

Rep.N°. 2013/2724

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 octobre 2013

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

COPIE
Art. 792 C.J.
Exempt de droits

BUILDING MAINTENANCE SYSTEM SA, dont le siège social
est établi à 1080 BRUXELLES, rue Louis Corhay, 49,
partie appelante,
représentée par Maître DE KEYSER Béatrice, avocate à 1150
BRUXELLES,

Contre :

K H

partie intimée,
représentée par Maître TOMASI C. loco Maître JOURDAN Mireille,
avocate à 1050 BRUXELLES,

★

★

★

Indications de procédure

La SA Building Maintenance System a fait appel le 21 juin 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 3 février 2011.

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 5 septembre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur H K a déposé des conclusions le 5 mars 2012, des conclusions additionnelles et de synthèse le 5 décembre 2012 et des ultimes conclusions de synthèse le 5 juin 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Building Maintenance System a déposé des conclusions le 5 septembre 2012 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 5 mars 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 septembre 2013 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

I. LES FAITS

Monsieur H K a été engagé par la SA Building Maintenance System à partir du 23 juin 1997 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrier.

Le 24 mars 2005, la SA Building Maintenance System a adressé à Monsieur H K une lettre recommandée d'avertissement. L'organisation syndicale de Monsieur K y a répondu point par point par une lettre du 22 avril 2005, contestant tous les griefs formulés par l'employeur.

Le 29 avril 2005, la SA Building Maintenance System a notifié à Monsieur H K sa décision de mettre fin à son contrat de travail. Une indemnité compensatoire de préavis lui a été payée. La lettre de licenciement n'était pas motivée. Le certificat de chômage indiquait comme motif du chômage : « réorganisation ».

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur H K a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Building Maintenance System à lui payer la somme de 14.381,31 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à majorer des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 3 février 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« 1.

Dit la demande en grande partie fondée,

Condamne la s.a. Building maintenance system à payer à monsieur H K la somme de 14.381,31 euros d'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

Dit que cette somme sera payée sous la déduction des éventuelles retenues, notamment fiscales ou sociales, légalement obligatoires et qu'elle sera majorée des intérêts courant, au taux légal, du 29 avril 2005 jusqu'au complet paiement,

2.

Délaisse à la s.a. Building maintenance system ses propres dépens et la condamne aux dépens de monsieur H K liquidés à 1.204,30 euros (soit 1.100 d'indemnité de et 104,30 euros de frais de citation). »

III. L'APPEL

La SA Building Maintenance System demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles, de débouter Monsieur H K de ses demandes et de le condamner aux dépens.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La SA Building Maintenance System doit payer à Monsieur H K une indemnité pour licenciement abusif de 14.381,31 euros brut à majorer des intérêts sur le net.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Les principes

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'employeur invoque un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable. En effet, l'objectif poursuivi par le législateur est d'interdire le licenciement manifestement déraisonnable d'un ouvrier (Cass., 22 novembre 2010, JTT, 2011, p. 3).

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur. Il lui incombe également de prouver que le motif de licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi tel qu'il vient d'être rappelé, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

2. Application des principes en l'espèce

La SA Building Maintenance System invoque des motifs de licenciement liés à la conduite de Monsieur H K. Elle reconnaît que le motif du licenciement n'est pas une réorganisation comme elle l'a indiqué sur le certificat de chômage.

Conformément aux principes qui viennent d'être rappelés, il y a lieu de vérifier si les motifs de licenciement liés au comportement de Monsieur H K sont prouvés par la SA Building Maintenance System et, s'ils sont établis, de vérifier s'ils ne sont pas manifestement déraisonnables.

Quant aux avertissements

Un avertissement écrit a été adressé à Monsieur H K : un mois avant le licenciement, mais il a été contesté point par point.

Par ailleurs, Monsieur K conteste avoir reçu des avertissements verbaux antérieurement; la SA Building Maintenance System ne prouve pas l'existence d'avertissements antérieurs donnés verbalement.

Quant aux rapports

Il ressort des pièces du dossier qu'après avoir reçu l'avertissement écrit, Monsieur H K a corrigé son attitude et remis des rapports correctement complétés. Il n'y manque que l'heure de retour et le kilométrage; toutefois, les rapports dûment complétés par les autres travailleurs de l'entreprise, que la SA vante (pièce 12), ne contiennent pas ces précisions non plus. Il faut en déduire qu'elles n'étaient pas requises en pratique.

L'indication de la même heure de départ sur deux rapports du même jour s'explique par les circonstances précisées par Monsieur H K dans ses conclusions.

La SA Building Maintenance System n'établit pas que les deux rapports du 19 et du 28 avril portant sur une commande de matériel auraient dû mentionner une heure de départ et de retour, alors que les rapports ne concernent pas une prestation de travail, mais bien une commande.

La SA Building Maintenance System ne prouve donc pas que Monsieur H K aurait encore manqué à son obligation de rentrer des rapports complets après qu'il ait reçu la lettre d'avertissement du 24 mars 2005. Au contraire, il apparaît qu'il s'est conformé aux exigences de son employeur après avoir reçu cet avertissement.

Le licenciement, décidé un mois plus tard, ne peut dès lors pas être raisonnablement en lien avec ce problème de rapports, le problème n'étant plus d'actualité au moment où le licenciement a été décidé.

Quant aux adresses des clients

La SA Building Maintenance System ne prouve pas que Monsieur H K ne connaissait pas les adresses des clients habituels, ce qu'il conteste.

Quant à l'impolitesse à l'égard des clients

Monsieur H K conteste ce fait également. La SA Building Maintenance System ne dépose, à titre de preuve, qu'une seule attestation d'un client faisant référence à un unique incident.

Le manque de précision de l'attestation ne permet pas à la Cour de vérifier si les faits sont suffisamment sérieux que pour avoir pu décider la SA Building Maintenance System à procéder au licenciement de Monsieur H K pour ce motif.

Quant au shopping durant les heures de travail

Ce fait, contesté, n'est pas prouvé. Le seul fait d'avoir passé les caisses avec un caddy ne permet pas de considérer que Monsieur K avait fait des courses pour son propre compte. L'explication qu'il donne, selon laquelle le caddy contenait du matériel de travail, est crédible et n'est contredite par aucun élément de preuve produit par la SA Building Maintenance System.

Quant au non-accomplissement de certaines tâches et au mensonge

Au vu des pièces qui lui sont soumises, la Cour considère, comme le Tribunal, que la SA Building Maintenance System n'établit pas que Monsieur H K avait été chargé, seul, de ce travail, ni qu'il a affirmé que le relampage était terminé.

Conclusion – Indemnité pour licenciement abusif

La SA Building Maintenance System n'établit pas avoir licencié Monsieur H K en raison de sa conduite.

Elle lui est donc redevable de l'indemnité prévue par la loi.

Les intérêts

À titre subsidiaire, la SA Building Maintenance System fait valoir que les intérêts légaux ne courent pas sur l'indemnité pour licenciement abusif, car il ne

s'agit pas d'une rémunération et, encore plus subsidiairement, que d'éventuels intérêts doivent être calculés sur le montant net de l'indemnité.

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs règle la question des intérêts dus sur la rémunération.

L'article 2 de cette loi précise ce qu'il y a lieu d'entendre par « rémunération », notamment pour l'application de l'article 10 : la rémunération est le salaire en espèces et les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement. Il est unanimement admis, sur la base des travaux préparatoires de la loi du 12 avril 1965, que la notion de rémunération qu'elle vise doit recevoir une interprétation très large et vise non seulement le salaire accordé en contrepartie directe du travail fourni, mais également tous les avantages alloués lors de l'exécution, la suspension ou la rupture du contrat de travail, tels que les indemnités de préavis ou de licenciement (Doc. Parl., Ch., 1962-63, n° 471, I, 4, cités par P. DENIS, « Motivation du licenciement et licenciement abusif, RDS, 1989, p. 81).

L'indemnité pour licenciement abusif est due par l'employeur en raison de l'engagement (c'est-à-dire en raison de l'existence d'une relation de travail salariée), et plus précisément en raison de la rupture de cet engagement. Elle constitue dès lors une rémunération au sens de l'article 2 et de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Par conséquent, les intérêts dus sur l'indemnité pour licenciement abusif sont régis par l'article 10 de la loi.

Dans sa version en vigueur jusqu'au 30 juin 2005, l'article 10 disposait que « *La rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité* ». Cette disposition était interprétée en ce sens que les intérêts devaient être calculés sur le montant net de l'indemnité, après déduction des retenues sociales et fiscales auxquelles l'employeur est tenu de procéder, le cas échéant (en ce sens : Cass., 10 mars 1986, Pas., p. 868; Cass., 17 novembre 1986, Pas. 1987, p. 337; Cass., 16 mars 1987, Pas., p. 845; Cass., 3 novembre 1993, www.cass.be).

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 a été modifié par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 et dispose désormais : « *La rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.*

Cet intérêt est calculé sur la rémunération, avant l'imputation des retenues visées à l'article 23 » (à savoir notamment les retenues fiscales et de sécurité sociale).

Cette nouvelle version de l'article 10 est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005 et est applicable à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005 (arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, confirmé par l'article 69 de la loi du 8 juin 2008 portant des dispositions diverses (I)).

En l'espèce, le droit à l'indemnité pour licenciement abusif est né à la date du licenciement, soit le 29 avril 2005. Le droit au paiement est donc né avant le 1^{er} juillet 2005. Par conséquent, la nouvelle version de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 ne trouve pas à s'appliquer.

Le texte de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2005, confirmé par la loi du 8 juin 2008, ne permet pas l'application de la nouvelle version de l'article 10 à des éléments de la rémunération dont le droit au paiement est né avant le 1^{er} juillet 2005 pour le calcul des intérêts dus sur la période prenant cours le 1^{er} juillet 2005. En effet, ce n'est pas prévu par l'arrêté royal et l'assiette des intérêts dus sur un élément de la rémunération reste régie par la loi en vigueur au moment où est né le droit au paiement de cette rémunération (Cass., 17 mars 2008, JTT, p. 249; implicitement : Cass., 1^{er} décembre 2008, RG n° S070116N, www.cassonline.be).

Les intérêts légaux sont donc dus sur le montant net de l'indemnité pour licenciement abusif.

V. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé, sauf pour ce qui concerne l'assiette des intérêts;

Réforme très partiellement le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SA Building Maintenance System aux intérêts calculés sur le montant brut de l'indemnité pour licenciement abusif;

Statuant à nouveau sur ce point, dit que les intérêts doivent être calculés sur le montant net de l'indemnité compensatoire de préavis;

Confirme le jugement attaqué pour le surplus;

Condamne la SA Building Maintenance System à payer à Monsieur H K les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.210 euros jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,

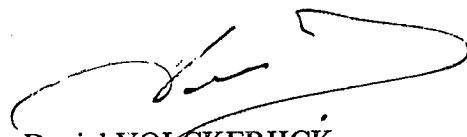
Daniel VOLCKERIJCK, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de :

Alice DE CLERCK, greffier



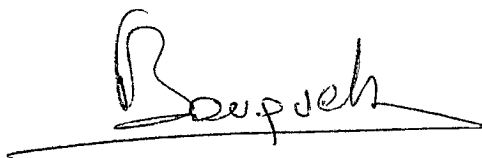
Yves GAUTHY,



Daniel VOLCKERIJCK,



Alice DE CLERCK,

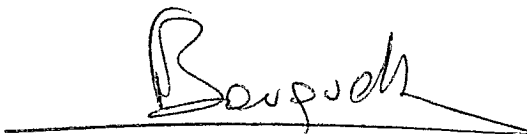


Fabienne BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre de la
Cour du travail de Bruxelles, le 21 octobre 2013, où étaient présents :
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Alice DE CLERCK, greffier



Alice DE CLERCK,



Fabienne BOUQUELLE,