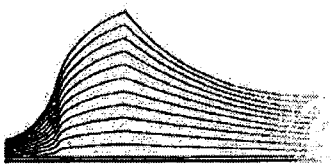


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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



Expédition

Numéro du répertoire
2017 / 195
Date du prononcé
16 janvier 2017
Numéro du rôle
2014/AB/1145

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000759398-0001-0009-01-01-1



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

En cause de :

SIPPELBERG, S.A.,

dont le siège social est établi à 1080 BRUXELLES, Sippelberg, 1,
partie appelante,
représentée par Maître AERTS Danny, avocat à 3090 OVERIJSE,

contre :

F.

partie intimée,
représentée par monsieur CAPPELLE Jean, délégué syndical, porteur de procuration,

★

★ ★

I. LES FAITS

La S.A. SIPPELBERG exploite un centre de fitness.

Madame Françoise F. a été engagée par la S.A. SIPPELBERG à partir du 6 septembre 2011 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrière, pour exercer la fonction d'accueil.

La S.A. SIPPELBERG a licencié madame Françoise F. le 16 novembre 2011 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.



II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Françoise F. a demandé au tribunal du travail de Bruxelles la condamnation de la S.A. SIPPELBERG :

À titre principal :

- à lui payer la somme de 379,44 euros brut au titre de régularisation salariale sur la base de la catégorie VI,
- à lui payer la somme de 38,89 euros brut au titre de régularisation de l'indemnité de rupture sur la base de la catégorie VI,
- à lui payer la somme de 21,15 euros net au titre d'éco-chèques 2011,
- à lui payer la somme de 9.796,80 euros au titre d'indemnité pour licenciement abusif sur la base de la catégorie VI,

À titre subsidiaire :

- à lui payer la somme de 21,15 euros net au titre d'éco-chèque 2011,
- à lui payer la somme de 8.785,67 euros au titre d'indemnité pour licenciement abusif,

tous ces montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Madame Françoise F. a sollicité également la condamnation de la S.A. SIPPELBERG à lui délivrer la fiche de paie rectificative pour le calcul salarial sur la base de la catégorie VI, la fiche de paie relative à l'indemnité pour licenciement abusif, le formulaire C4 Annexe prime de crise pour l'introduction de la demande de prime de crise à charge de l'ONEM, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document.

Madame Françoise F. a sollicité enfin la condamnation de la S.A. SIPPELBERG à lui payer les intérêts sur la prime de crise, soit le montant net de 1.402,95 euros à partir du 15.11.2011 (date du licenciement) jusqu'au 12.09.2013 (date du paiement par l'ONEM).

Par un jugement du 6 octobre 2014, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Statuant contradictoirement,
Déclare la demande recevable et partiellement fondée,*

*En conséquence,
Condamne la S.A. SIPPELBERG à payer à Madame Françoise F. la somme de
8.785,67 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif, majorée des intérêts légaux et
judiciaires,*

*Condamne la S.A. SIPPELBERG à délivrer à Madame Françoise F. la fiche de paie
relative à l'indemnité pour licenciement abusif,*



Condamne la S.A. SIPPELBERG au paiement d'une astreinte de 25 € par jour de retard à partir du cinquième jour ouvrable suivant la signification du jugement à intervenir,

Condamne la S.A. SIPPELBERG à payer à Madame Françoise F. les intérêts judiciaires sur la somme nette de 1.402,95 € jusqu'au 12.09.2013 ;

Condamne la S.A. SIPPELBERG aux dépens de l'instance, lesquels s'élèvent à 0,00 €, l'action ayant été introduite par requête, sans frais, et aucun indemnité de procédure n'étant due à la partie demanderesse. »

Le tribunal a aussi jugé que la demande de régularisation salariale n'était pas fondée et que la demande d'éco-chèques et de prime de crise étaient devenue sans objet, sauf les intérêts sur la prime de crise.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

La S.A. SIPPELBERG demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 6 octobre 2014 en ce qu'il l'a condamnée à payer une indemnité pour licenciement abusif à madame Françoise FADEUR. Elle demande à la cour du travail de déclarer la demande d'indemnité pour licenciement abusif non fondée, d'en débouter madame Françoise F. et de la condamner aux dépens.

Madame Françoise F. demande la confirmation du jugement attaqué et la condamnation de la S.A. SIPPELBERG aux dépens de l'appel.

Madame F. n'a pas interjeté appel du jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de régularisation salariale. Le jugement est donc définitif sur ce point.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de la S.A. SIPPELBERG a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 19 décembre 2014.

L'appel principal 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 janvier 2015, prise d'office. La S.A. SIPPELBERG a déposé ses conclusions le 7 janvier 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.



Madame Françoise F. a déposé ses conclusions le 23 février 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 novembre 2016 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La S.A. SIPPELBERG ne doit pas payer d'indemnité pour licenciement abusif à madame Françoise F.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Rappel des principes en matière de licenciement abusif

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail¹, 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 la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est prouvé et s'il est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec 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 ouvrier².

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 lié à la conduite de l'ouvrier 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.

¹ Tel qu'il était en vigueur au moment des faits.

² Cass., 22 novembre 2010, *J. T. T.*, 2011, p. 3.



Application des principes en l'espèce

La S.A. SIPPELBERG fait valoir que le motif principal du licenciement de madame Françoise F. était son comportement envers la clientèle qui fréquentait le centre de sport et de fitness. Le motif de licenciement invoqué est donc la conduite de l'ouvrière.

La S.A. SIPPELBERG produit une lettre envoyée par un client néerlandophone le 6 novembre 2011, se plaignant de la mauvaise volonté manifestée par madame Françoise F. pour lui faire visiter les installations du club, visite abrégée dès lors que le client s'exprimait en néerlandais.

La S.A. produit deux autres attestations de clients affirmant que madame Françoise F. a exigé qu'ils s'expriment en français et a refusé de les aider s'ils s'adressaient à elle en néerlandais. Ces attestations manuscrites ont été confirmées ultérieurement par les clients dans les formes requises par l'article 962/1 du Code judiciaire.

La forme de ces trois écrits indique qu'ils ont été rédigés par les clients eux-mêmes. Deux d'entre eux comportent la mention requise par le nouvel article 962/2 du Code judiciaire, indiquant que leur auteur a connaissance qu'une fausse déclaration l'expose à des sanctions pénales. Le contenu des trois attestations converge.

La cour du travail considère que ces éléments forment un faisceau d'indices convergents permettant d'établir la réalité des faits, à savoir que madame Françoise F. a exigé que des clients néerlandophones lui parlent en français et a refusé de les aider s'ils s'adressaient à elle en néerlandais. L'une des attestations fait état d'une particulière arrogance, madame Françoise F. ayant intimé au client de s'adapter s'il voulait être servi.

Ce comportement à l'égard de la clientèle ne peut être admis. Il est vrai que le curriculum vitae de madame Françoise F. n'indiquait pas de connaissance de la langue néerlandaise et que son contrat de travail a été rédigé en français et ne comportait aucune mention à ce sujet, de sorte que la S.A. SIPPELBERG ne pouvait légitimement pas attendre de madame Françoise F. qu'elle reçoive les clients en néerlandais. Néanmoins, ceci ne justifie pas l'impolitesse et l'arrogance avec lesquelles elle s'est comportée envers plusieurs clients.

Madame Françoise F. fait grief à la S.A. SIPPELBERG de ne pas l'avoir convoquée pour lui permettre de s'expliquer et de ne pas lui avoir adressé d'avertissement avant de la licencier. Cependant, madame F. était en incapacité de travail au moment où la S.A. SIPPELBERG a reçu la lettre du premier client dont question ci-dessus. L'audition du travailleur, si elle est souhaitable, n'est pas obligatoire. Il n'est pas abusif, dans le chef de l'employeur, d'avoir choisi de procéder au licenciement durant la période d'incapacité de travail plutôt que de permettre à madame Françoise F. de reprendre le travail pour pouvoir l'entendre avant de prendre sa décision.



Cette impolitesse et cette arrogance constituent un motif de licenciement lié à la conduite de madame Françoise F/ , motif qui n'est pas manifestement déraisonnable.

La cour du travail considère dès lors que le licenciement a été décidé pour un motif permis par la loi. Le jugement doit être réformé.

Quant aux dépens

Madame Françoise F/ est finalement déboutée des demandes de régularisation barémique et d'indemnité pour licenciement abusif. Néanmoins, au moment de l'introduction du litige le 15 novembre 2012, elle demandait également l'annexe C4 prime de crise, qui ne lui a été remise par la S.A. SIPPELBERG que le 29 juillet 2013, en cours de procédure. Le tribunal a, pour ce motif, condamné la S.A. SIPPELBERG au paiement des intérêts sur la prime de crise qui n'a pu être obtenue que tardivement par madame Françoise F/.

Pour cette raison, madame Françoise F/ ne doit pas être condamnée aux dépens de la première instance. Il y a lieu de délaissier à chaque partie ses propres dépens pour cette instance.

Pour ce qui concerne l'instance d'appel, les dépens doivent être mis à charge de madame Françoise F/ partie qui a perdu le procès.

La représentation de madame Françoise F/ par un délégué syndical ne permet pas de faire application de l'article 1022 du Code judiciaire, qui fixe l'indemnité de procédure au minimum, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable, lorsque la partie qui perd le procès bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne. En effet, la représentation d'un travailleur par un délégué syndical porteur de procuration, autorisée devant les juridictions du travail par l'article 728, § 3, du Code judiciaire, ne ressortit pas à l'aide juridique de deuxième ligne. Celle-ci est fournie par des avocats désignés par le Bureau d'aide juridique établi par le Conseil de l'Ordre des avocats en application des articles 508/7 du Code judiciaire.

À défaut d'autres éléments qui justifieraient la réduction du montant de l'indemnité de procédure, celle-ci doit être fixé au montant de base de 1.080 euros.



VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné la S.A. SIPPELBERG à payer à madame Françoise F une indemnité pour licenciement abusif, à lui délivrer la fiche de paie correspondante sous peine d'astreinte et à payer les dépens de la première instance ;

Statuant à nouveau sur ces points,

Déclare la demande d'indemnité pour licenciement abusif et de feuille de paie correspondante non fondée ; en déboute madame Françoise F ;

Délaisse à chaque partie ses dépens de première instance ;

Condamne madame Françoise F aux dépens d'appel de la S.A. SIPPELBERG, liquidés à 1.100 euros (indemnité de procédure), mais réduits par la Cour au montant de base, soit 1.080 euros.

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Olivier WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
Louise SELLE, conseillère sociale au titre d'ouvrier, (*)
Assistés de Rita BOUDENS, greffière,

Rita BOUDENS,

(*) Louise SELLE,

Olivier WILLOCX,

Fabienne BOUQUELLE,

(*) Madame L. SELLE, Conseiller social à titre d'ouvrier, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt. Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire,



L'arrêt est signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseillère à la Cour du Travail de Bruxelles, et Monsieur O. WILLOCX, Conseiller social à titre d'employeur.

Le Greffier

R. BOUDENS

L'arrêt prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 janvier 2017, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Rita BOUDENS, greffière,

Rita BOUDENS

Fabienne BOUQUELLE

