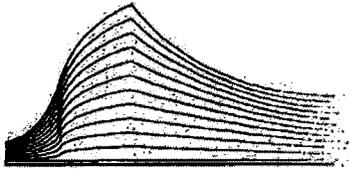


Copie  
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles  
art. Autres  
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire <b>2017/885</b>
Date du prononcé <b>27 mars 2017</b>
Numéro du rôle <b>2015/AB/56</b>

### Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

COVER 01-00000817353-0001-0008-01-01-1



**DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier**

**Arrêt contradictoire**

**Définitif (excepté les dépens)**

En cause de :

**M**

Appelant,

représenté par son conseil Maître WORONOFF Wenceslas loco Maître VAN WIJMEERSCH  
Céline, avocate à 7022 HYON,

contre :

**La S.A. VIAGE PRODUCTIONS,**

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Grétry, 16-20,  
Intimée,

représentée par son conseil Maître MERVELLE Morgane loco Maître MAES Sophie, avocate à  
1160 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 Monsieur M contre le jugement prononcé le 19 juin 2014  
par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé  
par requête reçue au greffe de la Cour le 19 juin 2014 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions de synthèse de Monsieur M reçues au greffe de la Cour le 26  
septembre 2016;

Vu les conclusions de synthèse de la S.A. VIAGE PRODUCTIONS reçues au greffe de la Cour le  
21 janvier 2017;



Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 13 février 2017.

### 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 Monsieur M a été engagé par la branche belge de la société autrichienne Casinos Austria International Holding, en qualité d'ouvrier « collaborateur de salle » du 22 janvier 2007 au 30 avril 2009, puis comme « assistant maître d'hôtel salle » du 1er mai 2009 au 22 juillet 2011, date à laquelle il fut mis fin à son contrat de travail avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité de rupture couvrant la période du 23 juillet 2011 au 26 août 2011.

Le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage « *ne convient plus pour la fonction* ».

Monsieur M a contesté, par courrier du 12 septembre 2011, le motif du licenciement indiqué sur le formulaire C4 au motif qu'il n'a pas été remplacé dans le cadre de sa fonction, et a sollicité le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif de 15.806,86 € sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

La S.A. VIAGE PRODUCTIONS a contesté les termes du courrier précité de Monsieur M, précisant que les raisons du licenciement de celui-ci étaient son absence de longue durée ainsi que des nécessités organisationnelles engendrées par celle-ci et la diminution des activités du restaurant ayant pour conséquence que son emploi dans la fonction exercée ne pouvait être maintenu.

Elle a par ailleurs proposé à Monsieur M de préciser le motif du chômage repris sur le formulaire C4, proposition à laquelle celui-ci n'a pas donné suite.

Monsieur M a cité la S.A. VIAGE PRODUCTIONS, le 12 mai 2012, devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, afin de voir celle-ci condamnée à

- lui payer la somme de 16.595,76 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, majorée des intérêts moratoires au taux légal depuis le 12 septembre 2011 et des intérêts judiciaires.



- lui payer les dépens de l'instance liquidés aux frais de citation de 110,74 € et à une indemnité de procédure de base de 240,50 €.
- déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

Monsieur M. \_\_\_\_\_ a, à titre subsidiaire, invité le Tribunal à réduire le montant de l'indemnité de procédure à la somme de 240,50 euros.

Le Tribunal n'a pas fait droit aux demandes de Monsieur M.

En effet, il a dans son jugement rendu le 19 juin 2014, considéré que la S.A. VIAGE PRODUCTIONS, établissait qu'elle se trouvait dans une situation économique défavorable, ayant finalement entraîné la fermeture du restaurant Kameleon Sky au début du mois de janvier 2012, et de nombreux licenciements.

Le Tribunal a estimé par ailleurs que le choix porté sur Monsieur M. \_\_\_\_\_ dans le cadre de licenciement intervenu, ne relevait pas de son appréciation, précisant également qu'il ne lui appartenait pas non plus de décider si celui-ci pouvait ou non être réaffecté dans une autre fonction équivalente.

Le Tribunal a fait observer à ce propos que de surcroît, la fonction de Monsieur M. \_\_\_\_\_ n'existait plus dans le restaurant où il travaillait, et qu'il n'a pas été remplacé par un autre assistant maître d'hôtel.

Le Tribunal a considéré donc que la S.A. VIAGE PRODUCTIONS prouvait à suffisance de droit que le licenciement de Monsieur M. \_\_\_\_\_ était fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, et ne pouvait dès lors être considéré comme abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Il a partant débouté Monsieur M. \_\_\_\_\_ de ses demandes et l'a condamné au paiement des dépens de l'intimée, soit la somme de 1.210 € à titre d'indemnité de procédure.

Monsieur M. \_\_\_\_\_ a interjeté appel de ce jugement.

Il fait grief au premier juge de ne pas avoir correctement apprécié en fait et en droit les éléments de la cause.

### III. EN DROIT

Il convient de rappeler qu'en vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les 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 de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur. L'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, est tenu de lui payer une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

En l'espèce Monsieur M conteste les motifs du licenciement, invoqués par la S.A. VIAGE PRODUCTIONS, et retenus par le Tribunal comme le justifiant légitimement.

Monsieur M. conteste la situation économique et financière défavorable invoquée par la S.A. VIAGE PRODUCTIONS, précisant qu'en tout état de cause les difficultés que le restaurant Kameleon Sky aurait connues, seraient sans pertinence dès lors d'une part qu'elles seraient postérieures à son licenciement, et d'autre part qu'il n'a pas été engagé pour y travailler.

Monsieur M. considère par ailleurs qu'à supposer même que les difficultés invoquées eussent été réelles, encore eût-il fallu s'interroger si elles ne sont pas le résultat d'une mauvaise gestion économique de l'entreprise.

Monsieur M. estime encore qu'il n'était de toute façon pas impossible pour son employeur de l'affecter à une autre fonction ou à d'autres tâches.

Monsieur M. soutient enfin que le motif repris sur le formulaire C4 tel qu'il est libellé, est de nature à mettre ses compétences en doute, et ne correspondent pas de surcroît aux raisons invoquées ultérieurement par la société.

La Cour rappelle que d'abord qu'« *Il est essentiel de noter que l'article 63 n'oblige aucunement l'employeur à faire connaître les motifs qui ont présidé à sa décision au moment où le licenciement est notifié. Hormis la nécessité d'inscrire sur le document C4 le motif précis du chômage rien ne s'oppose à ce que l'employeur notifie sa décision par une formule stéréotypée ne faisant aucune référence à sa motivation* » ( B.H. VINCENT, « Et l'indemnité de licenciement abusif de l'ouvrier ? », Orientations, 2002, page 111).

Ce même auteur précise par ailleurs que « *Doctrine et jurisprudence se sont toujours accordées pour dire que l'employeur ne pouvait être tenu aux seuls motifs allégués au moment du licenciement - et notamment au motif indiqué sur le C4 ; De manière générale, le réel prime sur l'allégué et - en outre - puisque l'employeur n'est tenu qu'à une obligation de démonstration a posteriori, il doit pouvoir démontrer dans le courant du litige tous les faits qui l'on conduit à évaluer négativement le travailleur et à le congédier. En plus du motif allégué sur le C4, une multitude de motifs peuvent avoir contribué à la décision fatidique.* » (B.H. Vincent, op.cit., p. 114).



En l'espèce, la S.A. VIAGE PRODUCTIONS peut donc invoquer d'autres motifs que celui qui est repris sur le formulaire C4. Si ce dernier est certes vague et imprécis, force est de rappeler que la S.A. VIAGE PRODUCTIONS a proposé de le rectifier et que, Monsieur M. n'a pas réagi à cette proposition.

En ce qui concerne les motifs invoqués actuellement par la S.A. VIAGE PRODUCTIONS, la Cour constate qu'il est établi d'une part qu'un contexte économique défavorable a affecté l'ensemble des activités de la société et que d'autre part le chiffre d'affaires du restaurant Kameleon Sky ne parvenant pas à atteindre le seuil de rentabilité nécessaire à son développement, l'intimée a procédé à une réorganisation de son département « Food and Beverages » impliquant notamment la réduction des activités du restaurant le Kameleon Sky et une limitation des plages d'ouverture de celui-ci aux vendredis et samedis.

Le personnel de ce restaurant étant partant en surnombre, la société a dû procéder à des licenciements, sans remplacer la fonction de Monsieur M

Si ce restaurant n'existait pas au moment où Monsieur M a été engagé, il sied de rappeler que celui-ci y était bien affecté de manière exclusive au moment où le restaurant a dû réduire son activité.

La Cour relève que Monsieur M ne fut pas le seul à être licencié à ce moment-là, la S.A. VIAGE PRODUCTIONS ayant mis fin au contrat de travail de 15 autres travailleurs du département « Food and Beverages » entre le mois de juin 2011 et le mois de décembre 2011.

Deux travailleurs, Messieurs R et G ont été licenciés le même jour que Monsieur M. Deux autres travailleurs exerçant des fonctions semblables à celles qu'exerçait ce dernier, Monsieur RI et Monsieur H ont été licenciés lors de la fermeture définitive du restaurant Kameleon Sky.

Si Monsieur M entend faire observer que certaines pièces produites par la S.A. VIAGE PRODUCTIONS pour étayer sa situation économique et financière, de même que celle de son restaurant Kameleon Sky sont postérieures à son licenciement, c'est avec pertinence que l'intimée précise à ce propos que ces documents témoignent d'une situation évolutive, à savoir une réduction constante de l'activité du restaurant Kameleon Sky, ayant abouti à sa fermeture en décembre 2011.

Monsieur M soutient également qu'étant polyvalent la S.A. VILLAGE PRODUCTIONS eût dû l'affecter à un autre poste.

La Cour considère que c'est avec pertinence que la S.A. VILLAGE PRODUCTIONS rencontre cet argument en précisant « on ignore en quoi la prétendue « polyvalence » particulière de Monsieur M aurait justifié que la concluante décide, après avoir constaté que le



poste de Monsieur M était excédentaire, de licencier un autre travailleur dont le poste était maintenu, pour proposer ce même poste à Monsieur M ...».

En toute hypothèse, un employeur n'a aucune obligation de reclasser un travailleur dont la fonction disparaît, a fortiori lorsque, comme en l'espèce, cette possibilité de reclassement n'existe pas en raison précisément de la diminution structurelle des activités de l'entreprise.

Comme la S.A. VIAGE PRODUCTIONS l'expose pertinemment « Plus fondamentalement, c'est à l'employeur qu'il revient de décider de la manière dont il gère son entreprise : l'employeur n'est nullement tenu de maintenir une fonction qu'il estime excédentaire ou de maintenir une activité non rentable. Ainsi, le fait que l'employeur dispose d'un actionnariat solvable n'a certainement pas pour conséquence que cet employeur est tenu de maintenir des activités non rentables dans un contexte économique difficile ».

La Cour entend préciser qu'ainsi que l'ont écrit BLONDIAU, CARLIER, CLAEYS et MAINGAIN : « Seul celui-ci [l'employeur] est autorisé à décider ce qui est bon pour son entreprise, fût-ce à tort, et le juge n'est pas compétent pour substituer, a posteriori, son avis à celui-ci dont c'est la tâche. » (P. BLONDIAU, E. CARLIER, T. CLAEYS et B. MAINGAIN ; La rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence 1996-2001, Bruxelles, Larcier, p. 54 et 55).

Il résulte de ce qui précède que c'est à raison qu'aux termes d'une motivation très complète et très pertinente le Tribunal a considéré que le licenciement de Monsieur M n'était pas abusif.

L'appel n'est partant pas fondé.

Monsieur M doit en être débouté.

En ce qui concerne les dépens des deux instances, le conseil de Monsieur M a invité la Cour, à titre subsidiaire, c'est-à-dire au cas où Monsieur M serait débouté de sa demande, à réserver à statuer sur les sommes dues à ce titre à la S.A. VIAGE PRODUCTIONS, souhaitant étayer sa demande de diminution de celles-ci eu égard à sa situation financière actuelle qu'il déclare être difficile.

Le conseil de l'intimée a déclaré ne pas s'opposer à ce que la Cour surseoit à statuer sur les dépens.

**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 déclare non fondé,

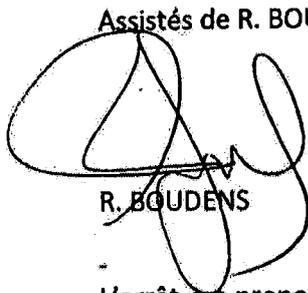
En déboute Monsieur M

Confirme le jugement entrepris excepté en ce qui concerne les dépens à propos desquels il est réservé à statuer, à la demande des parties.

Réserve également les dépens d'appel à la demande des parties.

Ainsi arrêté par :

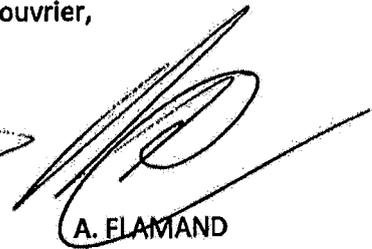
X. HEYDEN, président,  
A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur,  
A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de R. BOUDENS, greffier,



R. BOUDENS



A. LANGHENDRIES



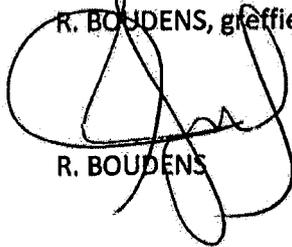
A. FLAMAND



X. HEYDEN

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 27 mars 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN, président,  
R. BOUDENS, greffier



R. BOUDENS



X. HEYDEN

