



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2014 / 1759
Date du prononcé
25 juin 2014
Numéro du rôle
2012/AB/521

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000019562-0001-0011-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame L.

partie appelante,

**comparaissant par son représentant Monsieur EL OTMANI Youssef, délégué syndical,
porteur de procuration,**

contre

IRIS CLEANING SERVICES SA, dont le siège social est établi à 1140 EVERE, Avenue De Bale 5,

partie intimée,

comparaissant par son conseil Maître DE KESEL William, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

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

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

**Vu l'appel interjeté par Madame L. , contre le jugement prononcé le 23
avril 2012 par la quatrième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre
parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 29 mai 2012;**

⌈ PAGE 01-00000019562-0002-0011-01-01-4 ⌋



Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions d'appel de la S.A. IRIS CLEANING SERVICES reçues au greffe de la Cour le 3 octobre 2012 ;

Vu les conclusions de Madame L [redacted] reçues au greffe de la Cour le 5 novembre 2012 ;

Entendu les conseil et représentant des parties en leurs dires et moyens aux audiences publiques du 24 avril 2013 et du 21 mai 2014.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Madame L [redacted] qui travaillait en qualité de nettoyeuse pour la S.A. IRIS CLEANING SERVICES, fut licenciée par cette dernière le 3 février 2009 moyennant préavis de quarante-deux jours, ayant pris le 9 février 2009 pour s'achever le 20 mars 2009.

Le formulaire C4 mentionne comme motif de chômage : « *réorganisation* ».

La S.A. IRIS CLEANING SERVICES expose à ce propos que la KBC qui est une de ses clientes lui a fait part de sa volonté de diminuer les prestations dans toutes les agences de Belgique.

En ce qui concerne plus précisément l'agence de Ganshoren où Madame L [redacted] travaillait, la KBC a décidé de passer de trois prestations d'une heure quart par semaine à une prestation de deux heures par semaine.

La S.A. IRIS CLEANING SERVICES précise qu'elle a décidé alors de rationaliser les heures et d'envoyer une même personne dans plusieurs agences bancaires.



Elle précise également que la nécessité de se déplacer d'un chantier à l'autre impliquant l'utilisation d'un véhicule, elle ne pouvait compter sur Madame L qui n'en possédait pas.

Madame L a considéré que les motifs invoqués par son employeur n'étaient pas pertinents et que partant son licenciement devait être qualifié d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Madame L précise en effet que les mesures de restructuration de la KBC ne sont pas établies, et qu'en toute hypothèse, à supposer même qu'une réorganisation des services de la S.A. IRIS CLEANING SERVICES eût été établie, cette dernière n'établirait pas que cette réorganisation rendait nécessaire son licenciement.

Madame L fait observer par ailleurs qu'il n'était pas nécessaire de posséder une voiture pour travailler sur plusieurs chantiers, précisant avoir, à plusieurs reprises, effectué des nettoyages sur des chantiers différents utilisant les transports en commun pour se déplacer d'un chantier à l'autre.

Madame L soutient enfin que contrairement à ce que son employeur affirme, ce dernier ne lui a jamais proposé de réduire ses prestations.

Elle précise par ailleurs n'avoir jamais refusé quelque offre de travail qui lui aurait été proposée.

Aucun accord amiable n'ayant pu intervenir entre Madame L et la S.A. IRIS CLEANING SERVICES, au terme de l'échange de courrier qui eut lieu entre la société et l'organisation syndicale de Madame L, Madame L cita son employeur le 22 mars 2010, devant le Tribunal du travail de Bruxelles, afin de voir celui-ci condamné à lui payer la somme de 1.104,09 € augmentée des intérêts légaux et judiciaires.

Après avoir rejeté le moyen de prescription élevé par la S.A. IRIS CLEANING SERVICES, et rappelé les dispositions applicables de même que la jurisprudence en matière de licenciement abusif des ouvriers, le Tribunal a débouté Madame L de sa demande motivant sa décision comme suit :

« Il ne peut être contesté que la S.A. IRIS CLEANING SERVICES a dû procéder à une réorganisation de ses activités de nettoyage dans les chantiers qu'elle exploitait pour le compte de sa cliente, la banque KBC, et donc, au besoin, à une réaffectation de son personnel.



Elle dépose à son dossier un courrier du 23 janvier 2009 de la banque KBC dans laquelle celle-ci annonce son intention de réduire son programme de nettoyage dans ses installations et ce en raison de la nécessité à laquelle elle est confronté de faire des économies.

Dans un courrier daté du 3 février 2009 de la banque KBC, il est fait allusion à des propositions que la S.A. IRIS CLEANING SERVICES lui a adressées en vue de rencontrer la demande de réduction des prestations de nettoyage.

Des propositions ont donc été faites pour l'ensemble du réseau de succursales de la banque dans lesquelles la société défenderesse affectait du personnel pour des prestations de nettoyage.

Sur la base de ces propositions, la banque a marqué son accord pour un nouveau programme de nettoyage en fonction de la taille des agences et ce à partir du 1^{er} mars 2009 et du 1^{er} avril 2009.

Au moment de son licenciement, Madame L effectuaient des prestations de nettoyage dans l'agence KBC de Ganshoren trois jours par semaine à raison de 1 h 15 par jour.

La S.A. IRIS CLEANING SERVICES explique que, pour rencontrer la demande de réorganisation de sa cliente, il avait été décidé de réduire les prestations dans les agences et, en ce qui concerne en particulier l'agence de Ganshoren, de réduire celles-ci à 1 prestation de nettoyage par semaine à raison de 2 heures.

Des explications ont été fournies à ce sujet à l'organisation syndicale dans un courrier lui adressé par la société le 2 décembre 2009. Il y est dit que Madame L avait eu la possibilité de conserver son emploi sur le chantier de l'agence de Ganshoren mais qu'elle a refusé la proposition. Il faut comprendre par là que Madame L, selon son employeur, n'aurait pas accepté de réduire son temps travail de 3 x 1 h 15 à 1 x 2 h.

La S.A. IRIS CLEANING SERVICES précise également qu'il aurait été proposé à l'intéressée, probablement pour conserver le nombre d'heures de travail, de faire une tournée sur plusieurs agences mais que la proposition n'a pas été acceptée, Madame L n'ayant pas de voiture.

Dans ses conclusions, Madame L fait valoir que la diminution des heures de prestations ne rendait pas nécessaire de la licencier mais uniquement de lui proposer un avenant à son contrat de travail reprenant soit une diminution de son horaire à deux heures par semaine, soit des prestations sur d'autres chantiers. Elle soutient qu'elle n'a jamais reçu la moindre proposition en ce sens.



Le tribunal ne croit pas devoir s'appuyer sur cet argument de Madame L pour contester le bien-fondé du motif invoqué à l'appui du licenciement.

Il apparaît de l'échange de courriers entre parties (pièces 6 à 8 du dossier de la société) que la question de la poursuite de l'activité de Madame L a pu être envisagée par l'employeur. Dans un premier temps, Madame L avait reproché à ce dernier de l'avoir remplacée dans sa fonction et de ne pas lui avoir proposé un nouveau contrat de travail avec une réduction de ses heures contractuelles (lettre de la CSC du 26 mai 2009). Il a été répondu à ce reproche que le travailleur remplaçant Madame L après la mise en place de la réorganisation prestait dans plusieurs agences bancaires et que pour ce faire il fallait un véhicule afin de se déplacer d'un chantier à l'autre. Ces explications répondent, à l'estime du tribunal, à la nécessité de justifier la décision de licenciement. La S.A. IRIS CLEANING SERVICES pouvait avoir des raisons légitimes de choisir d'affecter un travailleur à une tournée de plusieurs agences avec prestations réduites au sein de chacune d'elles et de privilégier dès lors un travailleur disposant d'un véhicule. Madame L ne conteste pas qu'elle ne pouvait pas satisfaire à cette condition.

Le motif donné par la société visant à privilégier une tournée effectuée par la même personne pouvant être retenu comme plausible et justifié, il devient de peu d'intérêt de savoir si la S.A. IRIS CLEANING SERVICES a fait une proposition en bonne et due forme à Madame L de réduire son temps de travail.

Le licenciement étant fondé sur un motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, il n'est pas abusif.

La demande doit être déclarée fondée. »

Madame L a interjeté appel de ce jugement, précisant dans sa requête d'appel, ses griefs comme suit :

"Griefs

Le tribunal a considéré que le licenciement était fondé sur un motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise et que partant, il n'était pas abusif.

Pour motiver sa décision, il a estimé que « l'employeur avaient des raisons légitimes de choisir d'affecter un travailleur à une tournée de plusieurs agences avec prestation réduites au sein de chacune d'elles et de privilégier dès lors un travailleur disposant d'un véhicule ».



Il en déduit que le motif donné par l'employeur peut être retenu comme plausible et justifié.

Cette conception de la notion de licenciement abusif ne correspond pas à celle prévue à l'article 63 de la loi du 03/07/1978.

Cette disposition prévoit que pour qu'un licenciement soit justifié, il doit reposer sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il ne suffit pas pour l'employeur d'invoquer une réorganisation, il doit encore démontrer que cette mesure est réelle et qu'elle rend nécessaire le licenciement du travailleur concerné.

La charge de la preuve repose sur l'employeur.

Or, force est de constater que le tribunal n'a pas fait application de ces principes.

L'employeur prétend avoir proposé à la requérante de réduire ses prestations et que celle-ci aurait refusé.

Pourtant, l'employeur n'apporte pas la preuve ni de cette proposition, ni de ce prétendu refus.

Il ne parvient pas non plus à prouver qu'il a proposé à la requérante de travailler sur d'autres chantiers et que, celle-ci ne disposant pas de véhicule, aurait refusé.

Au demeurant, il convient de préciser qu'il n'est absolument pas nécessaire d'avoir un véhicule pour pouvoir prester sur plusieurs chantiers. En effet, il arrivait que la requérante soit amenée, à plusieurs reprises, à travailler sur d'autres sites de la KBC en effectuant ses trajets en transports en commun, sans que cela n'ait la moindre répercussion sur son travail.

En se basant uniquement sur les allégations de l'employeur non étayées par aucun élément objectif, le tribunal a fait une mauvaise application des principes dégagés en matière de licenciement abusif. »

Madame L sollicite partant la réformation du jugement déféré, invitant la Cour à condamner la S.A. IRIS CLEANING SERVICES à lui payer à titre d'indemnité pour licenciement abusif la somme de 1.104,09 € bruts majorée des intérêts légaux et judiciaires, ainsi que des dépens. Elle postule aussi la délivrance d'une fiche de paie reprenant l'indemnité pour licenciement abusif à laquelle elle prétend avoir droit.

La S.A. IRIS CLEANING SERVICES sollicite pour sa part la confirmation du jugement déféré.



III. EN DROIT

Il convient de rappeler que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 dispose notamment qu'

*« est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article 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 de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.
En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. »*

La S.A. IRIS CLEANING SERVICES invoque la réduction de ses prestations auprès de la KBC pour soutenir avoir dû réorganiser ses services et avoir préféré une travailleuse disposant d'une voiture pour effectuer des prestations dans plusieurs agences, à Madame L qui n'en avait pas. Elle invoque à ce propos l'incompétence du juge pour s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et pour apprécier l'opportunité de sa décision.

La Cour qui constate qu'il ressort des pièces produites que la KBC a effectivement réduit sa demande de prestations de nettoyage, rappelle qu'il ne suffit pour l'employeur d'invoquer une réorganisation de ses services, celle-ci fût-elle réelle, devant établir par ailleurs que cette réorganisation a rendu nécessaire le licenciement du travailleur concerné.

La Cour rappelle également que si l'employeur demeure effectivement seul juge des mesures de gestion de son entreprise, il appartient néanmoins au juge de vérifier d'une part la réalité des nécessités de fonctionnement invoquées, et d'autre part si le licenciement est réellement fondé sur ces nécessités.

Le juge doit en effet pouvoir apprécier si les motifs invoqués par l'employeur sont réels ou s'ils cachent un autre motif non admis par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

En l'espèce la S.A. IRIS CLEANING SERVICES n'établit pas que la diminution des prestations demandées par la KBC a rendu nécessaire le licenciement de Madame L.

La Cour rappelle que dans le cadre de l'instruction de la cause, lors de l'audience du 23 avril 2013, elle a expressément invité le conseil de la S.A. IRIS CLEANING SERVICES à produire un certain nombre d'éléments dont le registre du personnel, permettant de vérifier si le licenciement de Madame L pouvait être considéré comme fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise invoquées.

La cause a précisément été mise en continuation et reportée à cet effet.



La S.A. IRIS CLEANING SERVICES représentée à l'audience publique du 21 mai 2014 par son conseil, n'a toutefois pas apporté les éléments et pièces demandées, de sorte que la Cour ne peut opérer les vérifications dont il fut question ci-avant.

La S.A. IRIS CLEANING SERVICES ne rapporte donc pas la preuve dont elle a la charge en vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Elle n'établit pas davantage avoir proposé à Madame L un nouveau contrat avec une réduction de ses heures.

La Cour, entend préciser sur ce point, que c'est à tort que pour apprécier cet élément et le prendre en compte, le premier juge s'est référé aux pièces 6 à 8 du dossier de l'intimée et à la pièce 4 du dossier de l'appelante, aucun de ces courriers n'établissant la réalité d'une telle proposition.

La Cour relève enfin, et pour autant que de besoin que la S.A. IRIS CLEANING SERVICES ne rencontre pas non plus l'argumentation de Madame L qui soutient qu'il n'est absolument pas nécessaire de posséder un véhicule pour pouvoir prester sur plusieurs chantiers, précisant qu'il lui était arrivé à plusieurs reprises de devoir travailler sur d'autres sites de la KBC et qu'elle avait alors effectué ses trajets en transport en commun sans que cela n'ait la moindre répercussion sur son travail.

Il résulte de ce qui précède que l'appel est fondé.

La S.A. IRIS CLEANING SERVICES doit par conséquent être condamnée à payer à Madame L la somme de 1.104,09 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, majorée des intérêts légaux et judiciaires, et à lui délivrer une fiche de paie reprenant l'indemnité pour licenciement abusif.

L'intimée sera également condamnée au paiement des deux instances.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel ;

Le dit fondé en ce qu'à tort le premier juge n'a pas fait droit aux demandes de Madame L et l'a condamnée aux dépens de l'Instance ;

Réforme partant le jugement déféré et condamne la S.A. IRIS CLEANING SERVICES

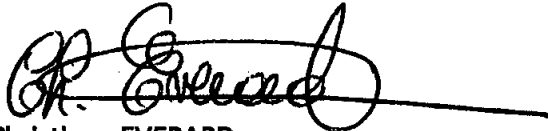
- **à payer à Madame L la somme de 1.104,09 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, majorée des intérêts légaux et judiciaires,**
- **à délivrer à Madame L une fiche de paie reprenant l'indemnité pour licenciement abusif.**

Condamne en outre la S.A. IRIS CLEANING SERVICES aux dépens des deux instances excepté les indemnités de procédure auxquelles Madame L ne peut prétendre ayant été représentée par un délégué syndical, dépens liquidés à la somme de 86,26 €, étant les frais de citation introductive d'instance.



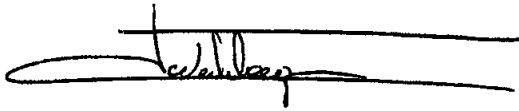
Ainsi arrêté par :

Xavier HEYDEN, président,
Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Pierre LEVEQUE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,

Pierre LEVEQUE,



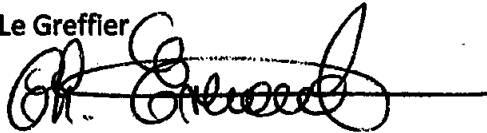
Jean-Christophe VANDERHAEGEN,



Xavier HEYDEN,

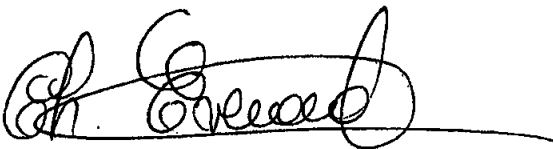
Monsieur Pierre LEVEQUE, Conseiller social au titre d'ouvrier, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur Jean-Christophe VANDERHAEGEN, Conseiller social au titre d'employeur et Monsieur Xavier HEYDEN, Président,

Le Greffier

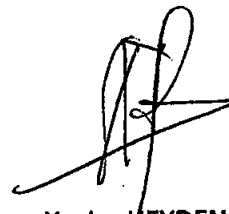


et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 juin 2014, où étaient présents :

Xavier HEYDEN, président,
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Xavier HEYDEN,

