

Rép. n° 2014/678

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU 5 MARS 2015

6ème Chambre

CONTRAT DE TRAVAIL OUVRIER – INDEMNITÉ DE PROTECTION – CANDIDAT NON
ELU – CONDITION PUREMENT POTESTATIVE

Arrêt contradictoire

Not. 580, 1° CJ

Définitif

En cause de:

ANTARGAZ BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 1831
DIEGEM, De Kleetlaan 5A,

partie appelante,
représentée par Maître WILLEMS Christian et Maître MICHAUD-
NERARD, Marie avocats à BRUXELLES,

Contre :

Monsieur M

partie intimée,
représentée par Maître PARDONCE Benjamin loco Maître GUIGUI
Carine, avocat à BRUXELLES.

★

★

★

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

La présente décision applique, notamment :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Le dossier de procédure contient notamment :

- La requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 avril 2012, dirigée contre le jugement prononcé le 23 janvier 2012 par la 4^{ème} chambre du tribunal du travail et de Bruxelles,
- La copie conforme du jugement précité dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- Le calendrier judiciaire de mise en état judiciaire,
- Les conclusions et pièces déposées par les parties,

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 29 janvier 2014, date à laquelle la cause a été prise en délibéré.

LES FAITS

1. Monsieur M est au service de la s.a. BELGIAN SHELL (dont les activités ont été reprises depuis lors par la s.a. ANTARGAZ BELGIUM) en qualité d'ouvrier spécialisé depuis le 09.02.1987. Il est occupé à l'unité technique de Neder-over-Heembeek.

Il est candidat, non élu, aux élections sociales de 2004.

En vue de la fermeture de l'unité technique de Neder-over-Heembeek, une convention collective d'entreprise est conclue le 07.04.2006. Cette CCT prévoit notamment certaines mesures en vue du reclassement de huit membres du personnel, un à Ixelles, sept à Gand.

Le 24.05.2006, la commission paritaire de l'industrie du commerce et du pétrole reconnaît l'existence de raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement des délégués et candidats délégués du personnel.

L'unité technique est effectivement fermée le 30.06.2006.

2. Monsieur M postule d'abord au poste vacant d'Ixelles pour lequel il n'est pas retenu.

Il postule alors à Gand. Après avoir refusé de passer les tests de compétences en néerlandais, Monsieur M accepte de les passer, en langue française. Le site de Neder-over-Heembeek étant fermé, les parties signent un avenant prévoyant l'affectation de Monsieur M à Ixelles à

partir du 30.06.2006. Monsieur M est cependant en incapacité de travail du 26.06 au 01.10.2006.

Monsieur M passe les tests de compétence le 10.10.2006 avec des résultats extrêmement médiocres. Monsieur M est licencié le 27.12.2006 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 23,4 mois de rémunération.

Par courrier du 16.01.2007, Monsieur M demande sa réintégration. BELGIAN SHELL ne réserve pas suite à cette demande.

LA DEMANDE INITIALE

Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Monsieur M poursuit la condamnation de BELGIAN SHELL au paiement de l'indemnité de protection prévue par l'article 17, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, soit 95.237,11 €, augmentée des intérêts judiciaires et des dépens.

LE JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement du 23.01.2012, le tribunal du travail de Bruxelles fait droit à la demande de Monsieur M et condamne BELGIAN SHELL au paiement d'une indemnité de 95.237,11 €.

L'APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

Par requête reçue au greffe le 12.04.2012, BELGIAN SHELL interjette appel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles. Elle en demande la mise à néant et sollicite de faire déclarer non fondée la demande originaire de Monsieur M

DISCUSSION

A. THESE DE PARTIES

1. dans ses dernières conclusions, Monsieur M résume sa thèse comme suit¹:

- *A titre principal, dès lors qu'au moment du licenciement SHELL ne pouvait pas se fonder sur la décision portant reconnaissance de l'existence de raisons économiques ou techniques prise par la commission paritaire de*

¹ Conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur M

l'industrie et du commerce du pétrole en sa séance du 24 mai dès lors que:

- 1) *Monsieur M ne faisait plus partie de l'UTE de Neder-over-Heembeek et que, dès lors, il n'entre plus dans le champ d'application de la décision de reconnaissance des raisons économiques et techniques;*
 - 2) *Monsieur M avait été reclassé de sorte que la condition suspensive fixée dans la liste transmise à la commission paritaire en vue de la reconnaissance des raisons économiques ou techniques ne s'est pas réalisée et que, en conséquence, SHELL ne peut se fonder sur cette liste pour écarter l'application de la loi du 19 mars 1991;*
 - 3) *Que le truchement des engagements contenus dans la CCT du 7 avril 2006 et de la condition contenue dans la "liste nominative des travailleurs protégés pour lesquels la reconnaissance des motifs techniques et économiques est demandée" contient une condition purement potestative en ce qu'elle concerne Monsieur M*
 - *A titre subsidiaire, dès lors qu'il ressort des éléments de faits que, comme le premier juge l'a considéré, Shell n'a pas respecté son engagement de participer au maximum au reclassement professionnel du concluant, de sorte que, l'échec du reclassement ne peut lui être imputé. Or, comme le rappelle le premier juge, la levée de la protection n'avait pas été octroyée que dans la mesure où le reclassement interne ne réussirait pas.*
2. **BELGIAN SHELL** plaide que **Monsieur M** n'a pas droit à l'indemnité de protection étant donné qu'il a été valablement licencié en respectant la procédure de la loi du 16 mars 1991 et les obligations relatives au reclassement prévues par la CCT du 07.04.2006.

B. POSITION DE LA COUR

1. La convention collective d'entreprise du 07.04.2006 prévoit, en son article 9, que les parties signataires marquent expressément leur accord et reconnaissent que des raisons d'ordre économique et/ou techniques suffisantes existent pour la levée de la protection spéciale des délégués du personnel et des candidats non élus. Les organisations des travailleurs s'engagent à approuver la demande de reconnaissance introduite auprès de la commission paritaire.

Les articles 4 et 5 de la CCT organisent, en vue de la fermeture du site de Neder-over-Heembeek, le reclassement professionnel de certains travailleurs qui devront être licenciés. Ces articles s'expriment comme suit:

Article 4 – Reclassement professionnel des travailleurs

L'employeur s'engage à participer au maximum au reclassement professionnel ou/et au remplacement des travailleurs dont le poste est menacé par la fermeture du centre de remplissage de Neder-over-Heembeek.

A cet effet, les dispositions suivantes de répartition du travail seront considérées et prises comme point de départ :

- *dans la mesure où des travailleurs sous contrat d'ouvrier, occupés dans les autres UTE de la société Belgian Shell S.A., peuvent entrer en ligne de compte pour le régime spécial de prépension défini par la CCT du 7 avril 2006, un nombre égal de travailleurs de l'UTE de Neder-over-Hembeek ne bénéficiant pas des mesures de prépension pourra occuper les places ainsi libérées dans les autres unités techniques pour autant que ces ouvriers satisfassent aux conditions d'engagement mentionnées ci-dessous ;*
- *la disposition de reclassement professionnel susmentionnée concerne potentiellement 1 poste de travail à l'UTE d'Ixelles et 7 postes de travail à l'UTE de Gand.*

Les critères d'embauche auxquels les travailleurs à reclasser doivent répondre, ont trait au profile de la fonction, à la motivation du travailleur et à l'aspect pratique de la distance à parcourir entre le domicile et le lieu de travail. En outre, l'employeur prévoit un apprentissage permanent et une formation à la nouvelle fonction durant les trois premiers mois de service du travailleur.

Dans cette optique, l'employeur et les représentants syndicaux se mettent d'accord sur des actions concrètes et immédiates qui visent à maximiser le reclassement (visite du nouveau lieu de travail, prise de connaissance de l'environnement et de la direction locale, session de questions-réponses, harmonisation entre les différentes directions concernées des formations obligatoires et des exigences de fonction).

Enfin, les ouvriers qui seront déplacés vers un autre lieu de travail recevront une indemnité forfaitaire pour leur nouveau trajet domicile-lieu de travail selon la politique interne de Shell d'application au moment de la signature de la présente CCT et ce, pour une durée maximale de 3 ans. Les ouvriers reclassés recevront également, au moment de leur changement de lieu de travail, une prime de fermeture forfaitaire de € 3.700 brut.

2. La Cour formule deux observations préalables:

- *la levée de protection des travailleurs est en lien avec l'exécution de la CCT d'entreprise, donc avec le reclassement de certains travailleurs, mais ce lien n'est pas, de manière explicite, une condition de la levée de protection;*
- *le reclassement des travailleurs ne constitue pas, pour BELGIAN SHELL, une obligation de résultat ("l'employeur s'engage à participer au maximum au reclassement professionnel") mais une obligation de moyens pour 8 postes de travail au maximum (1 à Ixelles et 7 à Gand).*

3. La Cour ne peut suivre Monsieur M **lorsque ce dernier prétend** *qu'il a été réaffecté à Ixelles et que, dès lors, il ne faisait plus partie de l'UTE de Neder-over-Heembeek au jour de son licenciement et qu'il n'est donc pas concerné par la levée de protection accordée par la commission paritaire.*

Il ressort très clairement de l'échange de courrier, notamment de la lettre du 30.06.2006 qui a été adressée par BELGIAN SHELL à Monsieur M

², que l'affectation de ce dernier était le résultat d'un accord pris avec son organisation syndicale, visant à aménager une situation d'attente pour lui permettre de passer les tests de compétence pour une affectation à Gand. En effet, Monsieur M écrit à BELGIAN SHELL, le 27.06.2006, qu'il est disposé à passer les tests de compétence, mais il est en incapacité de travail depuis la veille...

Monsieur M n'a jamais travaillé effectivement à Ixelles puisqu'il a été en incapacité de travail jusqu'au 01.10.2006.

Monsieur M passe d'ailleurs les tests le 10.10.2006, ce qui démontre bien que, dans son esprit, son affectation à Ixelles était toute provisoire dans l'attente d'une affectation éventuelle à Gand. Son affectation temporaire et provisoire à Ixelles s'inscrit dans la procédure de fermeture et de reclassement prévue par la convention collective, procédure mise en œuvre pour les travailleurs de Neder-over-Heembeek. Il reste concerné par la décision de levée de protection prise par la commission paritaire.

4. Bien que la rédaction de la convention collective et la procédure de levée de protection ne soient pas des plus claires, tant Monsieur M que BELGIAN SHELL conviennent que Monsieur M était un des membres du personnel susceptibles d'être reclassés dans d'autres unités techniques d'exploitation de BELGIAN SHELL conformément à l'article 4 de la CCT d'entreprise du 07.04.2006.

Il est vrai que le reclassement était soumis à une série de conditions dont la réalisation dépendait en partie de l'appréciation de BELGIAN SHELL elle-même:

Les critères d'embauche auxquels les travailleurs à reclasser doivent répondre, ont trait au profile (sic) de la fonction, à la motivation du travailleur et à l'aspect pratique de la distance à parcourir entre le domicile et le lieu de travail.

La Cour relève cependant que BELGIAN SHELL a confié la sélection des candidats au reclassement à une agence extérieure, ASCENTO, spécialisée en ressources humaines.

On peut mettre en doute l'objectivité d'une agence qui sélectionne pour compte d'un client, mais en la cause, il ne peut être question de condition purement potestative dans le chef de BELGIAN SHELL.

A supposer même que l'on considère que les conditions mises au reclassement soient purement potestatives, *quod non*, ce n'est pas la condition qui est nulle mais l'obligation elle-même qui est frappée de nullité en vertu de l'article 1174 du Code civil. A suivre le raisonnement de Monsieur M et en admettant le caractère purement potestatif des conditions mises au reclassement, c'est l'obligation de reclassement qui serait elle-même frappée

² Pièce 10 du dossier de BELGIAN SHELL

de nullité.

La décision de reconnaissance des raisons économiques ou techniques prise par la commission paritaire le 24.05.2006 est, pour sa part, inconditionnelle. En tout cas, elle ne mentionne pas explicitement que la reconnaissance est soumise au reclassement de Monsieur M'. Ce ne sont que les parties qui semblent avoir lié une possibilité de reclassement avec la levée de la protection de Monsieur M

Dès lors, si l'obligation de reclassement est nulle, l'absence de reclassement est, en soi et *a fortiori*, sans influence sur la reconnaissance de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique.

5. En toute hypothèse, la Cour observe que Monsieur M' lui-même a mis volontairement des obstacles à son reclassement en refusant dans un premier temps de passer les épreuves de sélection organisées par ASCENTO, puis en l'acceptant mais, visiblement, sans aucune volonté de les réussir: il obtient les cotes les plus basses dans l'épreuve de "capacité générale de raisonnement" et dans l'épreuve "instructions techniques". Il refuse de passer le test de connaissance de néerlandais. Lors de l'entretien "carrière et motivations", il fait part de son désaccord d'être évalué après 20 ans de service, refuse de répondre aux questions et sabote le test de personnalité. ASCENTO conclut qu'il lui est dès lors impossible de donner un avis sur le candidat³.

S'il est vrai que conditionner un reclassement à l'évaluation de la motivation d'un candidat peut laisser place à une certaine subjectivité, il ressort clairement de ce qui précède que Monsieur M' ne voulait en aucun cas réussir la sélection et n'avait aucune motivation pour un reclassement à Gand.

Si Monsieur M' souhaitait critiquer l'objectivité de l'épreuve de sélection, il aurait été mieux avisé de tenter de la réussir de manière à ce que ses critiques soient crédibles. Monsieur M' ne peut, sans contradiction, prétendre que l'évaluation de ses capacités n'a pas été effectuée avec suffisamment d'objectivité s'il met, par son comportement, l'évaluateur dans l'impossibilité d'effectuer toute évaluation.

La Cour estime que l'obligation de moyens mise à charge de l'employeur par l'article 4 de la convention collective est réalisée et que la reconnaissance de l'existence de raisons d'ordre économiques ou techniques est parfaitement régulière, y compris pour Monsieur M'

Sa demande originale n'est pas fondée et l'appel de BELGIAN SHELL, devenue s.a. ANTARGAZ BELGIUM, est fondé.

³ Rapport ASCENTO du 10.10.2006 – pièce 12 du dossier de la s.a. ANTARGAZ BELGIUM

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire;

Dit l'appel fondé;

Réforme le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 23.01.2012 dans toutes ses dispositions;

Déclare la demande originaire de Monsieur M non fondée;

Condamne Monsieur M à payer à la s.a. ANTARGAZ BELGIUM les frais et dépens des deux instances liquidés comme suit :

- Indemnité de procédure tribunal du travail: 3.300,00 €
- Indemnité de procédure cour du travail : 3.300,00 €

★

★

★

Ainsi arrêté par :

Jean-Marie QUAIRIAT, conseiller,
Michaël POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Antoine HARMANT, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Antoine HARMANT,



Michaël POWIS DE TENBOSSCHE,



Jean-Marie QUAIRIAT,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6^{ème}
Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 mars 2014, où étaient présents :

Jean-Marie QUAIRIAT, conseiller,
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Jean-Marie QUAIRIAT.