



Expédition

Numéro du répertoire 2018 /
Date du prononcé 25 avril 2018
Numéro du rôle 2015/AB/1050

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur Ve, domicilié à A1,

partie appelante,

représentée par Maître DEAR Laurent et Maître GHISLAIN Sarah, avocats à 1340 OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE,

contre

La S.A. V2 dénommée ci-dessous Vi., inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° N1 et dont le siège social est établi à A2,

partie intimée,

représentée par Maître Willems Gaëlle loco Maître LENAERTS Henri-François, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

Le 16 avril 1990, monsieur Ve. est entré au service de la compagnie d'assurances P., à laquelle a succédé Vi. Il exerçait la fonction de gestionnaire de sinistres en tant que juriste.

Depuis 2010, monsieur Ve. est atteint de la maladie de Parkinson. Vi. en était informée.

Un système d'horaires flottants est d'application au sein de l'entreprise, permettant à chaque travailleur de déterminer librement le début et la fin de sa journée de travail, dans les limites fixées, pourvu qu'il effectue en moyenne des prestations de 7 heures et 14 minutes par jour sur une période d'un mois.

Les membres du personnel doivent pointer au moyen d'un badge quatre fois par jour (à leur arrivée le matin, à leur sortie et à leur retour pour la pause de midi et à leur départ le soir) afin de permettre l'enregistrement de leur temps de travail. En cas d'oubli de pointage, ils déclarent leur heure d'arrivée ou de départ à leur supérieur hiérarchique qui l'encode dans le système.

Les membres du personnel font par ailleurs usage d'un badge d'accès qui leur permet de franchir le portique d'entrée et de sortie du bâtiment.

Le 6 septembre 2013, Vi. a notifié à monsieur Ve. sa décision de mettre fin immédiatement à son contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour faute grave. La faute grave invoquée consiste, en substance, à avoir déclaré à son supérieur hiérarchique, pour les faire inscrire dans le système d'enregistrement du temps de travail, des heures de départ et d'arrivée ne correspondant pas aux heures réelles de passage enregistrées aux portiques du bâtiment :

- 7 mai 2013 : 12h45 (heure déclarée) au lieu de 12h10 (heure réelle)
- 23 mai : 12h40 au lieu de 12h08
- 29 mai : 12h30 au lieu de 11h44
- 6 juin : 17h25 au lieu de 16h54
- 11 juin : 12h20 au lieu de 12h06
- 13 juin : 12h45 au lieu de 11h56
- 11 juillet 17h15 au lieu de 16h06
- 29 juillet : 12h45 au lieu de 13h46
- 23 août : 12h30 au lieu de 11h47 et 17h00 au lieu de 15h09.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Ve. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

« la condamnation de Vi. au paiement de sommes suivantes, majorées des intérêts de retard depuis le 6 septembre 2013 :

- *112.606,29 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *27.025,51 € à titre d'indemnité de stabilité d'emploi ;*
- *25.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;*
- *2.812,51 € à titre d'arriéré de prime de fin d'année pro rata temporis ;*
- *1€ provisionnel à titre de pécule de sortie ;*

Monsieur VE. demande en outre que le tribunal condamne Vi. à demander à son secrétariat social de chiffrer le pécule de sortie dont Monsieur VE. est en droit de bénéficier.

Il demande également la condamnation de Vi. aux dépens de l'instance, liquidés à 11.000 € et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision ».

Par un jugement du 19 octobre 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes suivantes recevables mais non fondées :

- *Indemnité compensatoire de préavis ;*

- *Indemnité de stabilité d'emploi ;*
- *Domages et intérêts pour abus du droit de licencier ;*
- *Prime de fin d'année pro rata temporis.*

Sursoit à statuer en ce qui concerne la demande visant au paiement du pécule de vacances de départ ;

Ordonne en conséquence la réouverture des débats à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du tribunal du 08 février 2016 à 13h30, siégeant Place Poelaert, 3 à 1000 Bruxelles, salle 0.5 aux fins de permettre à VI. de déposer la preuve de paiement du pécule de vacances de départ, de la communiquer à Monsieur VE., et de permettre à Monsieur VE. de les examiner et d'y répondre ;
(...)

Reserve les dépens. »

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur VE. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles, du 19 octobre 2015 et de condamner VI. à lui verser les sommes de :

- 112.606,29 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- 27.025,51 euros à titre d'indemnité de stabilité d'emploi
- 27.025,51 euros à titre d'indemnité de protection pour discrimination ou, subsidiairement, 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif
- 2.812,51 euros à titre d'arriérés de prime de fin d'année *pro rata temporis*
- 519,88 euros net à titre de pécule de sortie,

à majorer des intérêts capitalisés à la date de l'arrêt et des dépens.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de monsieur VE. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 24 novembre 2015.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 janvier 2016, prise à la demande conjointe des parties.

VI. a déposé ses conclusions le 7 avril 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur VE. a déposé ses conclusions le 6 janvier 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 mars 2018.

Monsieur H. Funk, substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 14 mars 2018. Les parties ont répliqué oralement.

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

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le licenciement pour motif grave est régulier quant au délai et à la forme et est justifié.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Le délai et la forme du licenciement pour motif grave

En vertu de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

En vertu de l'alinéa 4 du même article, le motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement. Le licenciement et le motif grave peuvent être notifiés ensemble.

En vertu de l'article 35, alinéas 5 à 7, la notification des motifs de licenciement doit avoir lieu par lettre recommandée, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie contre accusé de réception.

En l'espèce, le supérieur hiérarchique de monsieur VE., monsieur D., a conçu des doutes lorsque monsieur VE. lui a demandé, le 2 septembre 2013, d'encoder les heures de départ et d'arrivée qu'il n'avait pas pointées lui-même le 23 août. Monsieur D. a demandé au service de sécurité un listing des heures de passage de monsieur VE. au portique d'accès du bâtiment. Il l'a reçu le 3 septembre. Les faits reprochés à monsieur VE. ressortent de la comparaison entre ce listing et les données du système d'enregistrement du temps de travail. La comparaison ayant pu être effectuée au plus tôt le 3 septembre 2013, à la réception du listing, c'est à cette date que le délai de trois jours ouvrables pour notifier le licenciement pour motif grave a pris cours.

Le licenciement, notifié le 6 septembre 2013, n'est pas tardif.
Le motif grave a bien été notifié par lettre recommandée.

Le licenciement pour motif grave est dès lors régulier quant à sa forme et à son délai.

1.2. Le motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

Les éléments centraux de cette définition sont d'une part la faute grave commise et d'autre part l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle en raison de la rupture de confiance causée par la faute grave. La confiance entre l'employeur et le travailleur est en effet indispensable dans la relation professionnelle.

En l'espèce, les pièces déposées par VI. établissent qu'à neuf reprises sur une période de trois mois et demi, monsieur VE. a déclaré à son supérieur hiérarchique des heures de début ou de fin de ses prestations qui ne correspondaient pas aux heures réelles d'entrée et de sortie du bâtiment. Chaque fois, la différence entre la déclaration et la réalité était favorable à monsieur VE., en ce sens qu'un temps de travail supérieur au temps de travail réellement presté a été enregistré suite à ses déclarations, à concurrence de plus de sept heures au total (430 minutes) sur les trois mois et demi.

Monsieur VE. affirme qu'il a agi par oubli ou erreur, sans intention délibérée de tromper son employeur. Ces oublis auraient été causés ou facilités par son état de santé.

Force est de constater que les écarts entre les heures déclarées et les heures réelles d'entrée et de sortie des bureaux, qui ont été relevés à neuf reprises sur une période de trois mois et demi, sont systématiquement en faveur de monsieur VE. Ceci prive de crédibilité l'explication de l'oubli ou de l'erreur. Si monsieur VE. avait agi par oubli ou erreur, des discordances auraient été constatées dans les deux sens, en sa faveur ou en sa défaveur. Le caractère systématiquement unilatéral de la discordance, en faveur de monsieur VE. uniquement, conduit la cour à conclure que celui-ci a agi intentionnellement.

Le certificat médical déposé par monsieur VE. fait état de certains symptômes de la maladie de Parkinson, parmi lesquels on ne relève pas de troubles de la mémoire ni de l'attention. Cette maladie ne permet dès lors pas de justifier son comportement. En outre, à supposer que la maladie puisse expliquer des oublis de pointage, elle n'explique pas pourquoi les déclarations faites par monsieur VE. à son supérieur en lieu et place des pointages oubliés ont été systématiquement en sa faveur.

Le système de l'horaire flottant ainsi que la tolérance qui permet au travailleur ayant omis de pointer de faire enregistrer son temps de travail par son supérieur hiérarchique sur la base de sa simple déclaration reposent sur la confiance de VI. envers ses travailleurs.

Le règlement de travail indique expressément que toute fraude ou tentative de fraude au système d'enregistrement du temps, commise ou non en sa faveur ou en faveur d'autres travailleurs, sera qualifiée de motif grave donnant lieu au licenciement. La cour du travail n'est pas tenue par la qualification de motif grave donnée à ce type de faits par le règlement de travail, mais l'existence de cette disposition dans le règlement de travail indique que l'honnêteté dans l'enregistrement du

temps de travail est considérée comme très importante au sein de l'entreprise et que les travailleurs en sont informés via le règlement de travail.

La longue ancienneté sans reproche de monsieur VE. n'excuse pas les faits, pas plus qu'elle ne les aggrave.

Le fait – contesté – que VI. ait, ou non, refusé un « congé médical » à monsieur VE. est également sans incidence sur l'appréciation de la gravité des faits.

Prenant en considération l'ensemble de ces éléments, la cour du travail considère qu'en profitant de la confiance de son supérieur hiérarchique pour fausser volontairement, à neuf reprises en trois mois et demi, l'enregistrement de son temps de travail de telle manière qu'il a été crédité de plus de sept heures de travail non prestées, monsieur VE. a rompu immédiatement et définitivement la relation de confiance qui existait entre lui et VI.

C'est en vain qu'il fait valoir que la confiance n'était pas rompue, se fondant sur le fait que la direction des ressources humaines lui a proposé de mettre fin à son contrat de travail pour force majeure médicale. Par cette proposition, à laquelle il n'a pas donné suite, VI. a recherché un mode de rupture du contrat de travail moins préjudiciable à monsieur VE.; il n'a toutefois jamais été question de poursuivre les relations de travail au-delà du délai accordé par la loi à l'employeur pour notifier le licenciement pour motif grave. Le fait d'avoir envisagé cette alternative pour mettre fin au contrat de travail ne permet pas de déduire que VI. a accepté de poursuivre l'exécution du contrat de travail, maintenant sa confiance en monsieur VE.

En conclusion, la cour du travail considère que le licenciement de monsieur VE. pour motif grave est justifié.

2. Les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année

Ces chefs de demande ne sont pas fondés.

En effet, ni l'indemnité compensatoire de préavis, ni la prime de fin d'année *pro rata temporis* ne sont dues lorsque le licenciement pour motif grave est régulier et justifié.

3. La demande d'indemnité de stabilité d'emploi

V (à présent V2.) doit payer à monsieur Ve 27.025,51 euros brut à titre d'indemnité de sécurité d'emploi.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La convention collective de travail sectorielle relative à la sécurité d'emploi, coordonnée le 6 décembre 2010, distingue trois hypothèses de licenciement individuel :

1. le licenciement avec procédure d'avertissement
2. le licenciement pour motif grave
3. le licenciement sans procédure d'avertissement.

Dans la deuxième hypothèse, celle du licenciement pour motif grave, l'article 4bis, § 2, de la convention collective de travail dispose : « L'employeur rompt le contrat de travail pour motif grave au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence sur les relations de travail : il informe la délégation syndicale dès la notification légale à l'intéressé ».

L'article 15 de la convention collective de travail prévoit qu'en cas de licenciement sans avoir respecté les procédures prévues aux articles 4, 4bis et 5, l'employeur paiera à titre de sanction au travailleur, dont l'ancienneté est supérieure à cinq ans, une indemnité égale à six mois de salaire mensuel.

VI. allègue avoir respecté la convention collective de travail par l'envoi d'un mail du 5 septembre 2013 à la délégation syndicale. Ce courriel est libellé comme suit : « Bonjour, par la présente, nous désirons vous mettre au courant qu'un licenciement sera donné demain. Nous commencerons l'entretien en proposant au collaborateur d'être assisté par un délégué syndical. Si le collaborateur le désire nous ferons appel à vous ».

Ce courriel adressé à la délégation syndicale la veille du licenciement pour motif grave ne satisfait pas aux exigences de l'article 4bis de la convention collective de travail. En effet, en vertu de cette disposition, la délégation syndicale doit être informée du licenciement dès sa notification légale à l'intéressé. En l'espèce, la délégation a été informée anticipativement de l'imminence d'un licenciement, mais elle n'a pas été informée de l'identité du travailleur concerné ni du fait qu'il s'agissait d'un licenciement pour motif grave. Cette information vague était dépourvue d'utilité, si ce n'est pour permettre aux membres de la délégation de se tenir prêts à assister le travailleur en cas de demande. Tel n'est pas l'objectif poursuivi par l'article 4bis de la convention collective. Le caractère vague et anonyme de l'information ne permettait pas à la délégation syndicale d'intervenir auprès du travailleur concerné et/ou de la direction dès la notification du licenciement.

Dès lors que le licenciement pour motif grave a eu lieu sans avoir respecté la procédure prévue par l'article 4bis de la convention collective de travail, VI. doit payer à monsieur VE. une indemnité de sécurité d'emploi égale à six mois de rémunération, soit 27.025,51 euros brut.

4. La demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire

Ce chef de demande n'est pas fondé.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur VE. réclame, en appel, une indemnité pour discrimination correspondant à six mois de rémunération, sur la base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Il motive cette demande, de manière excessivement succincte, en alléguant avoir à plusieurs reprises demandé à pouvoir bénéficier d'un congé parental ou médical, ce qui lui aurait été refusé.

Monsieur VE. ne précise pas s'il considère avoir été victime d'une discrimination sur la base de son état de santé ou sur la base d'un handicap ; l'allégation d'un handicap est suggérée par les références théoriques qu'il fait à la jurisprudence relative aux aménagements raisonnables.

Très succinctement également, la cour du travail fait observer que le licenciement fondé sur l'état de santé du travailleur constitue une discrimination prohibée par la loi, à moins qu'il ne soit objectivement justifié conformément à cette même loi. Le préalable à l'application de la loi en pareil cas est que le licenciement soit fondé sur l'état de santé du travailleur. Or, en l'espèce, le licenciement est fondé sur la faute grave commise par monsieur VE. Aucun indice ne permet de présumer que le licenciement a été fondé sur son état de santé. La discrimination sur la base de l'état de santé n'est dès lors pas établie.

Par ailleurs, constitue une discrimination, au sens de la loi du 10 mai 2007, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. Pour bénéficier de cette disposition, monsieur VE. doit commencer par établir qu'il est une personne handicapée. Le handicap est défini par la Cour de justice de l'Union comme « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs »¹. Or, monsieur VE. n'établit pas que la maladie dont il souffre fait obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle, à égalité avec d'autres travailleurs. Il participait en effet pleinement et effectivement à la vie professionnelle au sein de VI. au moment de son licenciement, et c'est toujours le cas à présent puisqu'il explique occuper un nouvel emploi au sein d'une autre compagnie d'assurance. L'existence d'un handicap n'est pas donc prouvée en fait.

Dès lors, la demande fondée sur la discrimination n'est pas dûment justifiée.

5. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

Ce chef de demande n'est pas fondé.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet le licenciement sans indemnité ni préavis pour motif grave.

¹ C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, § 32 et 38.

En vertu des règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent².

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve.

En l'espèce, monsieur VE. fait d'abord valoir que le licenciement pour motif grave repose sur une appréciation disproportionnée et qu'il a été décidé dans le but de lui nuire ou d'éviter le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Pour les motifs qui ont été développés ci-dessus, la cour du travail estime au contraire que le licenciement pour motif grave est justifié par la rupture de confiance causée par la faute grave commise par monsieur VE.

Monsieur Philippe VE. reproche également à VI. de ne pas avoir tenu compte de sa maladie. La cour a déjà considéré ci-dessus que celle-ci ne permet ni d'excuser, ni d'expliquer la faute grave commise. En outre, VI. a recherché une manière moins préjudiciable de mettre fin au contrat de travail de monsieur VE. sur la base de la force majeure médicale. Elle a donc tenu compte de la maladie de monsieur VE. dans la manière dont elle a procédé au licenciement.

Monsieur VE. n'établit pas qu'une publicité ait été donnée à son licenciement pour motif grave. Le simple fait de supposer qu'une rumeur s'est inévitablement créée suite à la brusque cessation de son occupation ne suffit pas à cet égard.

En conclusion sur ce point, monsieur Philippe VE. n'établit pas d'abus de droit dans le chef de VI.

6. La demande de paiement du pécule de vacances

Il ressort des dernières conclusions des parties que VI. s'est reconnue redevable de 519,88 euros net à titre de solde de pécule de vacances, mais n'a payé à monsieur VE. que 10,58 euros net.

VI. expose avoir opéré, sur le montant de 519,88 euros net, une déduction de 509,30 euros en raison de corrections salariales.

Cet argument est avancé par VI. pour la première fois dans ses dernières conclusions, alors que la question avait déjà été soulevée par le premier juge. Le calendrier de procédure donnant le dernier mot à VI, monsieur VE. a été placé dans l'impossibilité de contredire cette explication avancée

² Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

tardivement. Par ailleurs, la pièce déposée par VI. (pièce 21) n'est pas probante car elle a été établie unilatéralement et est, en outre, fort peu claire.

Pour ces raisons, les explications avancées par VI. ne peuvent être retenues. VI. doit être condamnée au paiement de 509,30 euros net à titre de pécule de vacances.

7. Les dépens

Les parties ayant obtenu respectivement partiellement gain de cause, la cour du travail décide de compenser intégralement les dépens de deux instances, comme le permet l'article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire, de sorte qu'aucun solde ne reste dû.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Reçoit l'appel et le déclare partiellement fondé ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré non fondées les demandes suivantes :

- **demande d'indemnité compensatoire de préavis**
- **demande de prime de fin d'année *pro rata temporis***
- **demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;**

Déclare la demande nouvelle d'indemnité pour licenciement discriminatoire non fondée ; en déboute monsieur VE;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'indemnité de stabilité d'emploi ; statuant à nouveau sur cette demande, la déclare fondée ;

Par conséquent, condamne la SA VI, actuellement V2, à payer à monsieur VE. 27.025,51 euros brut à titre d'indemnité de sécurité d'emploi, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux à partir du 6 septembre 2013, les intérêts échus depuis plus d'un an étant capitalisés à la date du présent arrêt ;

Déclare la demande de pécule de vacances partiellement fondée ;

Condamne VI à payer à Monsieur VE. 509,30 euros net à titre de pécule de vacances ;

