

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

1<sup>ère</sup> chambre- audience publique du 30 mars 2010

## JUGEMENT

Rép. N° 10/

007331

R.G. n° 1832/10

Contrat de travail  
Défaut - définitif

*EN CAUSE DE:*

**Monsieur Mehdi M**

partie demanderesse, comparaissant par Me Sophie REMOUCHAMPS loco  
Me Mireille JOURDAN, avocats, dont le cabinet est sis rue Lesbroussart, 89 à  
1050 Bruxelles.

*CONTRE :*

**La société privée à responsabilité limitée COMPTAGES,**  
dont le siège social est établi avenue Winston Churchill, 28 boîte 2 à 1180  
UCCLE, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 463.554.288,

partie défenderesse, qui fait défaut.

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

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

**I. LA PROCEDURE**

1. La procédure a été introduite par une requête contradictoire déposée au greffe le 29 janvier 2010.
2. Les parties ont été convoquées, par pli judiciaire, conformément à l'article 1034 sexies du Code judiciaire, en vue de l'audience du 2 mars 2010.
3. La partie demanderesse a été entendue à l'audience publique du 2 mars 2010.

Elle a déposé un dossier (10 pièces + inventaire).

La partie défenderesse n'a pas comparu et n'a pas été représentée à cette audience, bien qu'elle y ait été régulièrement convoquée.

La partie demanderesse a demandé de poursuivre la procédure par défaut.

Aucune tentative de conciliation n'a pu être faite, en raison de l'absence de la partie défenderesse lors de l'audience.

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

**II. L'OBJET DE LA DEMANDE**

Monsieur Mehdi M : demande au tribunal de condamner la sprl Comptages à lui payer les sommes de :

- 4.382,64 € au titre d'indemnité complémentaire de préavis;
- 734,64 € au titre de prime de fin d'année;
- 58,13 € au titre de paiement d'un jour férié (15 août 2009)

Le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée par la demanderesse, à la somme de 500 €, étant le montant minimal en cas de défaut.

Monsieur Mehdi M : demande également au tribunal de condamner la sprl Comptages à lui délivrer le document C4 et, à défaut de délivrance dans les quinze jours de la signification du jugement à intervenir, le condamner à une astreinte de 25 € par jour et par retard.

Il demande enfin au tribunal de déclarer le jugement exécutoire.

### III. LES FAITS

Les principaux faits de la cause tels qu'ils se dégagent des pièces déposées par la partie demanderesse, ainsi que de ses explications à l'audience du 2 mars 2010 peuvent être résumés comme suit :

Monsieur Mehdi M est au service de la sprl Comptages depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007, comme employé comptable, s'agissant d'un contrat de travail à temps partiel volontaire, la dernière rémunération s'élevant à 1.259,38 € (le contrat de travail n'étant pas produit, le tribunal déduit ces informations des pièces n° 6 à 10 du dossier du demandeur).

Par lettre recommandée datée du 31 juillet 2009, postée le 1<sup>er</sup> août 2009, la sprl Comptages, par son gérant, met fin, pour faute grave, au contrat de travail de Monsieur Mehdi M la rupture prenant effet le 29 juillet 2009 à 10h (pièce n° 1 de son dossier).

Le licenciement est motivé comme suit :

*« Les faits constitutifs du motif grave nous sont connus depuis ce 29 juillet 2009 et sont décrits ci-après :*

*Le 28 juillet 2009 vous avez été chargé d'envoyer en toute urgence par mail un dossier de 6 pages à l'avocat chargé de signifier une citation à comparaître devant le Tribunal de 1<sup>ère</sup> instance de Bruxelles, Maître Gooris à Bruxelles et vous l'avez envoyé à un avocat de Quaregnon, ce qui était absolument erroné et pouvait avoir de lourdes conséquences pour notre Société.*

*Ayant constaté le fait le 29 juillet au matin, à 10 heures, vous avez refusé de reconnaître le fait d'une part et d'autre part de renvoyer ce dossier à la bonne adresse c'est-à-dire chez Maître Gooris.*

*Je vous rappelle que ce n'est pas la première fois (sic) que pareils faits se produisent montrant le peu d'intérêts que vous prenez aux intérêts de la Société.*

*Etant donné votre refus d'obtempérer à l'injonction vous ne nous avez laissé d'autre alternative qu'un licenciement pour faute grave à dater du 29 juillet 2009 à 10h 15.*

*Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité.*

*Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux.*

*Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées. »*

Par lettre recommandée datée du 13 août 2009 et postée le 14 août 2009, l'organisation syndicale de Monsieur Mehdi M conteste la réalité et la gravité des faits invoqués par la sprl Comptages et met en demeure la société de payer une indemnité compensatoire de préavis, de transmettre le décompte de sortie et de délivrer le C4, les fiches de paie, les attestations de vacances, les bons de cotisations à l'AMI, la fiche fiscale et l'attestation de travail (pièce n° 2 de son dossier).

Par lettre du 24 août 2009, la sprl Comptages confirme à l'organisation syndicale avoir transmis à Monsieur M ses documents sociaux et les décomptes de salaire et lui avoir payé, le 17 août 2009, les sommes de 1039, 81 € et de 1.431,48 € puis une somme complémentaire de 40, 29 € (pièce n°3).

La sprl Comptages confirme que le motif grave est un refus de travailler, étant le refus de réparer l'erreur commise et ne s'agissant pas du premier refus d'exécuter un ordre. Monsieur M se serait par ailleurs assis sur une chaise en croisant les bras manifestant ainsi son refus de collaborer.

Par lettre recommandée datée du 5 novembre 2009, l'organisation syndicale de Monsieur M a confirmé l'opposition de son affilié tant à l'existence qu'à la réalité d'une faute grave, dans les termes suivants (pièce n° 4):

*« Pour revenir aux faits, notre affilié nous informe des faits du 28 et 29 juillet 2009.*

*Suite à la réception d'un courrier venant d'un huissier, notre affilié a été appelé dans le bureau du gérant qui lui a demandé de chercher sur son pc tout ce qui concernait Mr G Michel, lequel a travaillé au sein de votre entreprise en qualité d'indépendant avant que notre affilié n'y travaille.*

*Après quelques minutes de recherche notre affilié a trouvé plusieurs lettres adressées à l'avocat de Mr G de 2006 jusqu'à 2008.*

*Ensuite vous l'avez chargé d'envoyer un mail, le brouillon du mail ayant été préparé sur un post-it avec l'adresse du destinataire. En lui donnant le post-it vous avez dit de faire très attention et de ne pas faire d'erreur. Une copie du mail a été déposée dans le dossier mis sur le bureau.*

*Il se fait que notre affilié n'avait pas possession de la signification de l'huissier, laquelle est restée dans son bureau.*

*Le lendemain, mercredi 29 juillet 2009, vers 10H30, notre affilié a été appelé dans votre bureau. Celui-ci nous informe que vous lui avez crié dessus parce qu'il avait envoyé le mail à l'avocat de Mr G alors que le destinataire était l'huissier. Notre affilié vous a répondu qu'il l'avait envoyé à l'adresse indiquée sur le post-it. Unique adresse en sa possession.*

*Vous lui avez répondu en criant que ce n'était pas vrai et qu'il voulait toujours avoir raison, qu'il faut toujours être derrière moi (sic) et qu'il n'est pas capable de faire quelque chose convenablement. Notre affilié est sorti choqué et décontenancé. Et afin de remettre les choses au clair avec vous a cherché le post-it dans la poubelle.*

*Après quelques minutes, vous lui avez dit de manière brutale que ce n'était pas la peine de chercher le post-it dans la poubelle et vous lui avez déposé le mail sur son bureau en lui demandant de l'envoyer à l'adresse mail de l'huissier et de sortir du bureau tout de suite ! Notre affilié a fermé les applications ouvertes sur son PC.*

*Avant qu'il ne sorte, vous avez ordonné d'attendre le temps de rédiger une lettre et l'avez invité dans votre bureau. Une collègue est entrée dans votre bureau à qui vous avez répondu que vous en aviez marre de notre affilié après que celle-ci vous ait enjoint de vous calmer.*

*Comme cela prenait du temps de rédiger le courrier, vous lui avez dit de partir et que le courrier suivrait. Notre affilié a donc quitté le bureau vers 11h le 29 juillet 2009.*

*Nous ne pouvons constater selon les faits qu'aucune faute grave n'a été commise quand bien même à la lecture de la jurisprudence*

*Nous vous prions de régler l'indemnité de préavis et les sommes dues légales ainsi que les documents sociaux et ce sous quinzaine.*

*La présente vous est adressée sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable »*

La sprl Comptages n'a plus réservé de suite à ces nouvelles précisions ;

Le 17 novembre 2009, Monsieur M. a été entendu par les services de l'Onem (pièce n°5 dont seule la deuxième page est produite);

Il déclare ce qui suit ;

*« Je déclare avoir travaillé pour le compte de la société COMPTAGES du 01.10.2007 au 29.09.2009 comme employé à raison de 34,20h sur 38h par semaine. L'employeur me reproche d'avoir envoyé un dossier à la mauvaise adresse e-mail, de ne pas avoir reconnu l'erreur et de ne pas avoir voulu faire suivre le dossier à la bonne adresse. Il me reproche également le fait que ce ne soit pas ma première erreur du même type. Je déclare ne pas être d'accord avec les motifs invoqués par l'employeur. J'ai envoyé le dossier à l'adresse que m'a communiqué mon employeur via un post-it qu'il m'avait remis en date du 28.07.2009. Il n'y avait qu'une seule adresse mentionnée sur le post-it, il m'a demandé de faire très attention lors de l'envoi, et j'ai bien fait attention à entrer l'adresse qu'il avait mentionné sur le post-it. J'ai remis une copie du mail envoyé sur le bureau de mon employeur et le lendemain il m'a convoqué dans son bureau. Il m'a crié dessus en m'affirmant que je m'étais trompé d'adresse, ce que j'ai contesté. Je suis retourné dans mon bureau pour rechercher le post-it dans la poubelle car je ne me souvenais plus si je l'avais collé sur la copie du mail ou si je l'avais jeté. Mon employeur m'a suivi dans mon bureau en me criant dessus et me demandant de renvoyer le courrier à la bonne adresse, ce que j'ai refusé de faire étant donné que la manière dont il me parlait était agressive. Il m'a ensuite demandé de sortir, ce que j'ai voulu faire, mais il m'a retenu voulant me remettre ma lettre de licenciement. Comme cela prenait trop de temps, il m'a redemandé de sortir et qu'il allait m'envoyer la lettre de licenciement par courrier, ce que j'ai fait immédiatement. Je vous demande un délai supplémentaire pour pouvoir apporter une copie de mon dossier syndical ainsi qu'une déclaration de mon syndicat attestant qu'ils vont poursuivre mon employeur. Je vous demande de prolonger le délai jusqu'au vendredi 20.11.2009 avant midi.*

*Je suis actuellement disponible sur le marché de l'emploi et je recherche activement un travail, je vous remettrais les preuves de recherche d'emploi avant le 20.11.2009 à midi. Je suis inscrit chez Actiris et je suis actuellement des cours du soir en expertise. »*

Monsieur M. ne produit pas la décision prise par l'Onem à la suite de son audition;

A l'audience, son conseil a informé le tribunal que Monsieur M. est indemnisé à titre provisionnel.

#### IV. LA DISCUSSION ET LA DECISION DU TRIBUNAL

##### 1. La recevabilité de la demande

La citation a été signifiée dans l'année du licenciement, en sorte que les demandes sont recevables (article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;

##### 2. La compétence d'attribution et territoriale

Pour toutes les contestations relatives à l'activité professionnelle des travailleurs salariés, contestations relevant de la juridiction du travail en vertu de l'article 578 du Code judiciaire, l'article 627, 9° du même Code porte, de manière impérative, qu'est seul compétent pour connaître de la demande, *"le juge de la situation de la mine, de l'usine, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement"*;

Vu les pièces produites, le tribunal du travail de Bruxelles est dès lors compétent.

##### 3. Le fondement de la demande

###### 3.1. Le motif grave

###### 3.1.1. En droit

Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

...

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »*

Selon l'article 16 de ladite loi :

*« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat. »*

Selon l'article 17 de la même loi :

« *Le travailleur a l'obligation :*

*1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;*

*2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;*  
... »

De manière constante, la jurisprudence considère les refus d'ordre et les actes d'insubordination caractérisés comme constitutifs de motifs graves.

Toutefois, l'insubordination du travailleur ébranle la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle et constitue un motif grave à la double condition de :

- se révéler sans ambiguïté ;
- avoir pour objet un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son travailleur, c'est-à-dire, qui corresponde à son contrat et ne viole aucune norme juridique ou morale.

(voy. B.Paternostre, Motif grave et insubordination, Orientations, n°3, mars 2006,p.17).

Les termes du contrat, la loi et les principes généraux du droit constituent les limites de l'obligation pour le travailleur de se conformer aux instructions de l'employeur quant à l'exécution du travail (V. Vannes, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 1996,p.282-283).

Par ailleurs, le motif grave doit être apprécié *in concreto* c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce qui peuvent atténuer ou aggraver la responsabilité de l'auteur de la faute ou contribuer à rendre possible ou impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ( Cour trav.Liège, 2 novembre 2004, R.G.n° 31494-03, <http://www.juridat.be>; Cour trav.Bruxelles, 13 juin 2006, Chron.D.S. 2008,p.153).

Enfin, il ne faut pas confondre l'insubordination avec des paroles maladroites voire avec l'exercice d'un droit de critique raisonnable.

### **3.1.2. En l'espèce**

Le motif grave invoqué par la sprl Comptages est le refus de Monsieur M d'obtempérer à l'ordre donné par son employeur de réparer l'erreur qu'il aurait commise dans l'envoi d'un email, avec les circonstances que, selon l'employeur, ce n'est pas la première fois que Monsieur M refuse d'exécuter un ordre et

qu'il s'est assis sur une chaise en croisant les bras pour manifester ainsi son refus de collaborer.

Monsieur M            conteste le motif grave.

Il appartient dès lors à la sprl Comptages de prouver la réalité du motif grave et des circonstances l'entourant ainsi que d'établir qu'il s'agit d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (les conditions de forme de notification du motif grave ont été respectées).

De la correspondance échangée, le tribunal constate que la version des faits décrits par les parties ne concorde pas sauf sur un point : Monsieur M            ne conteste pas avoir refusé d'exécuter l'ordre donné par son employeur ( audition du 17 novembre 2009 par les service de l'Onem).

La sprl Comptages ne prouve pas le caractère répété de refus d'ordre ni le fait que Monsieur M            se serait assis sur une chaise en croisant les bras pour manifester son refus de collaborer (en fait d'obéir).

Monsieur M            justifie toutefois son refus d'obtempérer à l'ordre donné par son employeur par le fait qu'il contestait avoir commis une erreur, était retourné dans son bureau pour retrouver le post-it sur lequel figurait l'adresse, a été suivi dans son bureau par son employeur qui criait sur lui et lui a donné l'ordre de réparer l'erreur en lui parlant de manière agressive.

Le tribunal considère que dans de telles circonstances, non contestées par l'employeur, le refus de Monsieur M            d'exécuter l'ordre donné ne constitue pas une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre parties.

Le tribunal rappelle en effet que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels (article 16 de la loi du 3 juillet 1978).

Or, en l'espèce, l'employeur a manifestement manqué de respect et d'égard à son employé qui était dès lors justifié de ne pas exécuter un ordre, dans de telles conditions.

Il incombait à l'employeur de se calmer pour retrouver son autorité légitime et être en mesure de donner un ordre dans des conditions acceptables pour le travailleur.

C'est donc à tort que la sprl Comptages a licencié Monsieur M            pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

La sprl Comptages est dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

### 3.2. Les montants postulés

L'indemnité compensatoire de préavis a été correctement calculée, sur base des fiches de paie produites (rémunération de base - pécule de vacance-prime de fin d'année payée en décembre 2008 nonobstant la commission paritaire n°336), soit  $1.259,38 \text{ €} \times 13,92 / 4 = 4.382,64 \text{ €}$ .

La prime de fin d'année est due prorata temporis, soit  $1.259,38 \text{ €} \times 7/12^{\text{ème}}$  (et non 5/12) = 734,64 €.

Il en va de même du jour férié dans les trente jours du licenciement, étant le 15 août 2009, soit  $1.259,38 \text{ €} \times 3/65 = 58,13 \text{ €}$  (article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés).

Les intérêts sont dus, depuis le 29 juillet 2009, au taux légal, sur les montants bruts.

### 3.3. La délivrance du certificat de chômage C4

La société défenderesse a été mise en demeure à deux reprises, les 13 août 2009 et 5 novembre 2009, de délivrer les documents sociaux.

Elle ne prouve pas avoir transmis le C4 dûment complété, daté et signé et ne donne aucune justification valable.

Il y a dès lors lieu de la condamner à délivrer le C4 avec une astreinte que le tribunal réduit à la somme de 12,5 € par jour de retard.

## 4. Les dépens

Monsieur M demande au tribunal de condamner la sprl Comptages aux dépens, étant une indemnité de procédure liquidée à la somme de 500 € ;

La demande est évaluée à la somme de 5.175,41 € majorée des intérêts aux taux légaux jusqu'au 29 janvier 2010.

Le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève dès lors à 900 € (de 5.000,01 € à 10.000 €) ;

Toutefois lorsque l'instance se clôture par une décision rendue par défaut et qu'aucune partie succombante n'a jamais comparu, le montant de l'indemnité de procédure est celui de l'indemnité minimale (article 6 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1<sup>er</sup> à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et frais d'avocat) ;

Monsieur M réduit dès lors à juste titre l'indemnité de procédure à la somme de 500 €.

## 5. L'exécution provisoire du jugement

### 5.1. En droit

L'exécution provisoire d'un jugement constitue l'exception au regard du principe du caractère suspensif de l'appel et de l'opposition (article 1397 du Code judiciaire).

L'exécution provisoire ne peut dès lors être ordonnée qu'en présence de circonstances exceptionnelles (C.T. Mons, 7 avril 1992, J.L.M.B., 1992, p. 1204; Anvers, 11 février 1987, R.W., 1986-87, p. 2640 et Comm. Liège, R.D.C., 1985, p. 118).

Elle doit être motivée par des circonstances particulières (Civ. Malines, 24 juin 1991, R.G.D.C., 1994, p. 140).

La jurisprudence retient traditionnellement comme critères pour accorder ou non le bénéfice de l'exécution provisoire:

- l'urgence du besoin que la condamnation demandée doit satisfaire,
- le risque d'insolvabilité du débiteur,
- l'incontestabilité de la dette (R.P.D.B., Complément VIII, v° saisies-généralités, p. 562, n° 268 et références citées).

L'exécution provisoire ne peut être ordonnée que lorsque le juge a la certitude raisonnable que sa décision ne puisse être réformée (Anvers, 11 février 1987, R.W., 1986-87, col. 2640). De même, l'exécution provisoire ne peut être accordée lorsque l'issue de la procédure est incertaine (C.T. Bruxelles, 2 avril 1986, C.D.S., 1988, p. 59), ou lorsqu'il existe une contestation sérieuse de la demande (Anvers, 8 mars 1985, T.S.R., 1986, p. 507).

### 5.2. En fait

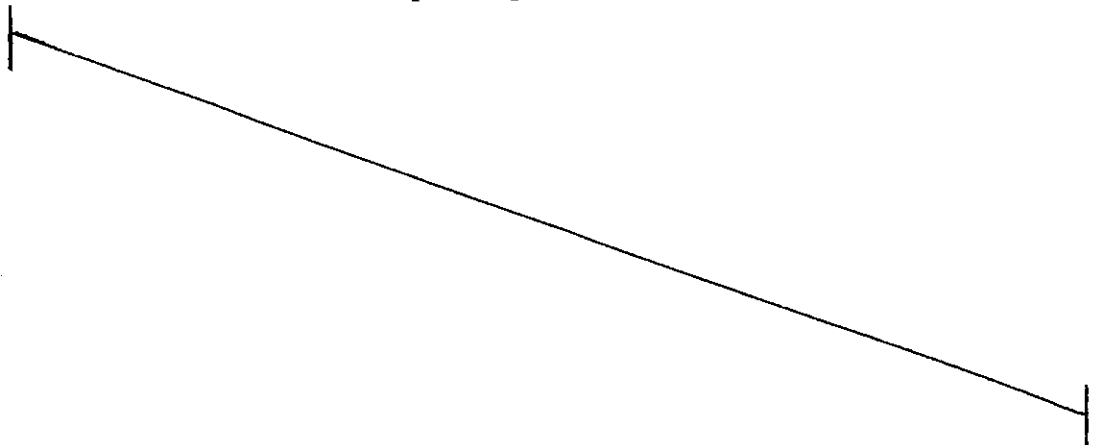
Monsieur M demande au tribunal d'assortir son jugement de l'exécution par provision nonobstant tout recours.

Il ne motive cependant pas sa demande ;

La société Comptages fait défaut ;

Elle est dès lors présumée contester la demande ;

Le tribunal considère en conséquence qu'il n'y a pas lieu d'y faire droit



**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,**

Statuant par défaut à l'égard de la défenderesse,

Déclare la demande fondée ;

Condamne la défenderesse à payer au demandeur les sommes brutes de :

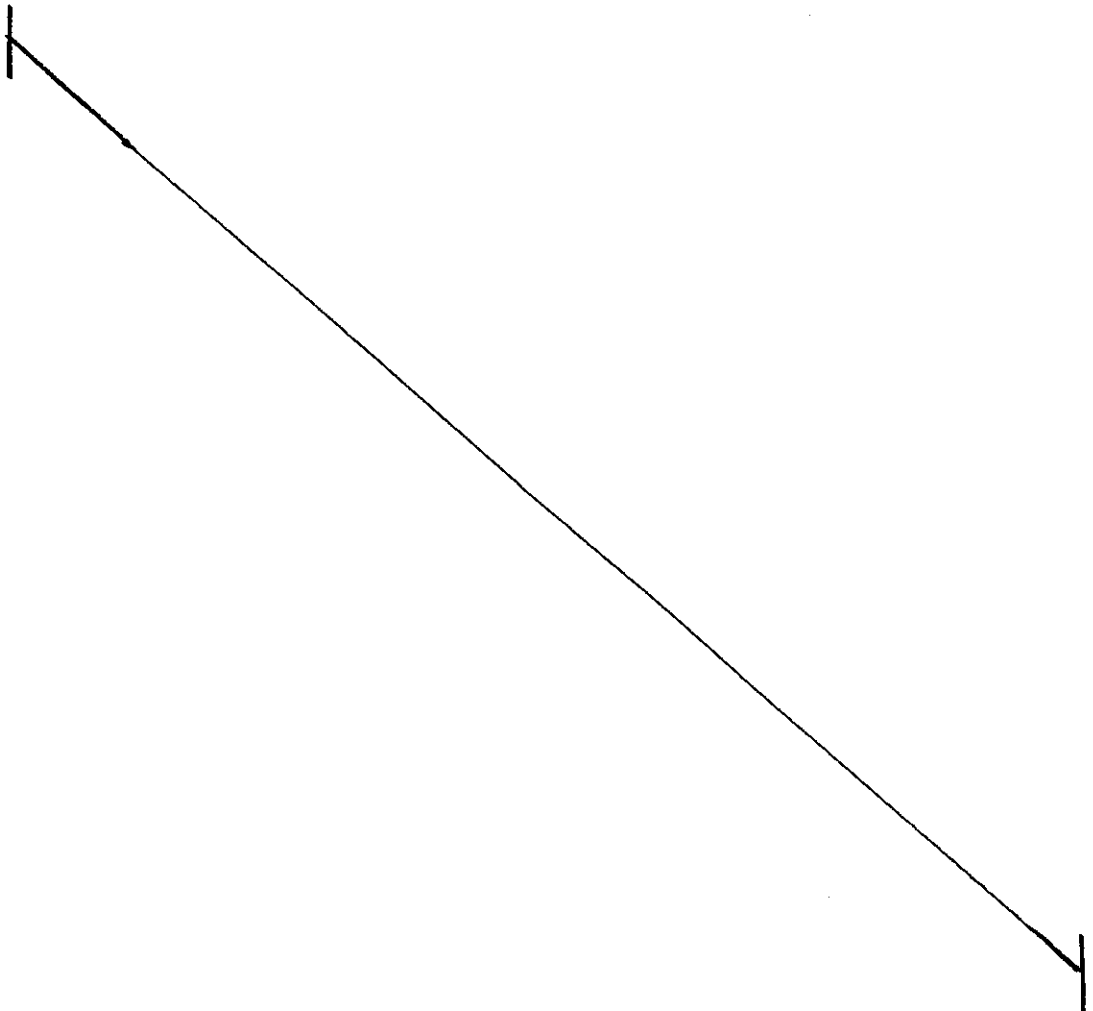
- 4.382,64 € au titre d'indemnité complémentaire de préavis;
- 734,64 € titre de prime de fin d'année;
- 58,13 € au titre de paiement d'un jour férié (15 août 2009)

A augmenter des intérêts moratoires au taux légal à partir du 29 juillet 2009;

Condamne la défenderesse à délivrer au demandeur le certificat de chômage C4 dûment complété, daté et signé sous peine d'une astreinte de 12,50 € par jour de retard prenant cours le 31ème jour suivant celui de la signification du présent jugement jusqu'à ce que ledit document soit délivré, avec un maximum de 5.000 € ;

Condamne la défenderesse aux dépens de l'instance, liquidés par le demandeur à la somme de 500 €, étant l'indemnité de procédure ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.



Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient :

Monsieur P. HUBAIN,  
Monsieur P.-H. JANSSENS CASTEELS,  
Monsieur M. PARMENTIER,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique du **30 -03- 2010**  
à laquelle était présent :

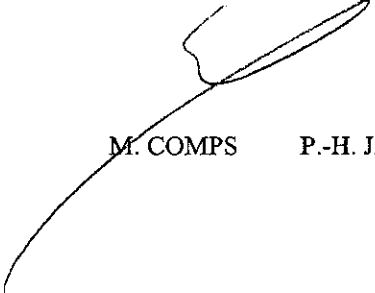
Monsieur P. HUBAIN,  
assisté par Mlle M. COMPS,

Juge,  
Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

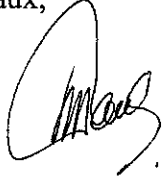
Le Juge,



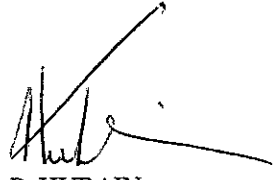
M. COMPS



P.-H. JANSSENS CASTEELS



M. PARMENTIER



P. HUBAIN