

Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 25 février 2020
Numéro du rôle 2017/AB/911
Décision dont appel 16/2894/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL -
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur C **M.** domicilié à

Appelant,
représenté Maître Pierre Hannon, avocat à Verviers.

contre

La S.A. T, dont le siège social est établi à ;

Intimée,
représenté Maître Claude Wantiez, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 28 juin 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3^e chambre (R.G. 16/2894/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de l'appelant, déposée le 18 octobre 2017 au greffe de la cour, et notifiée le 25 octobre 2017 à la partie intimée ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 6 décembre 2017 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée ;
 - les conclusions de la partie appelante ;
 - les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 21 janvier 2020.

Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. LA DEMANDE ORIGINAIRES – LE JUGEMENT – LES DEMANDES EN APPEL

La demande originale

4. Monsieur J. C. demandait au tribunal de condamner la S.A. T au paiement :

- de la somme de 25.000 € à titre de « *dommages et intérêts pour résiliation fautive du contrat* » ;
- d'un « *complément d'indemnité de préavis de 16 mois* »,

à majorer des intérêts au taux légal sur « les montants nets » depuis la date du 9 mars 2015.

Monsieur J. C. demandait en outre la condamnation de la S.A. T aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Le jugement

5. Par jugement du 28 juin 2017, le tribunal a déclaré la demande de Monsieur J. C. recevable mais non fondée et l'en a débouté.

Le tribunal a condamné Monsieur C. aux dépens, étant l'indemnité de procédure, mais a réservé à statuer sur la liquidation de celle-ci « *dans l'attente de la précision des demandes et moyens des parties quant à la diminution ou l'augmentation éventuelle de son montant conformément à l'article 1022 du Code judiciaire* ».

Les demandes en appel

6. Monsieur J. C. demande à la cour de réformer le jugement et de :

- condamner la S.A. T à lui payer la somme de 25.000 € « *à titre de dommages et intérêts pour fautes contractuelles* » ;

- condamner la S.A. T à lui payer une « *indemnité de 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable* »,

à majorer des intérêts au taux légal sur « les montants nets » depuis la date du 9 mars 2015.

Monsieur J C formule « à titre subsidiaire » une demande ayant pour objet la condamnation de la S.A. T à la production de documents, décrits comme suit : « *la rupture Infrabel à l'égard de LGK Tcp et la rupture contractuelle de l'employeur à l'égard de B F* ».

Monsieur J C demande en outre la condamnation de la S.A. T aux dépens, en ce compris les indemnités de procédure de première instance et d'appel, liquidées chacune à 3.000 €.

II. FAITS & ANTECEDENTS

7. Monsieur C a été engagé par la S.A. T (ci-après : « la société ») à partir du 1^{er} mai 2008 en qualité d'employé (« Surveillant de chantier »). Cette fonction consistait à surveiller les activités des entrepreneurs intervenant sur les chantiers gérés par la S.A. T, plus particulièrement la qualité des travaux réalisés et leur conformité par rapport aux cahiers des charges. Ses constats devaient être consignés dans des rapports journaliers.
8. Monsieur C a été licencié le 9 mars 2015, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 6 mois et 8 semaines de rémunération ; il se vit offrir à cette occasion une proposition de procédure de reclassement professionnel.

Le motif du licenciement mentionné sur le formulaire C4 est le suivant: « *ne convient plus aux exigences du profil tel qu'établi* ».

9. Par lettre de son conseil du 4 août 2015, Monsieur C a demandé à connaître les motifs de son licenciement.

La société y répondit le 10 août 2015 comme suit :

« *Nous constatons que la demande des motifs du licenciement (...) ne respecte pas le délai repris dans la procédure de la CCT n° 109.*

Compte tenu de ce contexte légal, T ne doit pas motiver le licenciement (...) ».

10. Monsieur C a introduit la procédure, par une requête déposée devant le tribunal du travail, le 4 mars 2016.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. Quant à la recevabilité de l'appel

11. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.
L'appel est recevable.

III.B. Quant à l'indemnisation pour licenciement « manifestement déraisonnable ».

12. La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Elle s'applique aux congés notifiés à partir de cette date.

13. En ce qui concerne la motivation du licenciement :

En vertu de l'article 4, alinéa 1 de la CCT n° 109: « *Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

Les « motifs concrets » dont l'énonciation est exigée par la CCT n°109 sont les raisons réelles du licenciement qui doivent permettre au travailleur de savoir pourquoi son contrat a été rompu, d'apprécier la pertinence des motifs du congé et l'opportunité de contester son licenciement en justice.

L'article 5 de la CCT n° 109 dispose que :

« *L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée*

dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

En vertu de ces dispositions, si le travailleur ne formule pas de demande dans les formes et les délais visés à l'article 4 de la CCT n° 109, l'employeur n'a pas l'obligation de lui communiquer les motifs de son licenciement.

14. En ce qui concerne la notion de licenciement manifestement déraisonnable :

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose.

15. En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, comme suit :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*

- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

16. La société n'ayant pas communiqué d'initiative les motifs concrets de son licenciement à Monsieur C, celui-ci devait, s'il souhaitait connaître lesdits motifs, en faire la demande formelle.

Monsieur C a cependant formulé une demande visant à connaître les motifs de son licenciement, postérieurement au délai fixé à l'article 4 de la CCT n° 109.

Il résulte du caractère « hors délais » de sa demande que :

- La société n'avait pas l'obligation d'y répondre. La société n'a donc pas commis de faute en refusant, pour ce motif, de communiquer les motifs concrets du licenciement de Monsieur C, suite à sa demande tardive.
- Il appartient à Monsieur C de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement : il a donc la charge de la preuve :
 - de l'existence de *motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;*et
 - de ce qu'un *employeur normal et raisonnable* ne l'aurait pas licencié.

17. Monsieur C n'établit pas que son licenciement n'eût aucun lien avec son aptitude ou sa conduite, ni avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise :

- La cour observe que l'évaluation de ses prestations de l'année 2014, réalisée au début de l'année 2015¹, a conclu à un score global « insuffisant » de ses prestations².

Ce rapport d'évaluation³ fait état, d'une part, de difficultés relationnelles avec ses collègues, et d'autre part, d'insatisfactions quant à l'exécution même de ses tâches⁴.

¹ Selon Monsieur C, son évaluation aurait été réalisée le 6 mars 2015.

² Sur six objectifs fixés, un seul est « conforme aux attentes », trois sont « insuffisants » et deux sont « inacceptables ».

Monsieur C ne démontre pas que cette évaluation eût concerné une fonction qu'il n'exerçait plus à ce moment.

Il ne ressort d'aucun élément qu'il n'aurait plus exercé sa fonction de « surveillant de chantier », même si certaines modalités d'exécution de cette fonction avaient changé au mois de mai 2014⁵.

Par ailleurs, indépendamment de la question de la fonction réellement exercée par Monsieur C, cette évaluation retient des difficultés d'ordre relationnel avec ses collègues.

- Un « accord de conciliation » a été établi, sous l'égide du conseiller en prévention du service externe pour la prévention et la protection au travail, le 3 novembre 2014, suite à une réunion à laquelle étaient parties prenantes Monsieur C et son supérieur, Monsieur F.

Ce document relate les « besoins et demandes » des deux protagonistes, qui consistaient, pour Monsieur C, essentiellement dans un changement de « side leader » et un besoin d'encadrement et de dialogue avec sa hiérarchie, et, pour son supérieur, en des demandes visant à ce que Monsieur C améliore sa communication, et accepte les décisions de sa hiérarchie.

Aux termes de cet accord, il était notamment convenu que Monsieur C serait « mis sous la responsabilité d'un nouveau « Side Leader », qu'il devait communiquer les « problèmes importants de travail et de sécurité (...) à son supérieur direct », et de manière générale, il lui était demandé de « passer par sa ligne hiérarchique ». Monsieur C devait par ailleurs se voir « offrir (...) un programme ou un cours de soutien quant à la gestion de la communication ».

Monsieur C n'a pas contesté ces éléments, formulés à l'issue d'une réunion de conciliation à la fin de l'année 2014, et qui attestent, ici encore, de ses difficultés, à tout le moins sur le plan de la communication et du respect de la « ligne hiérarchique ».

³ Evaluation que Monsieur C indique avoir contestée par un e-mail du 8 mars 2015 (la pièce 37 de son dossier semble cependant incomplète et ne contient pas d'éléments de contestation).

⁴ Le fait que certains de ses supérieurs hiérarchiques aient attesté, dans le cadre de la procédure, de ses compétences et/ou d'un comportement adéquat dans son chef, n'implique pas que son employeur ait eu, au moment du licenciement, la même appréciation.

⁵ La cour observe notamment que Monsieur C produit à son dossier une série de « rapports journaliers » datant d'avant et d'après le mois de mai 2014, attestant de mêmes tâches de surveillance.

18. Quelles que furent les responsabilités des protagonistes dans les difficultés de relations et de communication entre des travailleurs, un employeur peut estimer qu'il y a lieu, pour y mettre un terme, de se séparer de l'un d'eux, ne fut-ce que pour répondre aux nécessités de fonctionnement de son entreprise, et ce indépendamment même de la question des compétences de l'intéressé.

La cour rappelle qu'elle n'opère qu'un contrôle marginal, et ne peut donc pas examiner l'opportunité de la gestion de l'employeur, qui a choisi de licencier, à un moment donné, Monsieur C. plutôt qu'un de ses collègues.

19. Monsieur C. n'établit pas qu'un employeur normal et raisonnable ne l'eût pas licencié, au vu des éléments relevés ci-avant.
20. Compte tenu de ce qui précède, la demande de paiement d'une « indemnité de 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable » est non fondée.

III.C. Quant à la demande de dommages et intérêts pour « fautes contractuelles »

21. Il convient de rappeler que :

- *« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistants mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'un abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est, par ailleurs, générateur dans son chef de préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis »* (C.T. Mons, 21 avril 1994, J.L.M.B., 1994, p. 1409).
- L'abus du droit de licencier un employé repose, dès lors, sur l'existence d'une faute commise par un employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.
- La charge de la preuve de la non-exécution de bonne foi des obligations contractuelles, lorsque l'on donne à l'abus du droit de licencier un fondement contractuel, ou de la faute extracontractuelle, lorsque l'on avance un fondement quasi-délictuel, repose sur celui qui prétend en être la victime.

C'est à donc à l'employé qu'il appartient de prouver que l'employeur a commis un abus de droit en le licenciant.

22. Monsieur C n'établit pas de faute dans le chef la société à l'occasion de son licenciement :

- L'existence d'un abus de droit de licencier ne se déduit pas de l'absence de faute dans le chef du travailleur ; ainsi, notamment, la probité et la loyauté dont Monsieur C fait état à l'égard de la société n'a pas pour conséquence nécessaire qu'une faute ait été commise par son employeur.
- Monsieur C n'établit pas les faits de harcèlement ou de violence dont il fait état⁶.
- La seule demande d'intervention de sa part, auprès du conseiller en prévention du service externe de prévention et de protection au travail, a mené à une conciliation avec la personne que souhaitait rencontrer Monsieur C dans ce cadre (Monsieur F) Rien n'indique que l'employeur eût manqué à ses obligations à cet égard.

D'autre part, Monsieur C n'établit pas davantage une faute de son employeur quant à un comportement qu'il impute à un « chef de chantier ».

- Ni le fait que l'évaluation de ses prestations afférentes à l'année 2014 ait eu lieu avant que Monsieur C doive subir une intervention chirurgicale, ni le fait que son licenciement soit intervenu dans les jours suivants, alors qu'il était en incapacité de travail, ne confèrent, en tant que tel, un caractère abusif à son licenciement.
- De même, Monsieur C n'indique pas en quoi la question du licenciement d'un de ses anciens collègues (M. F) eût la moindre incidence quant à l'appréciation d'un prétendu abus de droit de licenciement à son égard. Sa demande formée à titre « subsidiaire » ayant pour objet la condamnation de la S.A. T à la production de documents, dont « la rupture contractuelle de l'employeur à l'égard de B. F » apparaît sans la moindre incidence quant à l'issue du litige, et est en conséquence, non fondée.

⁶ Aucune demande d'intervention psycho-sociale formelle ni plainte ne semble avoir été déposée. Seul un *projet* figure au dossier de Monsieur C . Les deux attestations qu'il produit ne relate, pour l'une aucun fait précis, et pour l'autre, essentiellement des griefs à l'égard de la manière dont un certain M.M. exécutait ses prestations (lui reprochant surtout de ne pas avoir tenu compte des informations se trouvant dans les rapports de Monsieur C) ; de telles attestations de décrivent pas de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

- Monsieur C se réfère en outre, dans le cadre de sa demande, à une problématique (dont l'existence d'un dossier répressif) concernant, semble-t-il, INFRABEL et l'un de ses co-contractants. La cour n'aperçoit aucun lien entre ce dossier et l'objet de la demande de Monsieur C. Il apparaît dès lors que la demande de Monsieur C, ayant pour objet la condamnation de la S.A. T à la production de documents dont « *la rupture Infrabel à l'égard de LGK Tcp* » n'a pas davantage de fondement, à défaut d'indications permettant d'y voir un lien avec l'objet de la demande.
23. Monsieur C ne démontrant pas de faute dans le chef de la société, qui soit constitutive d'un abus de droit de licenciement, sa demande visant la condamnation de celle-ci à la somme de 25.000 € à titre de dommages et intérêts, n'est pas fondée.
24. A titre surabondant, la cour relève que Monsieur C n'établit pas l'existence d'un préjudice distinct, en tous ses éléments, de celui que répare l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été versée.

La cour rappelle que l'indemnité de préavis répare forfaitairement le préjudice matériel et moral engendré par la rupture. Le fait que Monsieur C ait souffert moralement suite à son licenciement ne suffit pas à établir un dommage que l'indemnité de préavis n'aurait pas réparé.

Pour le surplus, les considérations de Monsieur C quant à ses chances de retrouver un emploi semblable se réfèrent en réalité à des critères d'évaluation de l'indemnité de préavis sur pied d'une législation qui n'est plus applicable en l'espèce, ce que le premier juge avait d'ailleurs adéquatement rappelé à l'appui de sa décision, déclarant non fondée sa demande d'indemnité complémentaire de préavis.

25. La demande de condamnation de la société au paiement d'une somme de 25.000 € « *à titre de dommages et intérêts pour fautes contractuelles* » est non fondée. Le jugement est confirmé sur ce point.

III.D. Les dépens

26. La société ayant obtenu gain de cause quant à tous les chefs de demande, tant en première instance qu'en appel, Monsieur C doit être condamné aux dépens des deux instances, étant les indemnités de procédure, liquidés à 6.000 € (soit 3.000 € par instance).

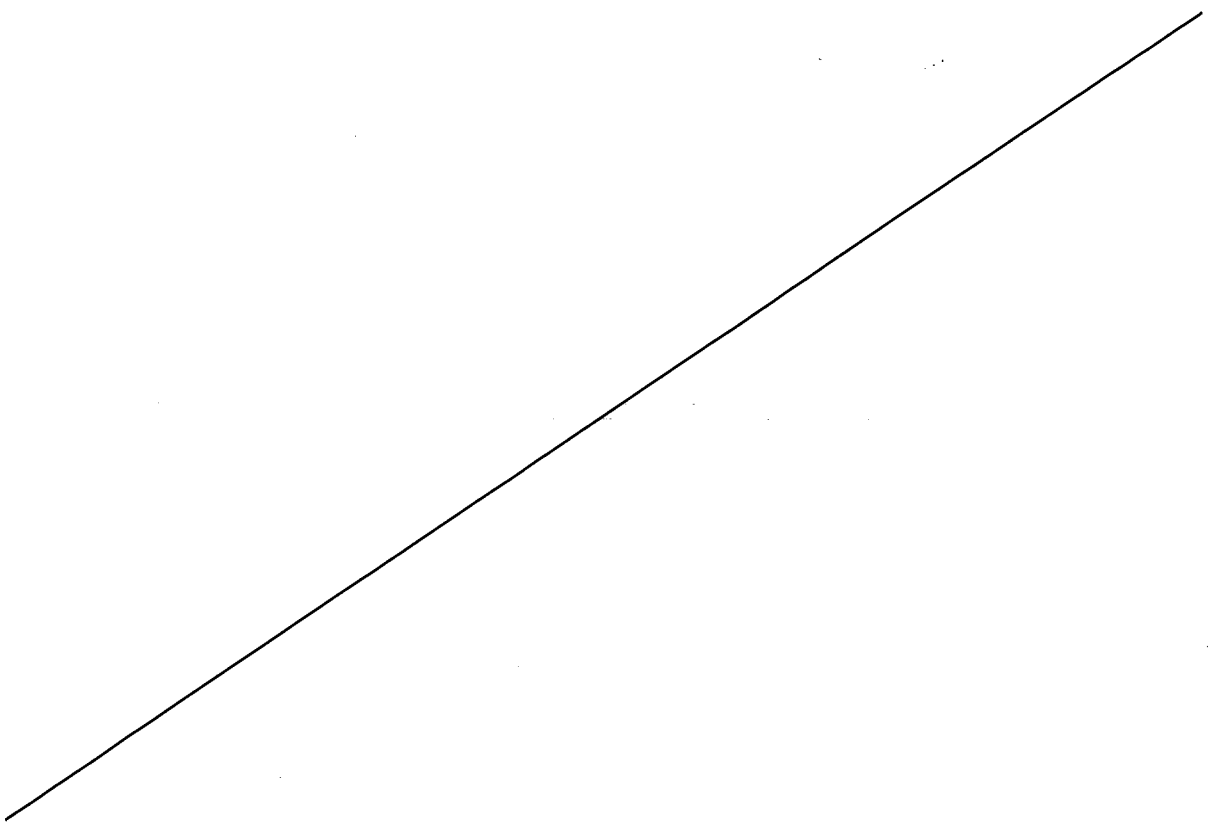
**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable ;

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement dans toutes ses dispositions, sauf ce qui sera dit ci-après pour les dépens de première instance ;

Dit non fondée la demande de condamnation de la société au paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération et en déboute Monsieur J C ;

Délaisse à Monsieur C ses propres dépens et le condamne à payer les dépens de première instance et d'appel de la S.A. T liquidés à 6.000 € (soit 3.000 € par instance), ainsi que la contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.



Ainsi arrêté par :

M. PIRSON, conseiller,
G. MARIJSSE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

G. MARIJSSE,

M. PIRSON,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 février 2020, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

M. PIRSON,