

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 2015 /
Date du prononcé 04 mai 2015
Numéro du rôle 2013/AB/850

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000173913-0001-0008-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Licenciement abusif - Preuve des motifs du licenciement - Art. 63 de la loi du 3 juillet 1978

Arrêt contradictoire

Définitif

LA S.A. ACTIVA, dont le siège social est établi à 1030 Bruxelles, rue Joseph Wauters, 89, ci-après dénommée la société A., ;

Appelante,

représentée par Maître Daniel Dohet, avocat à Bruxelles.

contre

1. **Monsieur** **P**
après dénommé Monsieur A., ;

Premier intimé,

2. **Monsieur** **F**
dénommé Monsieur F. ;

Second intimé,

représentés par Maître Carine Guigul, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement le 17 janvier 2008 par le tribunal du travail de Bruxelles, 3^{ème} chambre;



- l'appel formé par requête reçue au greffe de la cour du travail Bruxelles, le 9 avril 2008 et régulièrement notifiée aux parties adverses conformément à l'article 1056 du Code judiciaire le 14 avril 2008;

Vu l'omission de la cause du rôle général le 11 décembre 2012 et sa réinscription au rôle à l'initiative des parties intimées le 29 août 2013.

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 9 octobre 2013 prise conformément à l'article 747 du Code judiciaire, notifiée aux parties le 11 octobre 2013, fixant les délais pour conclure et la date des plaidoiries au 9 mars 2015;

Vu les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel pour la partie appelante reçues au greffe de la cour respectivement le 4 décembre 2008 et le 5 juin 2014 ainsi que les conclusions pour la première partie intimée reçues à ce même greffe le 20 octobre 2008 et aussi les conclusions pour la seconde partie intimée reçues à ce même greffe le 14 août 2008 et encore les conclusions additionnelles et de synthèse pour les parties intimées reçues au greffe de la cour respectivement le 12 août 2013, le 29 août 2013 et le 5 février 2015 ;

Vu les dossiers des parties déposés à l'audience du 9 mars 2015 ainsi que les dossiers des parties intimées reçus au greffe de la cour le 14 août 2008 et le 20 octobre 2008;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 9 mars 2015.

I. La recevabilité

Attendu qu'il n'apparaît pas des éléments du dossier que le jugement dont appel a été signifié. L'appel, régulier en la forme et introduit endéans les délais légaux est recevable.



II. Les faits et la procédure

1. Monsieur A. fut occupé en qualité d'ouvrier, à temps plein, au sein de la société A., entreprise, effectuant notamment des nettoyages, en vertu d'un contrat à durée indéterminée à partir du 16 août 2000. Le 16 janvier 2002, Monsieur A. fut licencié moyennant un préavis de 28 jours prenant cours le lundi 21 janvier 2002. Le certificat de chômage reprend qu'une indemnité compensatoire de préavis fut payée pour la période s'étendant du 1^{er} février 2002 au 17 février 2002 et que le motif précis du chômage est une restructuration.

Par citation signifiée le 28 janvier 2003, Monsieur A. réclame à son employeur une indemnité pour licenciement abusif.

2. Monsieur F. fut engagé le 3 mai 1999 en vertu d'un contrat à durée indéterminée en qualité d'ouvrier par la société A., à raison d'un horaire de travail de 18 heures par semaine. A partir du 1^{er} février 2001, il fut engagé à raison de 37 heures par semaine.

Par courrier recommandé du 16 janvier 2002, Monsieur F. fut licencié moyennant un préavis couvrant la période s'étendant du 21 janvier 2002 au 17 février 2002. Le certificat de chômage renseigne qu'une indemnité de rupture fut payée pour la période s'étendant du 1^{er} février 2001 au 17 janvier 2002 et que le motif précis du licenciement est une restructuration.

Par citation signifiée le 28 janvier 2003, Monsieur J. réclame à son employeur une indemnité pour licenciement abusif.

Par son jugement dont appel du 17 janvier 2008, le tribunal, après avoir joint les causes, a fait droit aux demandes des travailleurs, Monsieur A. et Monsieur J.



III. Les moyens des parties

En appel, la société A., l'employeur, fait valoir :

- que les travailleurs A. et J. ont été licenciés, ainsi que tous les travailleurs de l'équipe, en raison de la fin d'un chantier, soit une grande surface, le magasin C., pour lequel ils étaient occupés,
- qu'il a certes réengagé un certain nombre d'ouvriers le 18 février 2002, dans l'ignorance totale de leur appartenance syndicale,
- que ce qui lui est reproché en fait c'est de ne pas avoir réengagé les parties intimées.

Monsieur A. et Monsieur F. font valoir :

- que tous les membres de leur équipe furent licenciés en janvier 2002,
- que l'employeur avait précisé à un secrétaire de l'organisation syndicale FGTB que le licenciement serait suivi d'un réengagement,
- que la fin d'un chantier ne démontre pas une restructuration de la société A.,
- que quasi immédiatement après leur licenciement, certains travailleurs ont été réengagés,
- qu'ils n'ont pas été réengagés alors qu'ils étaient les seuls de l'équipe à être affiliés auprès de la FGTB et que les travailleurs réengagés n'étaient pas affiliés à la FGTB.

IV. Discussion

1. Conformément à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé à durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du 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.



2. En l'espèce, l'employeur invoque la fin d'un chantier, en l'espèce le "remodeling" des magasins faisant partie d'une chaîne de grande distribution, ce qui a entraîné une restructuration et le licenciement de toute l'équipe de travailleurs attachés à ce "remodeling". L'employeur considère donc que les licenciements sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Il lui appartient d'établir ce fait.

S'il est exact que l'employeur demeure seul juge des mesures de gestion de son entreprise, il lui appartient toutefois d'établir que les licenciements sont fondés sur la nécessité du fonctionnement de son entreprise au vu, certes, des mesures de gestion qu'il détermine.

L'employeur produit une attestation de la chaîne de grande distribution qui confirme que les travaux de "remodeling" se sont terminés fin 2001. Il n'est pas contesté non plus que les membres de l'équipe des travailleurs Monsieur A. et J., ouvriers occupés également au "remodeling" furent licenciés en janvier 2002.

3. La cour considère que la fin d'un chantier ne doit pas entraîner nécessairement le licenciement d'ouvriers dès lors que ceux-ci peuvent être remplacés sur d'autres chantiers ou peuvent remplacer des travailleurs tombés en incapacité de travail. En outre, en l'espèce, il n'est pas établi que les parties intimées furent engagées en raison de ce travail de "remodeling". La cour considère aussi que la fin d'un chantier ne doit pas nécessairement entraîner le licenciement d'ouvriers et par conséquent une restructuration de l'entreprise, un chantier pouvant être remplacé par un nouveau et/ou autre chantier.

La cour retient aussi que l'employeur explique avoir réengagé des ouvriers pour l'activité nettoyage dès le 18 février 2002, c'est-à-dire dès la fin des préavis. La cour considère dès lors que si l'employeur ne souhaitait pas conserver son personnel ouvrier à la fin d'un chantier, il pouvait utilement toutefois mettre ces ouvriers en chômage économique



durant une courte période avant de les occuper à nouveau; le licenciement ne se justifiant pas au vu des nécessités du fonctionnement de l'entreprise en ce cas.

Enfin, l'employeur n'établit pas que durant une certaine période suivant la fin des relations contractuelles avec les travailleurs en cause, le nombre d'ouvriers de son entreprise affectés au nettoyage a diminué en raison d'une diminution de l'activité de l'entreprise.

Au vu de ces éléments, la cour, avec les premiers juges, considère que l'employeur n'établit pas que les licenciements intervenus sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Le jugement dont appel doit être confirmé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Reçoit l'appel, le déclare non fondé,

Confirme le jugement entrepris en ce compris quant aux dépens,

Condamne la partie appelante aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores par les parties intimées à 1.210,00 €, soit l'indemnité de procédure.

┌ PAGE 01-00000173913-0007-0008-01-01-4 ┐



Ainsi arrêté par :

D. KREIT,

Conseiller e.m.,

M. POWIS DE TENBOSSCHE,

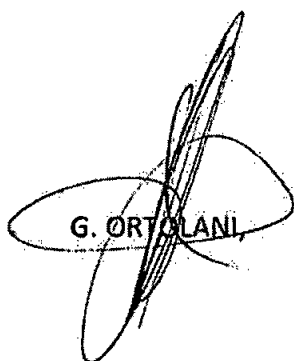
Conseiller social au titre d'employeur,

V. PIRLOT,

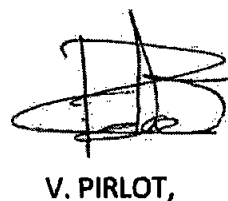
Conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



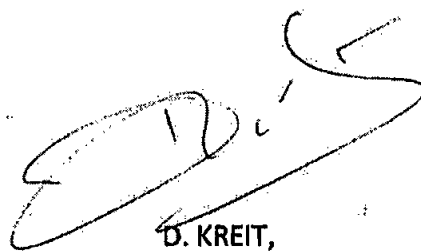
G. ORTOLANI,



V. PIRLOT,



M. POWIS DE TENBOSSCHE,



D. KREIT,

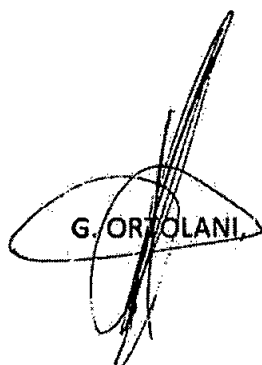
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 mai 2015, où étaient présents :

D. KREIT,

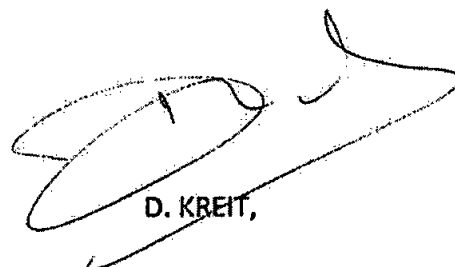
Conseiller e.m.,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



D. KREIT,

