

Copie

Délivrée à: me. PIRET Etienne

art. 792 C.J.

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

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 848
Date du prononcé
26 mars 2018
Numéro du rôle
2016/AB/279

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-0000107204-0001-0010-01-01-1



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

En cause de :

La S.A

dont le siège social est établi à
partie appelante,

représentée par Maître PIRON Sarah ioco Maître LENAERTS Henri-François, avocat à 1160
BRUXELLES,

contre :

B

domicilié à

partie intimée,

représentée par Maître PIRET Etienne, avocat à 1000 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 la SA : contre le jugement prononcé le 6 octobre 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 14 mars 2016 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions de synthèse d'appel de la SA : reçues au greffe de la Cour le 20
octobre 2017 ;

Vu les conclusions additionnelles d'appel de synthèse de Monsieur B/ : reçues au
greffe de la Cour le 24 novembre 2017 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 26 février 2018.

┌ PAGE 01-00001077204-0002-0010-01-01-4 ┐



I. RECEVABILITÉ 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 B est entré au service de la SA , le 7 août 1984, en qualité d'ouvrier-rejointoyeur à temps plein.

La SA a mis fin au contrat de travail de Monsieur B par courrier du 22 février 2012 libellé comme suit :

« Nous vous informons que nous sommes dans l'obligation de résilier votre contrat de travail, conclu le 07/08/1984, à la date du 22/02/2012.

Il vous sera attribué une indemnité pour rupture de contrat égale au salaire pour la période du préavis de 56 jours. Cette indemnité vous sera communiquée après son calcul par notre secrétariat social.

À partir du 23/02/2012, vous êtes libéré de vos obligations de fournir des prestations de travail. (...).

Le motif du licenciement repris sur le formulaire C4 est : « réorganisation de l'entreprise ».

L'organisation syndicale de Monsieur B a interpellé la SA sur les motifs de ce licenciement.

La SA a répondu à l'organisation syndicale de Monsieur B le 20 mars 2012, par courrier ainsi rédigé :

« Une première organisation est survenue surtout suite aux agissements du principal intéressé.

Monsieur B travaillait depuis toujours sous protection d'un membre de sa famille qui s'avéra être chef de son équipe. Grâce à cette protection, nous n'étions malheureusement pas au courant de certains agissements et de la manière de travailler de Monsieur B. Cette « manière » est devenue évidente depuis le départ en pension de son « protecteur ». Depuis ce moment nous étions confrontés à de nombreux problèmes liés au travail de Monsieur B.



En conséquence de ses agissements (non respect des consignes des clients, remarques adressées aux clients, mauvais rapports avec les collègues sur le chantier etc.) nous avons perdu pratiquement tous les clients pour les travaux de silicone et joint souple en intérieur et avons dû reformer de nouvelles équipes lesquelles travaillent depuis lors essentiellement dans des travaux à l'extérieur.

Suite à la réorganisation, Monsieur B ne s'adaptait ni aux nouvelles tâches ni aux équipes, semait le trouble et la mauvaise humeur parmi ses collègues. A plusieurs reprises nous avons fait le rappel des règles à respecter, lors des réunions des équipes ainsi que lors d'entretiens individuels. Monsieur B n'était pas d'accord de s'adapter aux règles de l'entreprise ni à la nouvelle organisation.

En conséquence, nous avons dû procéder à une seconde réorganisation qui passait par le licenciement de Monsieur B et la réorganisation des équipes.

Cette réorganisation de l'entreprise s'avérait nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

(...) ».

Monsieur B a cité la SA devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 18 février 2013.

Aux termes de ses dernières conclusions déposées au greffe de ce Tribunal, Monsieur B sollicitait le Tribunal de condamner la SA au paiement d'une somme brute de 15.683,20 euros majorée des intérêts légaux et judiciaires, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 157,28 euros.

Monsieur B a également invité le Tribunal à déclarer le Jugement exécutoire.

Aux termes de son Jugement prononcé le 6 octobre 2014, le Tribunal a fait droit aux demandes de Monsieur B excepté celle qui invitait le Tribunal à déclarer le Jugement exécutoire par provision.

Le Tribunal a en effet considéré que la SA ne prouvait pas que le licenciement était fondé sur les nécessités de l'entreprise, ni sur l'aptitude ou la conduite de Monsieur B.

Le Tribunal a estimé que les documents et tableaux produits par la SA pour justifier l'activité de la société, ne pouvaient être considérés comme probants, étant établis unilatéralement.



Le Tribunal a également estimé, en ce qui concerne l'aptitude et la conduite de Monsieur B. que les reproches formulés par la SA à celui-ci ne reposaient sur aucune pièce probante.

Le Tribunal a enfin constaté que Monsieur B. avait loyalement collaboré à la charge de la preuve en produisant plusieurs témoignages établissant la qualité de son attitude au travail.

La SA. a interjeté appel de ce jugement.

Elle fait grief au Tribunal de ne pas avoir correctement apprécié tant en fait qu'en droit les éléments de la cause.

La SA. soutient à titre principal que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est inconstitutionnel.

À titre subsidiaire, la SA invoque la perte de clients et ses difficultés économiques et financières ayant nécessité le licenciement de deux de ses ouvriers parmi lesquels figure Monsieur B.

La SA sollicite partant la Cour de réformer le jugement déferé et de déclarer les demandes originaires de Monsieur B. non fondées.

À titre subsidiaire, la SA sollicite la Cour de dire pour droit que Monsieur B. ne peut prétendre à aucune indemnité de procédure vu qu'il a été représenté devant le Tribunal par un délégué syndical et non par un avocat.

Monsieur B. sollicite pour sa part la confirmation du jugement déferé et la condamnation de la SA. au paiement des frais et dépens de l'appel.

III. EN DROIT.

Il convient de rappeler que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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 du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs invoqués incombe à l'employeur (...). ».



La SA. soutient à titre principal que cet article 63 est inconstitutionnel, rappelant que dans son arrêt n°187/2014 rendu le 18 décembre 2014, la Cour constitutionnelle a considéré que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 violait les articles 10 et 11 de la Constitution.

La Cour rappelle que la Cour constitutionnelle a toutefois précisé dans l'arrêt précité que « les questions préjudicielles appellent une réponse affirmative mais que les effets de la disposition en cause doivent être maintenus jusqu'au 1^{er} avril 2014 ».

La SA. invoque certes la motivation d'un jugement rendu par le Tribunal du travail du Hainaut qui estime 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 inconstitutionnelle » (T.T.Hainaut, division de Mons, 9 novembre 2015).

La Cour de céans n'estime pas pouvoir suivre la motivation de ce jugement.

En effet, elle entend rappeler qu'outre le fait que la doctrine a toujours considéré la possibilité pour la Cour constitutionnelle de moduler l'effet dans le temps de ses arrêts rendus sur question préjudicielle, l'article 28 alinéa 2 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 dispose expressément que « Si la Cour l'estime nécessaire, elle indique, par voie de disposition générale, ceux des effets des dispositions ayant fait l'objet d'un constat d'inconstitutionnalité qui doivent être considérés comme définitifs ou maintenus provisoirement pour le délai qu'elle détermine ».

Par ailleurs, comme l'a précisé la Cour de cassation, en vertu des articles 26 § 2 alinéa 2 et 28 de la loi spéciale du 6 janvier 1989, les arrêts de la Cour constitutionnelle ont valeur déclaratoire et s'imposent tant à la juridiction qui a posé la question préjudicielle qu'à celle qui est confrontée à une question ayant un objet identique (Cass., 5 février 2016, C.15.0011.F.).

Il résulte de ce qui précède que Monsieur B. ayant été licencié avant le 1^{er} avril 2014, peut se prévaloir de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 pour former une demande de paiement de l'indemnité prévue par cette disposition.

En ce qui concerne la motivation du licenciement qui selon la SA. justifierait le caractère non abusif de celui-ci, la Cour rappelle que celle-ci résume explicitement sa position, à titre subsidiaire, à la huitième page de ses conclusions en précisant que « Le licenciement de Monsieur B., motivé principalement par les difficultés économiques et financières de l'activité de rejointoiment, et par la nécessité de réduction du personnel en résultant, n'est pas abusif ».



La Cour relève que cette motivation que la SA tente de justifier dans l'argumentation qu'elle développe aux pages suivantes de ces mêmes conclusions, ne correspond pas à celle qui fut précisée à l'organisation syndicale de Monsieur B lorsque celle-ci l'a interrogée sur les raisons du licenciement de ce dernier.

Si dans le courrier adressé le 20 mars 2012, par la SA à l'organisation syndicale de Monsieur B, il est certes fait état d'une réorganisation en fonction notamment d'une modification du type de travaux effectués par la société, celle-ci déclarant avoir axé ses activités davantage sur des travaux extérieurs plutôt que des travaux de siliconage et de joints souples en intérieur, il n'est par contre fait état à quelque'endroit de difficultés économiques et financières, le licenciement de Monsieur B étant présenté comme justifié par son attitude et par le fait que précisément, dans le cadre de la réorganisation dont question ci-avant, Monsieur B ne s'adaptait pas à ses nouvelles tâches, refusait de s'adapter aux règles de l'entreprise et à la nouvelle organisation, et semait le trouble et la mauvaise humeur parmi ses collègues.

Comme le fait pertinemment observer Monsieur B en termes de conclusions « *Il se déduit donc en réalité de cet écrit de l'appelante [le courrier précité du 20 mars 2012] que selon ce qu'elle invoque, ce n'est en réalité pas la réduction de ses activités en terme de rejointoyage qui aurait déterminé le licenciement du concluant (cette réduction ayant déterminé la réaffectation du concluant) mais bien les réactions du concluant (selon l'appelante) ensuite de cette réaffectation. Ce qui est évidemment fort différent...* ».

Un licenciement d'abord lié à la conduite et l'aptitude du travailleur est donc devenu un licenciement fondé sur les nécessités de l'entreprise.

Certes l'un n'exclut pas nécessairement l'autre.

Par ailleurs, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 n'oblige nullement l'employeur à faire connaître les motifs qui ont présidé à sa décision au moment où le licenciement est notifié. L'employeur peut justifier le licenciement en cours d'instance.

Toutefois, comme le rappelle Charles-Éric Clesse « *Il appartient au juge de déterminer la cause réelle du licenciement, de rechercher l'exactitude ou l'inexactitude de la cause invoquée et de constater l'existence ou l'absence de moyens de preuve* » (C.E. CLESSE, *Le licenciement abusif : chronique de jurisprudence 1990-2003*, Ed. Kluwer, Bruxelles, 2004, p. 34).

A propos de la recherche de l'exactitude ou de l'inexactitude de la (des) cause(s) invoquée(s) par l'employeur pour justifier le licenciement intervenu, la doctrine et la jurisprudence insistent sur « *le droit du juge de considérer comme peu plausibles les explications trop tardives ou soulevées « à titre subsidiaire » vu l'échec d'une démonstration antérieure*



portant sur les « premiers motifs » invoqués » (B.H. VINCENT, « Et l'indemnité de licenciement abusif de l'ouvrier ? », *Orientations*, 2002, p.111).

C'est précisément en ce sens que la Cour du travail de Mons a dénié toute crédibilité à un argument d'inaptitude invoqué après qu'ait été invoquée une restructuration de l'entreprise, ce motif ne résultant d'aucun élément ni document antérieur (C.T. Mons, 2 novembre 1990, inédit, R.G.n° 9413 cité par B.H. VINCENT, *op.cit.*, p. 111, mais également par M.JOURDAN « Le licenciement abusif de l'ouvrier - évolution récente », *Orientations*, 1992, p. 62).

En l'espèce, la Cour relève que les manquements initialement invoqués par la SA et devant seuls être considérés comme motif de la réorganisation alléguée et du licenciement intervenu, non seulement ne ressortent d'aucun élément du dossier, la SA ne produisant aucune attestation de travailleurs ou de clients de l'entreprise étayant sa position, ni quel qu'avertissement, remarque ou observation qu'elle aurait dû adresser à Monsieur B, alors que Monsieur B produit pour sa part plusieurs attestations de clients et collègues, desquelles il résulte qu'il était apprécié tant par ses collègues que par les clients de la société.

Par ailleurs, l'affirmation de la SA évoquée notamment dans le courrier précité du 20 mars 2012, selon laquelle les prétendus manquements de Monsieur B, seraient demeurés inaperçus compte tenu de l'« écran » qu'aurait formé son supérieur hiérarchique qui n'était autre que son beau-père, Monsieur D, est dépourvue de toute vraisemblance et cohérence, dès lors que Monsieur B a été licencié quatre ans après le départ de Monsieur D et était par ailleurs en fonction au service de la SA plusieurs années avant que son beau-père ne soit engagé, ce qui n'est pas contesté par l'appelante.

Il résulte de ce qui précède que le motif de licenciement invoqué, lié à la conduite et à l'aptitude de Monsieur B, celles-ci fussent-elle même, selon l'appelante, à l'origine de la réorganisation d'une partie de l'entreprise, n'est ni justifié, ni établi.

La Cour entend préciser pour autant que de besoin, quod non eu égard à ce qui précède, qu'à supposer même qu'elle eût pu prendre en considération le motif de licenciement fondé sur les nécessités de l'entreprise, elle eût dû relever que la SA ne rencontrait pas valablement l'argumentation de Monsieur B qui, rappelant que l'examen de l'absence de rentabilité de l'occupation d'un travailleur s'opère par l'examen du rapport entre les coûts et les recettes afférents à l'activité à laquelle il est affecté, soutient qu'au terme du dossier produit et des chiffres évoqués par la SA, celle-ci n'identifie pas en réalité l'évolution du chiffre d'affaires réalisé par elle au travers des activités de rejointoyage mais seulement l'évolution de la part du chiffre d'affaires résultant des activités de rejointoyage par rapport au total de son chiffre d'affaires.



La Cour entend également préciser, toujours pour autant que de besoin, que c'est à tort que la SA [redacted] invoque l'arrêt rendu le 28 juin 2017 par la Cour de céans autrement composée, dans un litige l'opposant à un autre de ses travailleurs licencié le 27 juin 2012, Monsieur W. [redacted], pour justifier les circonstances économiques qui seraient aussi à l'origine du licenciement de Monsieur B. [redacted]

En effet, à supposer que le motif économique eût été le motif du licenciement de Monsieur B. [redacted] - quod non eu égard à ce qui précède - force est de rappeler qu'il résulte de l'arrêt du 28 juin 2017 produit par la SA [redacted], que la date du licenciement de Monsieur W. [redacted], à savoir celle du 27 juin 2012, est précisément justifiée par celle-ci, par le temps qui lui fut nécessaire pour disposer et analyser les chiffres de l'année 2011, et que par conséquent elle ne pouvait nécessairement pas disposer de ces chiffres au moment du licenciement de Monsieur B. [redacted] qui est intervenu le 22 février 2012, soit quatre mois plus tôt.

Il résulte de ce qui précède que la SA [redacted] ne justifie pas avoir licencié Monsieur B. [redacted] pour un des motifs expressément prévus à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

L'appel n'est partant pas fondé.

En ce qui concerne les dépens, la Cour rappelle que la SA [redacted] soutient, à titre subsidiaire dans ses conclusions, que Monsieur B. [redacted] ayant été représenté en première instance par son organisation syndicale, il n'est pas en droit de réclamer le paiement d'une indemnité de procédure.

Le jugement déferé qui, compte tenu du non-fondement de l'appel, doit être confirmé, n'a précisément pas condamné la SA [redacted] au paiement d'une indemnité de procédure, mais seulement au paiement des frais de citation.

Le jugement doit partant être confirmé en ce compris en ce qu'il a statué sur les dépens.

Monsieur B. [redacted] ayant été représenté devant la Cour par un avocat, est, conformément au prescrit de l'article 1017 du Code judiciaire, en droit de prétendre à l'indemnité de procédure qu'il liquide à la somme de 1.320 euros.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,



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

Reçoit l'appel,

Le déclare non fondé, et en déboute la SA.

Confirme par conséquent le jugement déféré, en ce compris en ce qu'il a statué sur les dépens.

Condamne en outre la SA. au paiement des frais et dépens de l'appel liquidés par Monsieur B' à la somme de 1.320 euros, étant l'indemnité de procédure, et lui délaisse les siens propres.

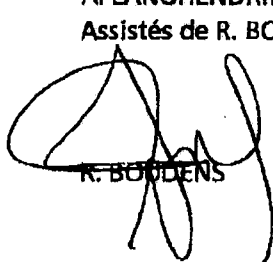
Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, président,

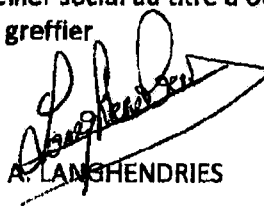
A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur,

A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,

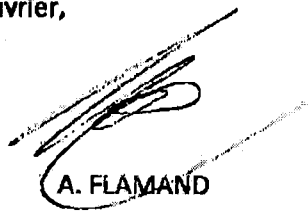
Assistés de R. BOUDENS, greffier



R. BOUDENS



A. LANGHENDRIES



A. FLAMAND

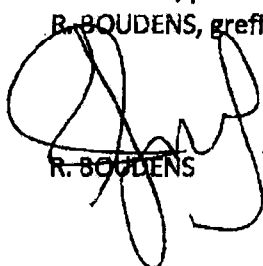


X. HEYDEN

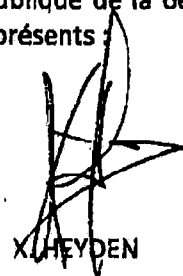
L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 mars 2018, où étaient présents :

X. HEYDEN, président,

R. BOUDENS, greffier,



R. BOUDENS



X. HEYDEN

