



Numéro de rôle : 20/364/A
Numéro de répertoire : 21/7574
Chambre : 3^{ème}
Parties en cause : M c/ l'ONEm
JGT CONTRAD DEFINITIF

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
18 octobre 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle 20/364/A- Jugement du 18/10/2021.

La 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Monsieur M

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Monsieur Philippe DEBAISIEUX, délégué syndical dûment mandaté, dont la procuration figure au dossier de la procédure.

CONTRE : L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, ci-après en abrégé - O.N.Em., dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Bd de l'Empereur, 7.

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me V. GREVY loco Me J.-P. HERREMANS, avocat à Rue Jules Bordet 15, à 6032 Mont-sur-Marchienne.

1. Procédure

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

- le recours adressé par pli recommandé du 25/03/2020 réceptionné au greffe le 27/03/2020 et dirigé contre la décision du 31/12/2019;
- les pièces jointes à ce recours ;
- le dossier d'information de l'auditorat du travail ;
- l'avis écrit de l'Auditeur du Travail déposé au dossier le 02/09/2021 (art.766§1 al.3 CJ) ;

A l'audience publique du 20/09/2021, les parties ont été entendues en leurs plaidoiries. Il n'a pas été répliqué à l'avis écrit de M. l'Auditeur.

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

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

2. Objet de la demande

La demande de Monsieur M vise à entendre :

- mettre à néant la décision prise par l'O.N.Em. le 31 décembre 2019 ;
- à titre subsidiaire, limiter la période d'exclusion conformément à l'article 53bis, §1^{er} de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, à savoir donner un avertissement ;
- à titre plus subsidiaire, limiter la mesure d'exclusion à la durée minimale de 4 semaines, sinon à une durée plus conforme au principe du raisonnable et du proportionnel.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle 20/364/A- Jugement du 18/10/2021.

3. Historique du litige

- a. Monsieur M, est né le 1965.
- b. Le 11 octobre 2010, il entre au service du Bureau économique de la Province de Namur (ci-après « B.E.P. »), en qualité de concierge. Il travaillait auparavant pour cet employeur dans une autre fonction.
- c. Le 11 avril 2019, Monsieur M est licencié, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois et 18 semaines.
Le motif du chômage mentionné sur le certificat de chômage (C4) est : « manquements répétés à ses obligations et plus particulièrement à ses obligations relatives à la sécurité ».
- d. Le 12 décembre 2019, l'O.N.Em. Interroge le B.E.P. quant aux motifs et circonstances du licenciement de Monsieur M.
- e. Le 18 décembre 2019, le B.E.P. répond à l'O.N.Em. en communiquant un extrait du procès-verbal de la réunion du 23 avril 2019, au cours de laquelle il a été décidé de licencier Monsieur M. Il en ressort que de nombreux manquements ont été reprochés à ce dernier à partir de 2014, avant conduit à des retraites de « primes de productivité ». Par ailleurs, Monsieur M. a laissé des tiers utiliser son logement en leur confiant les clés et les autorisant à y exercer une activité professionnelle, malgré que le logement de fonction était expressément interdit d'accès à des personnes non autorisées, en raison de sa situation sur un site industriel. Monsieur M. ayant enfreint cette interdiction à plusieurs reprises, malgré les rappels formels du B.E.P., il a été décidé de le licencier.
Le B.E.P. communique également le procès-verbal d'une audition de Monsieur M. dans laquelle il reconnaît avoir accueilli des tiers chez lui et leur avoir confié les clés du logement, en violation du contrat de travail.
- f. Entendu par l'O.N.Em. le 30 décembre 2019, Monsieur M ne conteste pas avoir accueilli sa compagne chez lui mais expose que l'autorisation avait été donnée oralement par l'employeur. Il reproche au B.E.P. son caractère « dictatorial » et considère qu'il a été « piégé ».
- g. Par décision (C29) du 31 décembre 2019, l'O.N.Em. décide d'exclure Monsieur M. du droit aux allocations à partir du 15 novembre 2019 pendant une période de huit semaines.

La motivation de la décision est rédigée comme suit :

« 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).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle 20/364/A- Jugement du 18/10/2021.

Vous avez demandé le bénéfice des allocations de chômage à partir du 15/11/2019 après avoir été licencié le 11/04/2019 de l'emploi que vous occupiez auprès de Association Intercommunale Bureau économique de la Province de Namur.

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

Vous avez été licencié pour le motif suivant : manquements répétés à ses obligations et plus particulièrement à ses obligations relatives à la sécurité du site.

Vous déclarez que le système du B.E.P. est dictatorial et cherche à contrôler les employés. Vous avez bien reçu des avertissements et des primes vous ont été enlevées. Vous n'avez pas contesté car vous ne voyiez pas quelle procédure aurait pu aboutir en votre faveur. Concernant les reproches liés à la présence de tierces personnes sur le site dont vous aviez la garde, vous déclarez les avoir déclarées oralement car c'est ainsi que cela se faisait. Vous déclarez des conditions de travail difficiles en pointant des reproches non fondés car il vous était impossible d'accomplir certaines tâches, comme préparer des salles pour 8h alors que votre travail débutait à 8h30. Vous déclarez avoir pointé des problèmes dans la sécurité du site à plusieurs reprises au fil des ans sans être entendu. Peu de temps avant votre licenciement, un de vos collègues a été pris pour vol sur le site. Vous pensez que votre ex-employeur n'a pas voulu prendre ses responsabilités et vous a mis tout cela sur le dos. Vous vous sentez piégé par cet employeur. Ce motif n'est pas valable. Divers manquements ont été relevés par votre ex-employeur et ont fait l'objet d'avertissements écrits et de remarques à votre rencontre évoqués lors de votre audition au sein du bureau de chômage de Mons le 30.12.2019 ainsi que sur le PV d'audition du 10.04.2019. Ces griefs ont mis à mal la relation de confiance qui doit prévaloir entre vous et votre ex employeur. Vous ne pouviez ignorer l'existence de problèmes vu leur rappel répété. Vous n'apportez néanmoins aucun élément permettant de prouver avoir mis en place des solutions afin d'y remédier. Dès lors, en raison des faits reprochés, vous êtes considéré comme étant responsable de la perte de votre emploi.

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

Le nombre de semaines d'exclusion est fixé à 8 semaines parce que de par votre attitude fautive, vous vous êtes volontairement privé de travail et de rémunération. Afin de fixer la hauteur de la sanction, il a été tenu compte de votre passé chômage presque inexistant.

L'exclusion prend cours le 15/11/2019, 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) ».

4. Position du tribunal

a. Principes

- i. L'article 51 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dispose :

« § 1^{er}. 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 :

(...)

2° le licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur.

[...] »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle 20/364/A- Jugement du 18/10/2021.

II. L'article 52 dispose que :

« Le travailleur qui 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. ».

III. L'article 53bis dispose que :

« § 1er. Pour les événements visés à l'article 51, le directeur peut se limiter à donner un avertissement.
(...)

§ 2. Pour les événements visés à l'article 51, le directeur peut assortir la décision d'exclusion d'un sursis partiel ou complet.

Le délai du sursis est exprimé en nombre de semaines. »

IV. Le licenciement pour motif équitable est généralement compris, à défaut de définition légale, comme étant le licenciement 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 congédiement.¹

V. C'est à l'ONEm qu'il incombe d'apporter la preuve du caractère équitable des motifs du licenciement.

b. Application

I. Le tribunal fait entièrement sienne la position de Madame l'Auditeur du travail dans ce dossier.

II. La réalité du principal manquement reproché par l'employeur de Monsieur M. ne semble pas être contestée par ce dernier (à savoir le fait d'avoir reçu des tiers au sein de la conciergerie sans autorisation).

Il faut également relever que le manquement qui semble avoir mené à son licenciement (sur la base de son audition du 10 avril 2019), - à savoir le fait d'avoir, sans autorisation, hébergé sa compagne - s'il est avéré s'était déjà produit et - vraisemblablement - avec une intensité plus grande lorsqu'il hébergea un tiers sans autorisation durant ses vacances.

III. Monsieur M. peut dès lors être suivi lorsqu'il soutient que si ces manquements « étaient importants pour [son employeur, il n'aurait] pas presté autant d'années auprès de cet employeur ».

IV. Toutefois, l'évaluation de la conscience du péril doit être déterminée de manière objective, par référence au comportement d'un homme normalement prudent et avisé. Il semble qu'un homme normalement prudent et diligent aurait dû avoir conscience qu'accueillir des personnes sans autorisation sur un site sécurisé était un comportement pouvant mener à un licenciement.

¹ *Guide social permanent*, Sécurité Sociale (commentaires) – Titre III, Ch. III, Section III, Le licenciement pour motif équitable, n° 20.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle 20/364/A- Jugement du 18/10/2021.

v. Dès lors, le licenciement est intervenu pour un motif équitable et la décision de l'O.N.Em. peut être confirmée en son principe.

vi. La sanction infligée est toutefois excessive, *a fortiori* en présence d'un passé chômage que l'O.N.Em. qualifie lui-même de « presque inexistant ». Elle doit être réduite à un avertissement.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT après un débat contradictoire ;**

Déclare la demande fondée dans la mesure qui suit ;

Met à néant la décision prise par l'O.N.Em. le 31 décembre 2019, en ce qu'elle inflige à Monsieur M. une sanction d'exclusion de huit semaines ;

Réduit la sanction à un avertissement ;

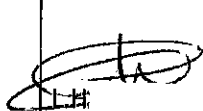
Condamne l'O.N.Em. aux dépens de l'instance, non liquidés par Monsieur M. ;

Condamne l'O.N.Em. 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 ;

Ordonne l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel et sans garantie.

Ainsi jugé par la 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

M. M.	Juge, présidant la 3ème chambre.
S. B.	Juge social au titre d'employeur
M. A.	Juge social au titre d'employé
L. H.	Greffier



M. A.



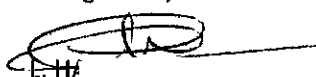
S. B.



M.

Et prononcé à l'audience publique du **18 octobre 2021** de la **troisième chambre** du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par M. M. I, juge au tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de L. H. , greffier.

Le greffier,



Le Juge,

