

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 MARS 2012

8ème Chambre

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - chômage
Not. 580, 2° CJ
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, en abrégé ONEm,
organisme public dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, Boulevard
de l'Empereur, 7 ;

Partie appelante, représentée par Maître CROCHELET Nathalie
loco Maître DELVOYE André, avocat à 1420 BRAINE-L'ALLEUD,
Place Riva Bella 12

Contre :

D domicilié à

Partie intimée, comparissant.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

- le jugement rendu le 10 septembre 2010 par le Tribunal du Travail de Nivelles (section de Wavre, 4^{ème} chambre) ;
- la requête d'appel déposée le 7 octobre 2010 au greffe de la Cour du Travail de Bruxelles;
- les conclusions déposées par la partie intimée le 4 avril 2011 ;
- les conclusions déposées par la partie appelante le 1^{er} février 2011;

Attendu que l'appel, introduit dans le délai légal et régulier en la forme, est recevable;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 26 janvier 2012 ainsi que Monsieur Michel PALUMBO, Avocat Général, en son avis oral conforme, auquel la partie intimée a répliqué, la partie appelante renonçant à exercer son droit de réplique ;

I. OBJET DE L'APPEL

Attendu que l'appel est dirigé contre un jugement contradictoirement rendu entre parties par le Tribunal du Travail de Nivelles (section de Wavre, 4^{ème} chambre), en ce qu'il a déclaré fondé le recours de Monsieur Damien D. , demandeur originaire et actuel intimé, exercé contre une décision notifiée le 26 avril 2006 par l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, défendeur originaire et actuel appelant ;

Attendu que par la décision précitée, l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI avait exclu Monsieur Damien D. du droit aux allocations de chômage pour une période de quatre semaines à partir du 30 janvier 2006 parce qu'il avait été licencié pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive (articles 51 et 52 de l'Arrêté royal du 25 novembre 1991);

Attendu que le Tribunal du Travail de Nivelles considéra que l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI ne rapportait pas la preuve du motif équitable invoqué (voir infra) ;

Attendu que l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI interjeta appel le 7 octobre 2010 ;

II. LES FAITS

Attendu que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

- Monsieur Damien D a été licencié pour motif grave par son employeur, la S.A. ARTO, le 26 janvier 2006.
- Le motif invoqué par l'employeur était l'usage abusif d'un GSM professionnel vers des lignes téléphoniques de rencontres notamment (voir la lettre de licenciement, pièces 6A et 6B du dossier administratif).
- Monsieur Damien D contesta l'existence d'un motif grave devant le Tribunal du Travail de Nivelles (section de Wavre) et sollicita la condamnation de son ex-employeur à lui payer une indemnité de préavis.
- Par un jugement du 13 mai 2008, le Tribunal du Travail de Nivelles condamna la société à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 19.066 Euros bruts à majorer des intérêts.
- La S.A. ARTO avait introduit une demande reconventionnelle tendant à obtenir le paiement des factures de téléphone. Une réouverture des débats fut ordonnée à cette fin.
- La S.A. ARTO interjeta appel le 11 juin 2008.
- Par son arrêt du 23 décembre 2009, la 4^{ème} chambre de la Cour du Travail de Bruxelles confirma le jugement a quo, en considérant que les faits reprochés ne constituaient pas un motif grave.
- Par contre, la Cour ne retint pas l'existence d'un licenciement abusif et débouta Monsieur Damien D sur ce point.
- La demande reconventionnelle de la société ARTO fut déclarée fondée à concurrence de 3.065,01 Euros (frais de téléphone).
- Monsieur Damien D sollicita le bénéfice des allocations de chômage le 30 janvier 2006.
- L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI considéra, par sa décision du 26 avril 2006, que Monsieur Damien D était responsable de son licenciement.
- La durée de l'exclusion était justifiée comme suit :
« Le nombre de semaines d'exclusion a été fixé à quatre semaines étant donné qu'à l'entrevue du 25 avril 2006, vous avez reconnu avoir commis la faute d'utiliser abusivement le G.S.M. mis à votre disposition par votre employeur et ce à des fins personnelles entraînant de grosses facturations. Cette faute a provoqué votre licenciement. Il a toutefois été retenu qu'il s'agit d'un premier fait et que vous connaissiez un moment de désarroi suite au décès de votre père ».
(dossier de l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, pièce 12 a) et 12 b).

- Monsieur Damien D contesta cette décision devant le Tribunal du Travail de Nivelles. Celui-ci lui donna gain de cause par son jugement du 10 septembre 2010, actuellement entrepris par l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI.

III. DISCUSSION

1. Thèse de l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, partie appelante

Attendu que l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI fonde principalement son appel sur les moyens suivants :

- L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI ne peut partager le point de vue du premier juge qui a considéré que Monsieur Damien D ne pouvait avoir conscience que son comportement comportait un risque de licenciement.

- L'article 51, §1^{er}, al.2, 2° de l'Arrêté royal du 25 novembre 1991 dispose en effet que :

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

- La notion de motif équitable de licenciement suppose la réunion de trois éléments :

- l'existence d'une attitude fautive dans le chef du travailleur,
- un lien de causalité entre la faute et le licenciement,
- la conscience que cette faute devait déboucher sur le licenciement.

- Le motif grave est celui qui empêche immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles tandis que le motif équitable est le motif à l'origine du licenciement et qui est imputable au travailleur licencié.

- En l'espèce, l'intimé a utilisé à des fins strictement privées durant plusieurs mois le GSM professionnel mis à sa disposition par son employeur.

- Il n'est pas contestable ni contesté que cette utilisation constitue une faute dans son chef dans la mesure où cette utilisation était manifestement abusive : près de

90 % des communications facturées aux mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2005 étaient des appels à destination de numéros roses.

- Monsieur Damien D a reconnu le caractère fautif de son comportement et s'est engagé à rembourser à son employeur les montants facturés pour toutes les communications privées effectuées à partir de son GSM professionnel (pièce 11A à 11 E du dossier administratif).

- C'est donc à tort que le 1^{er} juge a considéré que Monsieur Damien D ne pouvait avoir conscience que son attitude comportait un risque de licenciement.

- En utilisant le G.S.M. de la société comme il l'a fait, Monsieur Damien D devait savoir qu'il risquait de perdre son emploi.

- Le motif équitable est dès lors établi.

(concl. de l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, pp 3 à 5).

2. Thèse de Monsieur Damien D

partie intimée

Attendu que Monsieur Damien I fait principalement valoir ce qui suit :

1. Utilisation du GSM et heures supplémentaires

- Monsieur Damien D travaillait dans le monde du spectacle, ce qui l'amenait à effectuer des journées de travail parfois fort longues (sans récupération et sans paiement d'heures supplémentaires).

- Le G.S.M. mis à sa disposition par son employeur servait

1° à une utilisation professionnelle

2° à une utilisation privée (convention entre l'employeur et Monsieur Damien D ; voir sur ce point le jugement du 13 mai 2008 du le Tribunal du Travail de Nivelles).

- Cet avantage était dès lors une manière de « payer » les heures supplémentaires effectuées.

2. Absence d'avertissement

- Monsieur Damien D souligne que la personne qui vérifie les factures de la société ARTO est également celle qui vérifie les factures de téléphone. Elle a donc dû voir au fil des mois que les factures de G.S.M. augmentaient.

- Pourquoi l'employeur (ou cette personne) n'a-t-il pas donné d'avertissement (oral ou écrit) ?

- La défense de l'employeur devant le Tribunal du Travail de Nivelles était d'ailleurs davantage fondée sur la nature des appels passés que sur le coût de ceux-ci.

3. Notion de vie privée

- L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI fait grand cas de l'utilisation de lignes à caractère érotique par Monsieur Damien D ! En réalité, il s'agissait plus de lignes de rencontre comme il en existe des centaines sur Internet de nos jours.

- En outre, quelle est la différence entre un appel de 20 Euros effectué depuis l'étranger vers le domicile de Monsieur Damien D et un appel de 20 Euros vers une de ces lignes ?

- C'est en raison de la nature des appels que l'employeur a décidé de licencier Monsieur Damien D et non en raison du coût de ces appels. L'employeur a fouillé toutes les factures en détail et s'est donc immiscé dans la vie privée de Monsieur Damien D sans son autorisation.

- Il convient de préciser que ces appels n'ont jamais été passés pendant les heures de travail.

- Etant affaibli psychologiquement par le décès de son père et ne supportant plus la solitude Monsieur Damien D utilisait son temps libre et privé pour discuter avec d'autres personnes via ces lignes.

- Cela regardait-il l'employeur ?

4. Remboursement des appels

- Monsieur Damien D fait valoir qu'il n'était pas conscient du coût de ces appels.

- Le jour précédent le licenciement, il a proposé à son employeur de rembourser tous les appels vers des lignes de rencontre.

5. Le licenciement était-il la seule solution ?

- Monsieur Damien E fait observer qu'il avait travaillé depuis 12 ans au sein de la société ARTO sans qu'aucune faute n'ait jamais été commise.

- Est-ce qu'une lettre d'avertissement n'aurait pas suffi ?

- Monsieur Damien D n'a pas mis la société en difficulté, ni financièrement, ni dans la façon de faire son travail, ni dans ses relations avec la direction ou ses collègues (concl. de Monsieur Damien I , p.3).

6. Concernant la décision de l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI

- Selon Monsieur Damien D , la décision de l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI se fonde bien plus sur la nature que sur le coût des appels téléphoniques litigieux (tout comme la décision de licenciement).

- Monsieur Damien D insiste à nouveau sur le fait que les appels vers des lignes de rencontre sont des circonstances qui relèvent essentiellement de sa vie privée, le respect de la vie privée étant un droit fondamental en Belgique.

- Pour ces différents motifs, Monsieur Damien D demande à la Cour de déclarer l'appel de l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI non fondé.

IV. POSITION DE LA COUR

Attendu que la Cour considère ce qui suit :

- L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI rappelle à juste titre que le licenciement pour motif équitable ne peut être confondu avec le licenciement pour motif grave.

- Même si, comme en l'espèce, le motif grave n'a pas été retenu par la Cour du Travail de Bruxelles dans son arrêt du 23 décembre 2009 (R.G. n° 2008/AB/51063), il convient néanmoins d'examiner si Monsieur Damien D] a été licencié par son employeur pour un motif équitable suite à une attitude fautive.

- L'article 51, §1^{er}, al.2, 2° de l'Arrêté royal du 25 novembre 1991 dispose en effet que :

« 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° (...)

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

- Dès lors que l'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI prend une décision d'exclusion pour ce motif, il lui appartient d'établir que les conditions suivantes sont remplies cumulativement :

1° Une attitude fautive du travailleur, soit dans sa vie professionnelle, soit dans sa vie privée si les faits sont de nature à entraîner une répercussion sur l'activité professionnelle ;

2° Un lien de causalité entre la faute reprochée au travailleur et le licenciement qui doit être la conséquence directe de la faute.

3° Le licenciement doit être la conséquence équitable de l'attitude fautive. Cette règle implique que le travailleur ait dû savoir ou à tout le moins supposer que sa faute comportait un risque de licenciement (voir B.GRAULICH et P. PALSTERMAN, « Les droits et obligations du chômeur » Kluwer, 2003, p.115).

- Qu'en est-il en l'espèce ? L'attitude fautive du travailleur existe incontestablement.

- Le licenciement est bien la conséquence de cette faute et le lien de causalité est dès lors établi.

- Qu'en est-il de la conscience que le comportement incriminé était susceptible de provoquer un licenciement ?

- Dans son arrêt du 23 décembre 2009, la Cour de céans (4^{ème} chambre) avait relevé ce qui suit :

« Monsieur E avait le droit d'utiliser son GSM à des fins privées. Il résulte de la convention signée entre parties que la quote-part des communications privées ferait l'objet d'une facturation. Monsieur D pouvait donc avoir le sentiment qu'en utilisant son téléphone à des fins privées il ne commettait aucun acte de malhonnêteté à l'égard de son employeur qui disposait de la faculté de lui facturer ces communications »
(6^{ème} feuillet)

- Les autres considérations de l'arrêt précité démontrent que Monsieur Damien D ne pouvait avoir conscience que son comportement impliquait un risque de licenciement.

- C'est en ce sens également que Monsieur Michel PALUMBO, Avocat Général, s'est exprimé dans son avis oral donné à l'audience publique du 26 janvier 2012.

- La Cour de céans partage ce point de vue.

- Il résulte dès lors de tous les éléments qui précèdent que l'appel n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

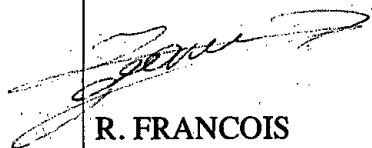
Confirme en conséquence le jugement a quo,

Condamne l'appelant aux dépens d'appel liquidés à zéro Euro jusqu'ores pour la partie intimée.

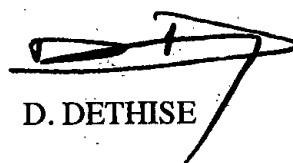
Ainsi arrêté par :

Mme D. DOCQUIR
M. D. DETHISE
M. R. FRANCOIS
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Président de la 8^{ème} chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé
Greffière



R. FRANCOIS



D. DETHISE

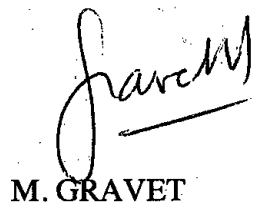


M. GRAVET

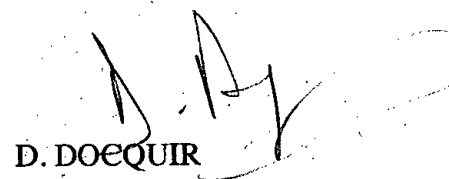


D. DOCQUIR

et prononcé à l'audience publique de la 8^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 8 mars 2012, par :



M. GRAVET



D. DOCQUIR

