

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
2017/1713
Date du prononcé
28 juin 2017
Numéro du rôle
2015/AB/593

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000891223-0001-0015-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur M

partie appelante,

représentée par Maître Etienne PIRET, avocat à BRUXELLES.

contre

La S.A. IMTECH BELGIUM, dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Boulevard Industriel 28, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0402.969.474

partie intimée,

représentée par Maître Sarah PIRON loco Maître Chris ENGELS, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

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

Vu l'appel interjeté par monsieur M: contre le Jugement contradictoire prononcé le 7 avril 2015 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 13/16.080/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 19 juin 2015 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 2 novembre 2015 ;

Vu les conclusions déposées par monsieur M: ;

Vu les conclusions déposées par la s.a. Imtech Belgium ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 21 juin 2017 ;

┌ PAGE 01-00000891223-0002-0015-01-01-4 ┐



I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes originales avaient pour objet de condamner Imtech Belgium à payer à monsieur M(les montants suivants, à augmenter des intérêts légaux à partir du 15 mai 2013 :

- 18.267,51 € à titre d'indemnité de licenciement abusif ;
- 144,12 € à titre de rémunération du jour férié du 20 mai 2013.

Par jugement contradictoire du 7 avril 2015, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable ;

Déclare la demande devenue sans objet s'agissant de la rémunération du 20 mai 2013 et non fondée s'agissant de la demande d'indemnité pour licenciement abusif,

Condamne le demandeur à l'indemnité de procédure (1.210 €) ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

- mettre à néant le jugement a quo dans la mesure où il est querellé par monsieur M et en conséquence condamner Imtech Belgium à lui payer la somme de 18.267,51 € à titre d'indemnité de licenciement abusif conformément à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, à augmenter des intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 15 mai 2013 ;
- condamner Imtech Belgium aux dépens des deux instances, soit les indemnités de procédure liquidées à 1.320 € par instance.



IV. EXPOSE DES FAITS

Un contrat de travail a été conclu le 23 avril 2012 entre Imtech et monsieur M. au terme duquel ce dernier fut engagé « à partir du 14 mai 2012 ou plus tôt si possible » comme ouvrier responsable des tâches suivantes : « *technicien dépannage et entretien des installations de chauffage, ventilation, conditionnement d'air, électricité, sanitaire et techniques connexes du bâtiment + assurer un rôle de garde* ». Il travaillait pour la société Dalkia avant cette entrée en service.

Par lettre recommandée du 14 mai 2013, Imtech Belgium a notifié à monsieur M. son licenciement moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité de rupture égale à un délai de préavis de 40 jours calendriers. Elle lui a par ailleurs annoncé qu'il avait droit à une procédure d'outplacement.

Le formulaire C4 établi le 6 juin 2013 mentionna comme motif précis du chômage : « réorganisation ».

Par lettre du 14 juin 2013 adressée à Imtech Belgium, le syndicat de monsieur M. a précisé que ce dernier n'était pas d'accord avec le motif du licenciement et qu'à défaut de preuve d'un motif conforme à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, une indemnité égale à six mois de rémunération devrait être versée.

Par lettre du 5 juillet 2013, Imtech Belgium a précisé que lors d'un entretien du 14 mai 2013, monsieur M. avait été informé des motifs du licenciement tenant d'une part à son comportement et à sa manière de communiquer avec les clients pour lesquels elle avait reçu des plaintes et d'autre part au fait qu'il n'était pas suffisamment apte techniquement à effectuer les dépannages de chaudières murales, ce qui posait des problèmes pour solutionner les pannes.

Par lettre du 20 septembre 2013, le syndicat de monsieur M. a contesté les motifs du licenciement et a précisé que c'est Imtech Belgium qui avait débauché monsieur M. de son précédent emploi.

V. DISCUSSION.

Position des parties.

Monsieur M. fait valoir que son licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 étant donné que la preuve n'est pas faite qu'il est lié à son comportement, à sa conduite ou qu'il est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il conteste les griefs invoqués par Imtech Belgium.



Imtech Belgium invoque à titre principal que l'article 63 est inconstitutionnel, en manière telle qu'aucune indemnité ne peut être postulée sur base de cet article. A titre subsidiaire, elle fait valoir que le licenciement de monsieur M. n'est pas abusif, étant donné qu'il est lié à sa manière de travailler et de communiquer et renvoie pour en convaincre à des plaintes de clients.

Position de la Cour.

Les principes.

Un employeur dispose du droit de licencier ses travailleurs, qu'il s'agisse d'ouvriers ou d'employés.

Sous réserve de l'hypothèse d'un motif grave, l'employeur n'est dès lors en principe redevable d'aucune indemnité s'il respecte le préavis légal ou paye l'indemnité compensatoire de préavis prévue par la loi du 3 juillet 1978.

Dans le souci de rapprocher les niveaux de protection contre le licenciement accordés aux ouvriers, d'une part, et aux employés, d'autre part, le législateur a toutefois instauré une protection spécifique contre le licenciement abusif en faveur des ouvriers (voir les arrêts de la Cour Constitutionnelle n° 56/93 du 8 juillet 1993 et 84/2001 du 21 juin 2001).

Le droit de licenciement n'est dès lors pas discrétionnaire. Ainsi qu'il fut précisé dans les travaux préparatoires en rapport avec l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, « *d'autres dispositions, à caractère social également, concernent (...) la répression des licenciements abusifs. Il n'est dorénavant plus permis d'affirmer que l'employeur a un pouvoir discrétionnaire de licencier par préavis. Désormais, même lorsqu'il donne le préavis légal, l'employeur peut être interpellé sur les motifs de son acte* » (Doc. Parl., Sénat, 1977-1978, 258, 2°, p. 25).

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ainsi :

« 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 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.

Sans préjudice de l'article 39, §1^{er}, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ... ».



Dans son appréciation du caractère abusif ou non du licenciement fondé sur la conduite de l'ouvrier, le juge ne peut se contenter de vérifier si la preuve est rapportée que le licenciement a un lien avec la conduite de l'ouvrier, qu'elle qu'en soit la nature, mais doit vérifier si ledit motif constituait un motif légitime de le licencier ou si au contraire le licenciement fondé sur ce motif est manifestement déraisonnable (voir en ce sens Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p.3 ; voir aussi Cass., 27 septembre 2010, J.T.T., 2011, p. 7 et-obs. C. Wantiez).

La Cour de Cassation a également considéré que « l'article 63 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail » (Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117).

"L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement" (Cass., 16 février 2015, RG 13.0085.F, www.juridat.be).

Lorsque l'employeur soutient que le licenciement est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, le juge saisi du litige doit, sans se prononcer sur l'opportunité de la décision de l'employeur, vérifier que les nécessités de fonctionnement sont exactes et que ces nécessités de fonctionnement sont à l'origine du licenciement (voir dans le même sens C.T. Bruxelles, 10 mai 2010, R.G n°2008/AB/51322, www.juridat.be).

Conformément aux règles de preuve, « l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Application.

1° La question du maintien dans le temps de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 jugé inconstitutionnel.

Par un Jugement du 9 novembre 2015 (R.G. n° 13/2566/A), auquel Imtech International se réfère, la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut division de Mons critique l'arrêt de la Cour constitutionnelle n°187/2014 du 18 décembre 2014 en ce que cet arrêt, rendu sur question préjudicielle, après avoir considéré que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 violait les articles 10 et 11 de la Constitution, avait décidé de maintenir les effets de cette disposition législative jusqu'au 1^{er} avril 2014. Ce maintien fut justifié par la Cour constitutionnelle par la circonstance que « le constat, non modulé, d'inconstitutionnalité entraînerait une insécurité juridique considérable au détriment des ouvriers alors même que



ces derniers ont pu être licenciés moyennant les délais de préavis fixés à l'article 59 de la loi en cause ».

Le Tribunal du travail du Hainaut estime dans son jugement précité que *« la Cour constitutionnelle ne peut s'arroger un pouvoir que la loi lui a dénié, en ce qui concerne le maintien dans un temps délimité, au contentieux préjudiciel, des effets d'une norme législative jugée anticonstitutionnelle »*, en renvoyant à deux articles de doctrine, pour ensuite décider qu'il n'y a pas lieu d'appliquer l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

S'il est exact qu'à l'époque où l'arrêt a été rendu, la loi du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle ne lui donnait pas le pouvoir de maintenir les effets dans le temps d'une loi jugée inconstitutionnelle sur question préjudicielle (bien que cette jurisprudence ait été largement approuvée par d'éminents constitutionnalistes comme les professeurs Allen et Behrendt : voir à cet égard : Sénat, Proposition de modification de la loi du 6 janvier 1989, Rapport fait au nom de la Commission des affaires institutionnelles, 6-273/3-2015/2016, pp. 10 et suiv.), ce à quoi il a été remédié par une loi spéciale du 25 décembre 2016 modifiant l'article 28 de la loi du 6 janvier 1989, la Cour du travail n'aperçoit pas à quel titre les juridictions sociales statuant dans d'autres affaires que celle ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour constitutionnelle pourraient s'arroger le pouvoir de ne choisir de suivre qu'une partie de la décision (en l'occurrence le constat d'inconstitutionnalité) mais sans tenir compte de la décision de maintien dans le temps jusqu'au 1^{er} avril 2014 des effets de l'article 63 de la loi de 3 juillet 1978

En effet, lorsqu'une juridiction est saisie d'un moyen lié à l'inconstitutionnalité d'une disposition légale qui a déjà donné lieu à un arrêt sur question préjudicielle, la loi du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle (articles 26 §2 et 28) lui offre deux possibilités : soit elle se conforme à l'arrêt soit elle repose une question. En aucun cas, cette juridiction n'est autorisée à choisir de ne se conformer qu'à une partie de l'arrêt.

Par un arrêt récent, la Cour de Cassation a d'ailleurs approuvé cette jurisprudence de la Cour constitutionnelle en ce qui concerne le maintien des effets au contentieux préjudiciel (Cass, 5 février 2016, C.15.0011.F, www.juridat.be). En effet, après avoir rappelé les dispositions des articles 28 et 26 §2, alinéa 2, 2° de la loi spéciale du 6 janvier 1989, elle a considéré *« qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que l'arrêt préjudiciel constatant l'inconstitutionnalité de l'article 29bis de la loi du 21 novembre 1989, sans que la Cour constitutionnelle en ait limité les effets dans le temps, est déclaratoire et s'impose tant à la juridiction qui a posé la question préjudicielle qu'à celle qui en est dispensée »*.

Cette jurisprudence de la Cour Constitutionnelle était d'ailleurs conforme à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme insistant elle aussi sur la sécurité juridique (Cour européenne des droits de l'homme, décision 16 mars 2000, Walden c. Liechtenstein. Dans le même sens : Cour européenne des droits de l'homme, 22 juillet 2010, P.B. et J.S. c. Autriche et Cour européenne des droits de l'homme, décision 18 octobre 1995, J.R. c.



Allemagne). La Cour de justice de l'Union européenne s'était elle aussi arrogée un même pouvoir dans les arrêts rendus sur question préjudicielle (CJUE, 8 avril 1976, Defrenne c. Sabena, C-43/75, plus récemment: CJUE 1er mars 2011, Test-Achats, C-236/09).

Les auteurs des articles de doctrine cités par le jugement du 9 novembre 2015 considèrent eux aussi que « *en toute hypothèse, selon nous, les juges statuant dans d'autres affaires ne pourront discuter de la question des effets dans le temps de l'arrêt préjudiciel, cette question ayant été définitivement tranchée par la Cour constitutionnelle* » (M. Mahieu et G. Pijcke, *Aménagement dans le temps des effets des arrêts rendus sur question préjudicielle : la Cour constitutionnelle a franchi le cap*, obs. sous Cour constitutionnelle, 7 juillet 2011, n°125/2011, *J.T.*, 2011, p. 718).

En conclusion, la Cour estime que dans la présente cause, en tenant compte de la date à laquelle le licenciement de monsieur M est intervenu, il n'y a pas lieu de refuser d'appliquer l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur base de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du n°187/2014 du 18 décembre 2014 dès lors que cet arrêt maintenait jusqu'au 1^{er} avril 2014 les effets de cette disposition.

2° L'examen du caractère abusif ou non du licenciement.

Imtech Belgium soutient qu'elle a licencié monsieur M en raison des reproches formulés par les clients quant à son comportement et en raison de son inaptitude technique à effectuer des réparations sur un type particulier d'installations et que de tels manquements mettaient par ailleurs en péril la poursuite des relations contractuelles avec plusieurs clients.

En vue de démontrer ces motifs, elle dépose à son dossier des reproches émanant de trois clients, dont deux sont antérieurs au licenciement. Elle n'établit d'aucune manière qu'il y aurait eu d'autres plaintes de clients par exemple verbales, ce qu'elle aurait pu prouver en déposant des attestations d'une partie de ces prétendus clients qui se seraient plaints verbalement, voire des membres de son personnel ayant recueilli la plainte verbale (ce qu'elle fait d'ailleurs précisément au travers de sa pièce 7 pour l'une des trois plaintes dont elle prouve l'existence). La Cour ne peut dès lors se suffire de l'allégation d'Imtech Belgium, qui a la charge de la preuve, selon laquelle il y aurait eu de très nombreuses plaintes verbales de clients à l'encontre de monsieur M.

a) Les pièces relatives au client Bruxelles-Propreté déposées comme pièce 2 :

-Un mail du 14 mars 2013 de monsieur D (un client d'Imtech Belgium) à monsieur K (supérieur hiérarchique de monsieur M) et en copie à monsieur F, concernant une panne de chauffage Bempt, précédé d'un autre mail du 14 mars 2013 de monsieur J (étant le surveillant en charge du site Bempt) adressé à plusieurs personnes parmi lesquelles monsieur D.



Dans son mail, monsieur J écrit notamment ce qui suit :

« Il est étonnant d'entendre le technicien d'IMTECH, nouvelle société à avoir pris le marché de l'entretien de la chaudière, dire qu'il ne peut que l'entretenir mais pas réparer les erreurs du technicien de Dalkia...IL est bon de savoir que ce sont qu'une seule et même personne car il a démissionné de Dalkia et a contracté avec IMTECH.

o Après plusieurs discussions avec cette personne, on s'aperçoit qu'il veut nous vendre une nouvelle chaudière (pour sa commission sûrement) car elle est ancienne !!! 8 ans !!! est-ce vraiment vieux ??

o Ils nous dit que la panne est dû à un sabotage en interne (une visse manquante dans le fond du corps de la chaudière) et

o Hier il a reconnu que c'est bien Dalkia (donc lui-même) qui a enlevé cette fameuse visse pour palier à la dépression atmosphérique,

o Que le bâtiment est mal conçu,

o Qu'il faut allonger la cheminée de 7m car il y a une dépréssions car le local est mal conçu,

o Et qu'il y a un risque d'explosion car le bâtiment n'est pas en conformité,...

o Et j'en passe des meilleures !!!

Avant d'acheter une autre chaudière, il serait, je pense ; meilleure de faire une expertise par une autre société indépendante et vérifier la véracité de ses dires !!! »

Dans son mail, monsieur D qui informe Intech International du mail de monsieur J: , précise notamment ce qui suit :

« [...] Je m'interroge également concernant les pannes, c'est une visse qui manque sur un pressostat (avec vandalisme comme conclusion) mais après aveu, il s'agit d'une visse qui enlevée parce que le local n'est pas conforme (???????) ; Il y a visiblement un tas d'autres explications et loufoqueries qui ont été racontées sur ce site.

[...]

Vu ces éléments, nous mettons en doute les compétences du technicien à pouvoir gérer cette installation ou à tout le moins, son suivi ».

Imtech Belgium annexe à ces mails trois fiches d'intervention rédigées par monsieur M: :

-La première datée du 16 novembre 2012 renseigne une prestation effectuée pour le compte du client « Propreté Bruxelloise » de 7h30 à 8h30 avec les renseignements suivants :

« Elco 9900 336 Kw

moteur extraction n'a plus de couple pour démarrer
prévoir remplacement
offre pour remplacement chaufferie ».

-La seconde datée du 16 novembre 2012 pour le même client renseigne une prestation



effectuée de 13h45 à 14h30 mentionne :

*« remplacé moteur extraction de gaz
brûleur sur chaudière 2 ».*

La fiche renseigne également le numéro de la commande et de la livraison.

-La troisième datée du 14 janvier 2013 pour le même client est relative à une prestation réalisée de 10h15 à 10h30. Il est fait mention d'un rapport annexé qu'Imtech Belgium ne démontre pas.

L'examen de ces pièces suscite les observations suivantes :

- Imtech Belgium n'explique pas pour quelles raisons, ce n'est qu'en date du 14 mars 2013 que le client a adressé des mails pour se plaindre de monsieur M. alors que la dernière intervention de sa part démontrée par les fiches précitées date du 14 janvier 2013 et que le remplacement des pièces paraît avoir été effectué en date du 16 novembre 2012, soit quatre mois plus tôt.

- Ces mails ne permettent pas de dire à quel moment monsieur M. aurait eu les prétendues explications contradictoires rapportées par le client qui ne sont pas établies à suffisance. L'auteur du mail part du reste d'un postulat de base erroné selon lequel monsieur M. voulait vendre une chaudière parce qu'il recevait des commissions sur les chaudières placées, ce qui n'est ni invoqué ni démontré par Imtech Belgium.

-Imtech Belgium ne dépose aucun rapport technique d'un autre technicien ou d'un superviseur remettant en cause les constats opérés par monsieur M. et la nécessité de remplacer les pièces précitées.

-Imtech Belgium ne démontre pas qu'elle a interpellé monsieur M. suite au mail reçu de monsieur D.

En conclusion, la Cour estime que la pièce 2 déposée au dossier d'Imtech Belgium est insuffisante à établir que monsieur M. aurait été inapte ou aurait commis des manquements professionnels quelconques pouvant être retenus comme motifs valables de nature à justifier un licenciement au regard de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

b) Les pièces relatives au client Ville de Bruxelles déposées en pièce 3 du dossier d'Imtech Belgium.

-Un formulaire à entête de la Ville de Bruxelles du 27 mars 2013 concernant une demande n° 90885 qui mentionne de manière dactylographiée ce qui suit :

« Motif de la demande : Chaudière individuelle non-conforme et non-réparable.

PAGE 01-00000891223-0010-0015-01-01-4



Remarques

Le technicien d'Imtech, Monsieur M avec numéro de personnel 90903082, signale que la chaudière de Madame n'est pas conforme à la loi datant de 1983 et non-réparable. Il n'y a pas d'évacuation d'air sur la chaudière et ceci est illégal d'après le technicien. Madame n'a plus de chauffage ni d'eau chaude dans son appartement et demande une intervention rapide pour le remplacement de la chaudière ».

Une mention manuscrite a été ajoutée sur ce formulaire :

« Veuillez éviter de remettre des rapports et des fiches de travail avec la mention Danger, installation non-conforme,... aux locataires. Vous mettez votre société en danger, car celle-ci est censée travailler sur des installations conformes à la législation et ce depuis des années depuis toujours vous avez avec nous un contrat de maintenance depuis des années ».

-une fiche d'intervention rédigée par monsieur M en date du 26 mars 2013 pour une intervention le jour même de 9h15 à 9h45 pour ce client contenant les informations suivantes :

« chaudière (mot illisible) bulex de 1990.

- 1. ne respecte pas les normes de 1983. Ventilation haute et basse pression.**
- 2.vase expansion défectueux.**
- 3. soupape défectueuse.**
- 4.remplacement I PO**
- 5.prévoir remplacement.**
- 6.nouvelle intervention inclus ».**

La case « offre à faire » est cochée.

Imtech Belgium fait valoir sur base de ce mail que c'est cette manière de communiquer « directement au client » qui peut être reprochée à monsieur M et non pas le fait d'avoir soulevé un problème technique.

Elle estime qu'il n'a pas respecté les procédures et directives mentionnées à l'article 4.13.6. « Organisation du travail » du règlement de travail stipulant :

« D'une manière générale, le technicien que ce soit au bureau ou sur chantier devra respecter les principes décrits ci-dessous :

- 1. (...)**
- 2. Il surveillera son langage, tant à l'égard du client qu'à l'égard de ses collègues ou chefs hiérarchiques.**



3. Sur site, il n'émettra aucune critique, tant en ce qui concerne l'installation que le travail effectué précédemment soit par lui, soit par ses collègues.
4. En cas de problèmes rencontrés, et qui ne peuvent être résolus sur place, il prendra contact avec son supérieur hiérarchique, soit le chef de secteur, soit le chef de département en dehors de la présence du client.
5. Il ne prendra aucun engagement sans en avoir référé au département.
6. [...]
11. Il mentionnera d'une manière correcte et fidèle toutes les informations nécessaires sur sa feuille d'intervention sauf cas irréalizable ».

Le point 10 de cette disposition mentionne également que « Il fera signer sa feuille d'intervention par le client » et le point 13 de cette disposition stipule par ailleurs:

« Toutes les caractéristiques mécaniques et électriques du matériel pour lequel il faut faire offre de réparation, remplacement ou de contrat, devront être mentionnées sur la fiche d'intervention. Un document type est mis en annexe à cette fin ».

La fiche d'intervention signée par le client ou son locataire contient d'ailleurs des mentions à cocher sur les offres à faire et le matériel à prévoir. Il est dès lors normal qu'un technicien renseigne les pièces à remplacer sur la fiche d'identification.

Imtech Belgium n'invoque ni ne démontre que suite au mail reçu de la Ville de Bruxelles, elle a donné connaissance à monsieur M de la remarque de ce client ni qu'elle a lui a reproché à l'époque sa manière de communiquer qui serait en porte à faux par rapport à l'article 4.13.6 du règlement de travail. Or à supposer qu'un travailleur n'ait pas eu le comportement requis, il va de soi que cet employeur doit lui faire une remarque pour que ce travailleur puisse se justifier et le cas échéant adapter son comportement. Elle ne soutient même pas ni ne prouve que les remarques faites par monsieur M sur la fiche d'intervention étaient inexactes sur un plan légal ou technique.

La question se pose d'ailleurs de savoir si un employeur peut reprocher à un technicien d'informer un client de la non-conformité de son installation, alors qu'il est de la responsabilité d'un technicien en chauffage de signaler la non-conformité des installations et ainsi permettre au client ou locataire de ce client (qui signe la fiche d'intervention et a dès lors nécessairement connaissance des informations renseignées par le technicien et des pièces à remplacer ainsi que le plaide monsieur M), d'apprécier le risque qu'il prend à occuper/donner en location un logement dans lequel les travaux de chauffage nécessaires ne seraient pas effectués. Il importe peu que le client aurait préféré que son locataire ne soit pas mis au courant. Il appartient du reste à ce client ou à son délégué de se rendre sur place au moment de l'intervention prévue s'il ne souhaite pas que son locataire ait connaissance des informations qui seront reprises sur la fiche d'intervention.

En conclusion, la Cour estime la pièce 2 déposée au dossier d'Imtech Belgium est insuffisante



à établir que monsieur M aurait été inapte ou aurait commis des manquements professionnels quelconques pouvant être retenus comme motifs valables de nature à justifier un licenciement au regard de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

c) Les pièces relatives au client M :

-Un mail du 25 juin 2013 de madame B (management assistant auprès d'Imtech) à Imtech, qui stipule ce qui suit :

« Monsieur M , ancien directeur Distrigaz souhaite informer Phillip : Suite à un problème de chauffage, on lui aurait conseillé de tout remplacer par 1 installation Buderus. Il a appelé Buderus qu'il lui aurait réglé son problème alors qu'Imtech lui a envoyé une offre des plus onéreuses (± 10.000 €). Pas content, client depuis très longtemps et ayant été lui-même dans la profession... Le rappeler au tél ci-dessus : ».

-Figure en annexe de ce mail un document de travail relatif à l'intervention réalisée par monsieur M auprès de ce client daté du 30 janvier 2013 et stipule ce qui suit :

« prévoir remplacement régulation par sonde sur (mot illisible) simple avec thermostat et aquastat chauffage Aquastat boiler ».

L'entretien téléphonique entre le client et madame B Intervient le jour de son mail selon les précisions données à l'audience, soit le 25 juin 2013. L'on se situe six semaines après le licenciement, en manière telle que cette plainte du client n'a pas pu être à l'origine de la rupture du contrat de travail de monsieur M et ne peut dès lors servir à établir le caractère non abusif du licenciement.

De surcroît, un délai de 5 mois sépare l'intervention de monsieur M et la plainte du client, ce qui pose question en l'espèce.

Par ailleurs, le client ne se plaint d'ailleurs pas de monsieur M directement mais de l'offre faite par Imtech Belgium. Cette offre n'étant pas déposée pas plus que la facture de la société Buderus, il n'est pas permis de comprendre ce qui les distingue. Imtech Belgium n'invoque ni ne démontre que les informations techniques mentionnées par monsieur M sur la fiche d'intervention étaient erronées et que les pièces en question ne devaient pas être remplacées, en manière telle qu'à supposer même que ce client aurait adressé sa plainte avant le licenciement de monsieur M , ce qui n'est pas le cas, elle n'aurait pas permis de démontrer un motif de conduite.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime qu'Imtech Belgium ne prouve pas que le licenciement de monsieur M a eu lieu pour des motifs légitimes



liés à sa conduite ou à son aptitude ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Monsieur M a dès lors droit à l'indemnité de licenciement abusif égale à six mois de rémunération, soit la somme non contestée quant au calcul de 18.267,51 € bruts.

L'indemnité de licenciement abusif n'ayant pas un caractère rémunérateur, l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 faisant courir des intérêts moratoires légaux de plein droit à partir du jour de licenciement ne trouve pas à s'appliquer.

Cela étant, monsieur M est en droit de prétendre à des intérêts compensatoires destinés à compenser le préjudice résultant du paiement différé de l'indemnité de licenciement abusif réparant le préjudice occasionné par le licenciement intervenu en violation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Ces intérêts sont dus à partir du licenciement et sans mise en demeure préalable, étant donné qu'une telle mise en demeure est inutile puisque l'obligation consistant à ne pas licencier un travailleur en-dehors des motifs de l'article 63 ne pouvait plus être matériellement exécutée du fait du licenciement intervenu. Ces intérêts sont dus au taux de l'intérêt légal.

Imtech Belgium étant la partie succombante tant en 1ère instance qu'en appel, elle est tenue aux dépens, lesquels sont liquidés à juste titre par monsieur M à la somme de 1.320 € par instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Met à néant le jugement a quo en tant qu'il déboute monsieur M de sa demande d'indemnité de licenciement abusif et en tant qu'il condamne monsieur M aux dépens ;

Condamne la s.a. Imtech Belgium à payer à monsieur M la somme de 18.267,51 € bruts à titre d'indemnité de licenciement abusif, à augmenter des intérêts compensatoires au taux d'intérêt légal à partir du 15 mai 2013 ;

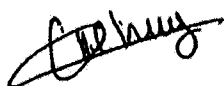
Condamne la s.a. Imtech Belgium aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel liquidés par monsieur M à la somme de 1.320 € par instance à titre d'indemnité de procédure ;

PAGE 01-00000891223-0014-0015-01-01-4



Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
L. SELLE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

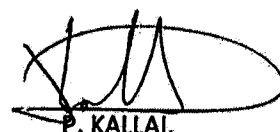


J. ALTRUY,

L. SELLE,



M. POWIS DE TENBOSSCHE,



P. KALLAI,

*Madame L. SELLE, 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 est signé par P. KALLAI, conseiller, et M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,*



J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 juin 2017, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

