une façon particulièrement négligée et inexacte.*

A titre d'exemple :

- *Un des tableaux Excel qu'il vous avait été demandé de produire s'est révélé inutilisable, incohérent, non actualisé, rempli de fautes d'orthographe (entre autres dans l'appellation de clients), avec un manque total d'uniformité (certains titres en caractère gras, d'autres non ; différentes polices de caractères ; différents formats de caractères ; certaine titres en majuscules, d'autres partiellement en majuscules ; etc.)*

- *Lorsque vous effectuiez une commande, vous ne vous informiez jamais de la date de livraison, ce qui entraînait divers problèmes pratiques.*

- *Vous ne classez pas des documents importants, et les laissez traîner :*

par exemple, 25 preuves d'envoi de recommandés se trouvaient entassés sur un coin de votre bureau, sans qu'elles soient attachées aux copies des lettres concernées, et sans qu'elles soient classées.

Un autre exemple : un état des lieux et un récépissé de remise de clefs n'étaient pas classés ; les copies de l'échange de courriers s'y rapportant n'étaient ni conservés ni classés.

- *Lors d'une occupation temporaire, vous aviez négligé de préciser la durée et les modalités de cette occupation.*

- *Lors de diverses autres occupations temporaires, vous avez autorisé la prise en cours de l'occupation sans que les conventions s'y rapportant aient été signées et tes paiements effectués, de telle sorte que des problèmes ont surgi avec des occupants de mauvaise foi, et en ce qui concerne l'obtention des paiements.*

² Pièce 8 du dossier de l'ONEm – Dossier d'information de l'Auditorat du travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/848/A - Jugement du 5 juin 2019

• L'arrivée de véhicules du garage Mercedes a occasionné des problèmes : ils furent introduits par l'entrée de la clientèle plutôt que par l'entrée des fournisseurs, à un moment durant lequel des clients étaient déjà présents, et avec le moteur tournant dans le centre commercial ; les responsables du garage Mercedes nous ont affirmé n'avoir pas été informés de quelque façon que ce soit.

2. Vous sembliez en permanence ne pas suivre ou suivre insuffisamment les tâches à vous confiées, quoique votre attention ait été constamment attirée sur ceci.

Vous deviez par exemple suivre deux fois par semaine les taux d'occupation des parkings et en garder trace - vous ne l'avez fait qu'à quelques reprises.

De plus, et à titre d'exemple, il vous appartenait d'assurer le suivi de l'approvisionnement de la salle de réunion - mais avez par exemple pris soin de nouveaux stocks uniquement quand il y avait des manques, et n'avez pris l'initiative de commander des sandwiches qu'à 12.45 heures lors d'une réunion de 10 personnes qui avait été cependant fixée à l'avance.

3. Vous vous présentiez systématiquement en retard sur votre lieu de travail.

Vous arriviez à chaque fois au travail avec dix, quinze ou vingt minutes de retard.

Cette attitude dérange l'organisation du travail.

Malgré des avertissements répétés, vous avez persévéré dans ce comportement.

Vos collègues, Madame F. , Messieurs V. et W. peuvent le confirmer, ainsi que Monsieur M. de la société de gardiennage T.

4. Divers entretiens avec vous à propos de ce qui précède ont eu lieu tant avec Monsieur .

H. P qu'avec Madame I. R. et Monsieur M.

Quoiqu'il vous ait été, lors de ces entretiens, demandé avec insistance de modifier votre comportement et votre attitude, force nous a été de constater qu'aucune amélioration n'était apparue.

De nombreux mails vous ont été à plusieurs reprises envoyés, dans lesquels votre attention était attirée sur cette attitude problématique - entre autres le premier février 2017 (2 e-mails) le 2 février 2017 et le 6 février 2017 (3 emails).

Même après ces e-mails, aucune amélioration de votre comportement ne fut toutefois visible.

Ce comportement et cette attitude au travail ont troublé l'organisation du travail, ont créé un risque de responsabilité et un risque d'assurance dans le chef de la S.A. G. et ont conduit à une perte décisive de confiance en vos capacités.

Par conséquent, votre licenciement repose tant sur les nécessités de service en ce qui concerne le fonctionnement de l'entreprise que sur votre capacité et votre comportement »³.

Monsieur M. avait répondu à ce courrier le 27 juillet 2017, en contestant les griefs qui lui étaient adressés⁴.

3. L'ONEm a convoqué Monsieur M. à une audition le 29 mars 2018 afin de l'entendre quant au fait que son licenciement serait dû à son attitude fautive.

³ Pièces 6.5 à 6.7 du dossier de l'ONEm – Dossier d'information de l'Auditorat du travail.

⁴ Pièce 5.1 du dossier de l'ONEm – Dossier d'information de l'Auditorat du travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/848/A - Jugement du 5 juin 2019

Monsieur M a réservé suite à cette convocation et a déclaré ce qui suit :

« Je déclare contester les griefs reprochés par l'employeur dans son courrier du 10.07.17. Je vous remets ce jour la copie de ma réponse à ce courrier du 27.07.17 qui sera pris comme élément de défense. J'ai travaillé 9 ans pour l'employeur sans avoir eu aucun soucis. Je n'ai jamais eu d'évaluation. J'ai été convoqué sous le prétexte d'une évaluation alors qu'il s'agissait d'une convocation pour me notifier mon licenciement.

Je n'ai pas compris ce qu'on me reprochait de ce fait j'ai demandé par courrier les motifs précis de mon licenciement. J'ai été étonné de la réponse tardive donnée. Il y a un an nous avons eu un nouveau collaborateur, qui est l'auteur des mails fournis par l'employeur. Cela ne se passait pas forcément bien entre nous et il pointait le moindre petit soucis. Je pense également que le fait que mon père soit employé dans une société avec qui les relations ne sont pas bonnes a pesé dans la balance »⁵.

4. C'est dans ce contexte que l'ONEm a pris la décision litigieuse, le 4 avril 2018.

3. Décision contestée

5. Aux termes de sa décision litigieuse datée du 4 avril 2018, l'ONEm exclut Monsieur M à partir du 30 janvier 2018 pendant 4 semaines, étant donné qu'il a été licencié pour un motif équitable suite à son attitude fautive.

Cette décision est motivée comme suit :

« Pourquoi cette décision?

Vous êtes chômeur volontaire

Le travailleur qui est licencié en raison de son attitude fautive devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté (article 51, § 1er, alinéa 2, 2° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant sur la réglementation du chômage).

Il peut être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus (article 52, § 1er de l'AR précité).

Vous avez demandé le bénéfice des allocations de chômage à partir du 30/01/2018 après avoir été licencié le 29/01/2018 de l'emploi que vous occupiez auprès de la société Group Hugo Ceusters.

Il ressort des données en ma possession que le licenciement est intervenu en raison Motif du C4: nécessité du service dans l'entreprise et sur la qualification et le comportement de l'employé

L'employeur vous reproches divers manquements et des négligences concernant la qualité de votre travail ainsi que le non-respect des horaires d'arrivées au travail.

Vous déclarez contester les griefs reprochés par l'employeur, comme l'atteste le courrier de contestation envoyé à votre employeur en du 27/07/2017 en réponse au courrier du 10/07/2017 expliquant les motifs précis de votre licenciement. Ces justifications ne sont pas valables au sens de la réglementation chômage.

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

⁵ Pièce 4.2 du dossier de l'ONEm – Dossier d'information de l'Auditorat du travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/848/A - Jugement du 5 juin 2019

Le nombre de semaines d'exclusion est fixé à 4 semaines parce que vous vous êtes rendu responsable, par votre attitude fautive, de la perte de votre emploi. Il a cependant été tenu compte quant à la hauteur de sanction de votre passé professionnel important et qu'il s'agit d'un premier manquement.

L'exclusion prend cours le 30/01/2018, date de votre demande d'allocations parce que cette décision est prise dans un délai d'1 mois et 10 jours prenant cours le lendemain du jour où le bureau du chômage a reçu votre dossier complet (article 53, alinéas 1^{er} et 2^{ème} de l'AR précité). (...) »⁶.

4. Objet de la demande

Par la présente instance, Monsieur M^I sollicite :

- à titre principal, l'annulation de la décision querellée ;
- à titre subsidiaire, que la sanction soit convertie en un avertissement ou en un sursis.

5. Recevabilité

6. Introduite dans les forme et délai légaux, la demande est recevable. Sa recevabilité n'a du reste pas été contestée.

7. Le tribunal est compétent pour en connaître.

6. Discussion

6.1. En droit

8. L'article 51 § 1^{er} de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage régit l'exclusion du travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté, comme suit :

« 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.

Par " chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur ", il faut entendre :

- 1° l'abandon d'un emploi convenable sans motif légitime ;*
 - 2° le licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur ;*
- (...) » (le tribunal souligne).*

9. La durée de l'exclusion du bénéfice des allocations infligée au travailleur qui est considéré comme chômeur par suite d'un licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur est fixée par l'article 52 § 1^{er} du même arrêté royal, comme suit : *« Le travailleur qui*

⁶ Pièces 1.1 et 1.2 du dossier de l'ONEm – Dossier d'information de l'Auditorat du travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/848/A - Jugement du 5 juin 2019

est ou devient chômeur par suite d'un licenciement au sens de l'article 51, § 1er, alinéa 2, 2°, peut être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus ».

10. Ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Bruxelles, « le motif équitable suppose que le travailleur ait commis une faute, que cette faute soit à l'origine du licenciement et qu'il s'agisse d'une faute dont le travailleur pouvait ou devait savoir qu'elle était susceptible d'entraîner son licenciement (voir P. PALSTERMAN, *Chronique de jurisprudence : Chômage (1995-2000)*, *Chron. dr. Soc.*, 2002, p. 166). Une certaine gravité est donc requise pour qu'il puisse être question d'un licenciement pour motif équitable.

(...)

L'ONEm a la charge de la preuve du motif équitable »⁷.

Le tribunal du travail de Bruxelles a encore récemment rappelé ce qui suit, au sujet du motif équitable de licenciement au sens de la législation applicable en matière de chômage : « 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).*

(...)

*« 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)*

(...)

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 (...) »⁸.

⁷ C. Trav. Bruxelles (8^e ch.), 25 novembre 2015, RG 2017/AB/58, www.terralaboris.be

⁸ T.T. Bruxelles fr (17^e ch.), 30 octobre 2018, RG 17/5051/A, www.terralaboris.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/848/A - Jugement du 5 juin 2019**6.2. Application aux faits**

11. Il appartient à l'ONEm de prouver le motif équitable de licenciement, à savoir la faute commise par Monsieur M. , qui est à l'origine de son licenciement, et dont Monsieur M. pouvait ou devait savoir qu'elle était susceptible d'entraîner son licenciement.

L'ONEm produit à cette fin les documents que lui a adressés la SA S(), à savoir la lettre de licenciement, la lettre de notification des motifs, ainsi que des échanges d'e-mails intervenus durant l'exécution du contrat⁹.

12. Le tribunal estime, compte tenu des pièces du dossier, que les fautes figurant dans la lettre de notification des motifs du licenciement ne sont pas établies, et qu'en tout état de cause, même si Monsieur M. avait commis des fautes, il ne pouvait ni devait avoir conscience du risque de licenciement provoqué par son attitude.

13. En ce qui concerne les fautes reprochées dans la lettre notifiant les motifs du licenciement, Monsieur M. a contesté les motifs de son licenciement de manière très précise, dans un courrier adressé à son ancien employeur à un moment où l'ONEm n'avait pas encore pris sa décision –soit « *in tempore non suspecto* ». Il résulte de ses explications que les comportements qui lui sont reprochés ne sont pas fautifs, dès lors qu'ils résultaient :

- soit de l'organisation de la société –ainsi, Monsieur M. arrivait plus tard le matin car il travaillait plus tard le soir, les horaires des bureaux ayant été élargis en fin de journée, et ses collègues ne souhaitant pas quitter leur travail plus tard- ;
- soit de pratiques habituelles –ainsi, en ce qui concerne les occupations précaires- ;
- ou encore d'erreurs relatives à des tâches qui ne lui incombait pas.

Les réponses de Monsieur M. sont crédibles, dès lors qu'il précise que les e-mails que l'ONEm produit à titre de preuve des fautes émanent tous de Monsieur V. , qui était un nouveau collègue, qui ne connaissait dès lors peut-être pas précisément les attributions de chacun, les habitudes de travail, et l'organisation du travail. L'ONEm, sur qui repose la charge de la preuve, ne produit pas d'éléments de nature à remettre en cause les explications données par Monsieur M.

14. En tout état de cause, même s'il devait être considéré que Monsieur M. a commis des fautes dans l'exécution de son contrat, et que ces fautes sont en lien de causalité avec son licenciement, le tribunal estime qu'il ne pouvait et ne devait pas avoir conscience du risque de licenciement provoqué par son attitude.

En effet, aucun avertissement ne lui a été adressé avant son licenciement, alors que Monsieur M. restait pour cet employeur depuis près de quatre ans au moment de la notification de son licenciement.

⁹ Pièces 6.2 à 6.13 du dossier de l'ONEm – Dossier d'information de l'Auditorat du travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/848/A - Jugement du 5 juin 2019

Par ailleurs, les e-mails annexés par la SA S : à sa réponse à l'ONEm et destinés à prouver les fautes de Monsieur Mi imment tous de Monsieur V , et ont tous été adressés les 1^{er} et 6 février 2017. Ces e-mails ne constituent pas des avertissements, mais plutôt des remarques constructives afin de modifier des pratiques de travail, Monsieur V étant arrivé peu de temps auparavant dans la société. Aucune autre remarque n'a été adressée à Monsieur M avant son licenciement, intervenu pour rappel le 18 avril 2017, moyennant prestation d'un préavis ayant pris fin le 29 janvier 2018.

Monsieur M ne pouvait dès lors avoir conscience du fait que son comportement pouvait provoquer son licenciement.

15. Enfin, le tribunal relève que l'employeur n'a pas répondu à une série de questions posées par l'ONEm, relatives notamment au fait que Monsieur Mi aurait été de mauvaise volonté et aurait commis des fautes intentionnelles¹⁰. Il n'est dès lors pas établi que la SA S estimait que Monsieur M était de mauvaise volonté, ni qu'il aurait commis des fautes intentionnelles.

16. Monsieur Mi n'ayant pas eu un comportement fautif, et n'ayant pu ni dû, en tout état de cause, avoir conscience que son comportement pouvait provoquer son licenciement, la décision litigieuse de l'ONEm datée du 4 avril 2018 doit être annulée.

7. Dépens

17. Par application de l'article 1017 alinéa 2 du Code judiciaire, les dépens sont mis à charge de l'ONEm.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT contradictoirement,**

Dit le recours recevable et fondé.

Annule la décision de l'ONEm datée du 4 avril 2018.

Condamne l'ONEm aux dépens, liquidés à 131,18 € par Monsieur M

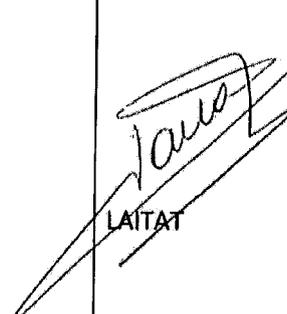
Condamne l'ONEm à la contribution de 20 €, prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

¹⁰ Pièce 6.2 du dossier de l'ONEm – Dossier d'information de l'Auditorat du travail.

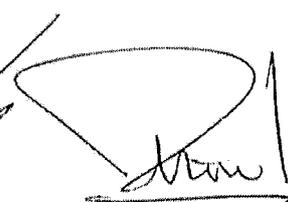
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 18/848/A - Jugement du 5 juin 2019

Ainsi jugé par la 5ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

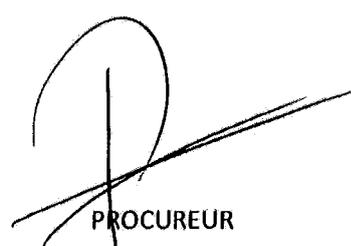
C. GRENIER, Juge, présidentant la 5ème chambre.
H. PROCUREUR, Juge social au titre d'employeur.
L. PETRONE, Juge social au titre de travailleur employé.
Ch. LAITAT, Greffier de division.



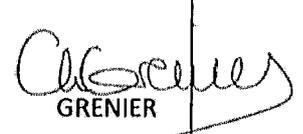
LAITAT



PETRONE



PROCUREUR



GRENIER