



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2015/AM/47</b>
<b>C.C. / FRABEL DOORS SA</b>
Numéro de répertoire <b>2016/</b>
<b>Arrêt contradictoire définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
03 mai 2016**

Droit du travail.  
Contrat de travail d'ouvrier.  
Licenciement abusif.  
Licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.  
Absence de preuve versée aux débats par l'employeur.  
Absence de renversement par l'employeur de la présomption légale instituée par l'article 63 de la loi du 3/7/78.  
Article 578, 1° du Code judiciaire.  
Arrêt contradictoire définitif.

**EN CAUSE DE :**

**Monsieur C.C.**, domicilié à ....,

**Partie appelante, demanderesse originaire**, représentée par monsieur DILLEMANS, délégué syndical dont la procuration repose au dossier de la procédure,

**CONTRE :**

**La S.A. FRABEL DOORS**, dont le siège social est établi à ....,

**Partie intimée, défenderesse originale**, comparaisant par son conseil maître CLAES, avocat à Bruxelles.

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 10/11/2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi (actuellement dénommé tribunal du travail du Hainaut), division de Mons, appel formé par requête reçue au greffe le 11/02/2015 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 13/03/2015, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Monsieur C.C., ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 25/01/2016 ;

Vu, pour la S.A. FRABEL DOORS, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel faxées au greffe le 04/03/2016 ;

Entendu le mandataire de Monsieur C.C. et le conseil de la S.A. FRABEL DOORS, en leurs dires et moyens à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre du 05/04/2016.

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL.**

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour le 11/02/2015, Monsieur C.C. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 10/11/2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

#### **FONDEMENT.**

##### **1. Les faits de la cause.**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur C.C., né le ..., est entré au service de la S.A. FRABEL DOORS, le 20/11/2009 en qualité de menuisier et ce dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée indéterminée ce jour-là.

Il était affecté à l'assemblage des « mini-expositions d'escaliers » qui constituent les modèles de présentation en show-room chez les clients.

Ses prestations étaient effectuées à Dour.

Le 31 mars 2011, Monsieur C.C. a été licencié moyennant le versement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 35 jours calendrier, couvrant la période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 5 mai 2011.

Le formulaire C4 complété par l'employeur le 5/4/2011 indique comme motif précis de chômage : « *Réorganisation de service* ».

Suite à une demande d'explication portant sur les circonstances du licenciement adressée le 13/02/2012 par l'organisation syndicale de Monsieur C.C. à la S.A. FRABEL DOORS, celle-ci fit valoir ce qui suit par courrier du 08/03/2012 :

*« Monsieur C.C. fut affecté à l'assemblage des « mini expositions d'escaliers », qui sont les modèles de présentation en show-room chez les clients.*

*Il est indispensable de relever que cette production de « mini expositions d'escaliers » s'est révélée non rentable en raison des faibles conditions de prix acceptées par les clients. Il a donc été décidé d'arrêter cette production dans le courant du mois de mars 2011 sur le site de Dour. Ceci explique le terme « réorganisation de service » tel que mentionné sur le C4 ».*

Contestant le motif de son licenciement, Monsieur C.C. décida de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Rétroactes de la procédure.**

Par requête contradictoire reçue au greffe du tribunal le 27/03/2012, Monsieur C.C. a sollicité la condamnation de la S.A. FRABEL DOORS au paiement :

- de la somme en principal de 11.960,53€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 31/03/2001 ;
- des entiers frais et dépens.

Monsieur C.C. postulait, également, que le jugement à venir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Par un premier jugement prononcé le 14/10/2013, le tribunal déclara la demande recevable et ordonna la réouverture des débats aux fins que :

- les parties produisent la lettre du 31 mars 2011 par laquelle la S.A. FRABEL DOORS notifia à Monsieur C.C. son licenciement moyennant le versement d'une indemnité compensatoire de préavis.
- la S.A. FRABEL DOORS produise :
  1. le détail des différentes rubriques du compte de résultats arrêté au 30 juin 2011 ;
  2. le bilan arrêté au 30 juin 2011 ;
  3. le procès-verbal de l'assemblée générale du 27 octobre 2011 ;
  4. le compte de résultats arrêté au 30 juin 2012 ;
  5. le bilan arrêté au 30 juin 2012 ;
  6. le procès-verbal de l'assemblée générale qui a approuvé les comptes annuels en 2012 ;
  7. une copie des DIMONA («déclaration immédiate de l'emploi») relatives aux mouvements de personnel (entrées et sorties) en 2011 ;
- la S.A. FRABEL DOORS explicite le motif pour lequel elle a mentionné, dans ses conclusions, que son numéro d'inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises était le 0432.619.307, alors qu'il s'agit du numéro d'inscription de la SA SOGEM, laquelle semble finalement s'être chargée de la sous-traitance de la production des « mini-expositions d'escaliers »

Par un second jugement prononcé le 10/11/2014, le tribunal du travail déclara la demande de Monsieur C.C. non fondée et le condamna à payer à la S.A. FRABEL DOORS les dépens de l'instance ramenés à la somme de 1000€.

Il estima, en effet, que le licenciement signifié à Monsieur C.C. était fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Monsieur C.C. interjeta appel de ce jugement.

#### **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :**

Monsieur C.C. estime avoir été victime d'un licenciement abusif.

Il relève que, peu avant son licenciement, l'intimée a sollicité le FOREm pour la publication de deux annonces relatives à des emplois de menuisier respectivement le 25/02/2011 et le 18/03/2011.

Parallèlement à ces annonces, note Monsieur C.C., l'intimée a fait appel, à cette période, à de nombreux intérimaires.

Il estime que, contrairement à ce qui a été décidé par le premier juge, l'intimée n'apporte aucune preuve concrète de la nécessité de réorganiser son entreprise alors que le bilan social démontre qu'elle a augmenté le volume de l'emploi (soit par l'entremise d'engagements sous contrats de travail à durée indéterminée soit en recourant à des intérimaires) après l'avoir licencié malgré ses pertes reportées importantes.

En outre, fait valoir Monsieur C.C., les pièces fournies par l'intimée ne permettent pas de considérer que cette dernière avait, à cette époque, arrêté la fabrication de mini escaliers pour la confier à la société roumaine.

Il met, également, en exergue le licenciement d'un autre travailleur, Monsieur V., intervenu dans les mêmes circonstances un mois plus tôt, licenciement dont le caractère abusif a été reconnu par la cour de céans aux termes d'un arrêt prononcé le 22/10/2014.

Monsieur C.C. fait observer que, contrairement à ce que prétend l'intimée, il effectuait correctement son travail et était polyvalent dans la société, comme l'atteste le contremaître D'H. ajoutant qu'il ne s'est jamais vu signifier d'avertissement portant sur la qualité de son travail.

Il dénonce, enfin, le dénigrement des tâches exécutées par ses soins dont fait montre l'intimée s'interrogeant sur les raisons qui ont conduit cette dernière à engager des menuisiers qualifiés pour faire face à son départ et à celui de son collègue alors qu'ils disposaient, tous deux, des qualifications requises.

Monsieur C.C. sollicite la réformation du jugement dont appel.

**POSITION DE LA S.A. FRABEL DOORS :**

L'intimée fait valoir que la pérennité de ses établissements était compromise de telle sorte qu'elle s'est vue contrainte de prendre des mesures d'économie afin de pouvoir assurer sa survie.

Elle indique que, dans ce cadre, elle a décidé d'arrêter l'activité d'assemblage des « mini-expositions d'escaliers ».

L'intimée relève, en effet, que dans la mesure où les pièces servant à l'assemblage des « mini-expositions d'escaliers » provenaient de la société SOGEM PRODUCTION, établie en Roumanie, qui est spécialisée dans la fabrication des escaliers (filiale de la S.A. SOGEM qui est active dans la distribution d'escaliers en kit dans la grande distribution et dans le négoce de produits de menuiserie), il a été décidé de confier cette tâche à la S.P.R.L. SOGEM PRODUCTION afin de réduire les coûts d'assemblage que cette activité engendrait pour la société FRABEL DOORS.

Selon elle, la situation inquiétante de la société FRABEL DOORS au début de l'année 2011 (perte de 655.398€ lors de la clôture du premier exercice fiscal) et les faibles conditions de vente acceptées par les clients de la grande distribution pour ses produits destinés aux expositions en magasin, empêchaient le maintien de l'unité d'assemblage des « mini-expositions d'escaliers » sur le site de la société à Dour, situation qui entraîna le licenciement des deux ouvriers qui y étaient affectés.

Elle prétend n'avoir engagé personne en remplacement de Monsieur C.C. et dément que la sollicitation par ses soins du FOREm pour faire paraître des offres d'emploi soit la conséquence du départ de Monsieur C.C. dès lors que :

- la première annonce est antérieure de plus d'un mois au licenciement de Monsieur C.C. et visait le remplacement de deux travailleurs intérimaires dont le contrat prenait fin le 11/02/11 et qui étaient affectés à une autre activité que celle des « mini-expositions d'escaliers » ;
- la seconde vise l'engagement d'un travailleur-intérimaire ;
- la procédure est postérieure de près de 8 mois au licenciement de Monsieur C.C. et vise, aussi, l'engagement d'un travailleur-intérimaire.

Au demeurant, relève l'intimée, ces offres d'emploi ne présagent pas de la bonne santé économique de l'entreprise qui, au moment des faits, connaissait de graves difficultés de trésorerie.

Enfin, elle souligne que les compétences suffisantes en menuiserie dont se prévaut Monsieur C.C. ne confère pas un caractère abusif à son licenciement dès lors que celui-ci a été décidé dans un souci de cohérence organisationnelle.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement dont appel.

**DISCUSSION – EN DROIT :**

- I. **Fondement de la requête d'appel**
- I. **1. Quant au chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif**
- I. **1. a) Rappel des principes applicables**

En droit, la matière est régie par l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail lequel dispose : « *Est considéré comme licenciement abusif pour l'application au 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 incombe à l'employeur...* ».

Depuis l'entrée en vigueur de cette disposition nouvelle de la loi précitée, la Cour de cassation n'a eu de cesse de rappeler que « le licenciement pour des motifs qui ont un lien avec la conduite de l'ouvrier n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail », même si le comportement incriminé n'est ni constitutif de motif grave ou d'une certaine gravité, ni critiquable, ni fautif, ni même déraisonnable (voyez : Charles-Eric CLESSE : Le licenciement abusif, Kluwer, p. 36 et suivantes qui cite : Doc. Parl., Ch. Repr., sess. Ord. 1968-1969, p. 45 et 46 et voyez notamment : Cass., 8 décembre 1986, Juridat : JC86C83 ; Cass., 17 février 1992, JTT., 1992, p. 222 et Juridat : JC922H3 ; Cass., 6 juin 1994, Pas. 1994, I., p. 562 ; Cass., 22 janvier 1996, Chron. D. S., 1996, p. 336 et Juridat : JC961M5 ; Cass., 7 mai 2001, JTT., 2001, p. 407 ; Cass., 18 juin 2001, JTT., 2001, p. 406).

Cette interprétation était très largement suivie par les juridictions de fond (voyez notamment : CT. Liège, 12 mars 1997, Juridat : JS50502 ; CT. Liège, 3 mars 2004, Juridat : JS60687 ; CT. Bruxelles, 20 octobre 2003, Juridat : JS60956 ; CT. Mons, 4 octobre 2004, Juridat : JS60113 ; CT. Bruxelles, 13 mai 2002, Juridat : JS60102 ; CT. Mons, 7 avril 2000 ; Juridat : JS52586 ; CT. Mons, 28 juin 2006, RG. 19823).

Certes, comme l'ont observé avec pertinence J. CLESSE et F. KEFER (« Le contrat de travail » - Examen de jurisprudence (1995-2001), R.C.J.B., 2003, p. 237) « la conduite de l'ouvrier ne doit pas nécessairement être fautive pour exclure le licenciement abusif : cependant, cette conduite doit être d'une nature telle qu'elle rend le licenciement nécessaire, excluant, ainsi, l'arbitraire patronal (...) ».

Néanmoins, cette nuance ne se retrouvait pas dans l'enseignement issu des derniers arrêts de la Cour de cassation prononcé le 07/05/2001 (JTT, 2001, p. 407) selon lequel lorsque le juge constate que les faits, dûment établis, invoqués pour justifier le licenciement relèvent de la conduite de l'ouvrier, dans le sens extensif que le langage donne à ce terme, le juge doit exclure le caractère abusif du licenciement. Toute autre exigence, par exemple une gravité minimale (Cass., 6 juin 1994, déjà cité), l'existence de reproches antérieurs (Cass., 9 octobre 1995, Bull., 1995, p. 891), des conséquences préjudiciables, ajoute à la loi une exigence qu'elle ne contient pas et violerait celle-ci.

La Cour de cassation optait, ainsi, résolument pour une interprétation littérale de la loi qui retirait au juge de fond tout pouvoir d'apprécier si les faits invoqués étaient suffisamment consistants que pour justifier le licenciement.

La preuve que devait fournir l'employeur était donc double selon l'enseignement traditionnel de la Cour de cassation :

- il devait prouver ce qu'étaient, en fait, les motifs liés à la conduite, à l'aptitude et/ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- il devait démontrer que ces faits avaient un lien avec le licenciement.

La Cour de cassation a, toutefois, opéré un revirement jurisprudentiel aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 (R.G. n° S.09.0092.N).

En effet, selon la Cour de cassation (qui était saisie d'un pourvoi faisant valoir qu'un refus de travail était indiscutablement lié à la conduite du travailleur de telle sorte qu'un licenciement lié à pareil refus n'était pas abusif même si le refus était légitime et proportionné) un licenciement fondé sur un motif en lien avec l'aptitude ou à la conduite du travailleur est abusif lorsque le motif invoqué présente un caractère manifestement déraisonnable.

Il appartient, selon la Cour de cassation, au juge du fond de décider si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime.

La Cour de cassation précisa explicitement, aux termes du dispositif, que manquait en droit le moyen qui considérait que dès que le licenciement d'un travailleur ouvrier présentait un lien avec sa conduite – et indépendamment de la nature de celle-ci – il ne pouvait y avoir de licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et que le juge du fond serait sans pouvoir pour apprécier si la conduite vantée constituait un motif valable de licenciement.

La Cour de cassation rejeta, dès lors, le pourvoi.

L'enseignement dispensé par la Cour de cassation aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 peut, dès lors, être résumé comme suit :

- un licenciement en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier peut, malgré tout, être considéré comme abusif lorsque le motif qui le sous-tend est manifestement déraisonnable ;
- il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en lien avec le licenciement constitue un motif légitime de licenciement ;
- le moyen avancé par l'employeur selon lequel le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3/7/1978 dès que celui-ci présente un lien avec le comportement de l'ouvrier, peu importe la nature de ce comportement, et qu'il n'appartient pas au juge de vérifier si ce comportement constitue un motif valable de licenciement, manque en droit.

Ainsi, dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, le juge conserve, donc, selon la Cour de cassation, un pouvoir conséquent puisqu'il doit, non seulement, identifier les faits constitutifs du motif du licenciement mais, également, déterminer si ce fait (en l'occurrence le comportement de l'ouvrier) est susceptible de constituer un motif légitime et licite au regard de l'article 63 de la loi du 3/7/1978.

En d'autres termes, la Cour de cassation considère que le caractère légitime ou non du comportement du travailleur doit être pris en considération dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement.

Cet arrêt définit, ainsi, les pouvoirs du juge du fond dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement de l'ouvrier et consacre, tout à la fois, l'obligation du contrôle du motif manifestement déraisonnable et celle du comportement légitime adopté par l'ouvrier (voyez : V. GUTMER « Licenciement abusif : un arrêt de la Cour de cassation qui fait du bruit ! », A.E.B. du 31/1 au 13/2/2011, Kluwer ; V. COPPENS « Licenciement abusif : mise au point de la Cour de cassation », in Signaux sociaux, Kluwer, n° 14, Année 28 ; « Contrôle du licenciement de l'ouvrier pour un motif lié à sa conduite : un arrêt décisif de la Cour de cassation », Terra Laboris ASBL, Ors., 2011/1, p. 23 ; V. VANNES et L. DEAR « La rupture abusive du contrat de travail, Théorie et applications, Bruxelles, Bruylant, 2011, p.140 et ss).

En conclusions, il apparaît au juge du fond de contrôler la réalité du motif invoqué par l'employeur en ce qu'il se fonde sur la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en s'attachant à vérifier si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime, c'est-à-dire que le motif n'est pas manifestement déraisonnable.

Les mêmes principes sont d'application lorsque sont invoqués par l'employeur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service pour justifier le licenciement signifié à un ouvrier.

M. JOURDAN relève, à ce sujet, que « tous motifs avérés, liés à l'expansion de l'entreprise, à la poursuite de son activité ou, tout simplement à sa survie, relèvent de la finalité économique. Ils peuvent entraîner des suppressions d'emploi au détriment de la finalité sociale, vu les exigences de l'intérêt économique. La finalité sociale s'efface, donc, dans les faits, devant celui-ci.

Le contrôle de légalité peut, cependant, s'exercer sur les licenciements intervenus dans ce contexte afin de vérifier si les nécessités vantées sont avérées et si le licenciement est fondé sur celles-ci. Ainsi, pour que l'abus de droit ne soit pas retenu, il faut que le motif invoqué par l'employeur ait un lien direct et nécessaire avec le licenciement.

Par exemple, la réorganisation en tant que telle n'est un motif licite que si elle implique la nécessité de licencier le travailleur visé soit de supprimer une fonction déterminée. Le contrôle du caractère licite du motif de licenciement ne remet donc pas en cause le pouvoir de l'employeur d'opérer des choix au mieux des intérêts de son entreprise. Le contrôle de légalité n'implique pas que les juridictions s'immisceraient dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et qu'elles vérifieraient, ainsi, l'opportunité des mesures mises en œuvre.

Quel que soit le motif (licite), le licenciement ne pourra, toutefois, pas s'accompagner du remplacement du travailleur licencié », conclut cet auteur (M. JOURDAN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier – Evolutions » in « Le licenciement abusif : Notions, Evolutions, questions spéciales », Actes du colloque du 6/3/2009 organisé par la Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, 2009, p. 81).

Il va, effectivement, de soi, que le contrôle opéré par le juge du fond ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement.

En effet, l'employeur est, en principe, seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge n'ayant, à cet égard, pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci (CLESSE et KEFER, « Examen de jurisprudence » (1995-2001) – Contrat de travail, R.C.J.B., 2003, pp. 237 à 240 et réf. citées), son rôle se limitant à vérifier la validité du motif avancé à l'appui de la décision de rompre, et en aucun cas, l'opportunité de cette décision (CT. Mons, 23 décembre 1994, JTT., 1995, p. 141 et réf. citées ; CT. Bruxelles, 18 mars 2002, JTT., 2002, p. 339 ; CT. Liège, 22 mars 2004, RG. 7242/02, inédit).

### Le régime probatoire

Selon l'enseignement de la Cour de cassation : « *La charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur pour l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Cette règle n'oblige toutefois pas le juge à ne tenir compte que des motifs indiqués et établis par l'employeur ; elle l'autorise également à fonder sa décision en faveur de l'absence du caractère abusif sur d'autres éléments produits régulièrement, qui, bien que l'employeur ne les ait pas proposés comme motifs, ont également déterminé le licenciement d'après l'avis du juge et qui se rapportent à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » (Cass., 15.06.1988, 3<sup>ème</sup> Ch., JTT, 1989, p.6).

La Cour de céans s'est déjà exprimée dans le même sens en décidant qu'en l'absence de précisions du législateur, il n'y avait pas lieu de limiter à ceux énoncés lors de la rupture les motifs invoqués dont l'employeur a la charge de la preuve et qu'il s'imposait de tenir compte des motifs réels, même si ceux-ci ne sont exprimés par l'employeur qu'au moment où, confronté à une demande d'indemnité, il est appelé à justifier des motifs de l'usage de son droit de licencier (voyez : C.T. Mons, 5<sup>ème</sup> Ch., 09.10.1981, JTT, 1983, p. 24 et C.T. Mons, 8<sup>ème</sup> Ch., 06.06.2006, RG 18245 ; C.T. Mons, 2<sup>ème</sup> Ch., 15.05.2006, RG 18891 ; C.T. Mons, 28.06.2006, RG 19823).

Ainsi, dès lors que l'employeur contre lequel est introduit une action en reconnaissance du caractère abusif du licenciement au sens de l'article 63 précité, invoque en cours de procédure des motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, sont néanmoins susceptibles de révéler le lien existant entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur comme les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, la juridiction saisie ne peut se limiter à l'examen de la réalité du motif effectivement invoqué aux termes de la lettre de congé ou sur le formulaire de chômage C4.

#### **I. 1. B) Application des principes au cas d'espèce.**

En l'espèce, l'intimée soutient que le licenciement signifié à Monsieur C.C. était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et, plus spécifiquement, par l'arrêt de la production d'assemblage des « mini-expositions d'escaliers » sur le site de Dour avec effet au 31/03/2011.

Selon l'intimée, la fabrication des « mini-expositions d'escaliers » a été confiée à SOGEM PRODUCTION, laquelle est une filiale de la S.A. SOGEM et opère en Roumanie, afin de réduire les coûts d'assemblage que cette activité générerait pour la S.A. FRABEL DOORS ; ainsi, dès le mois de mars 2011, les stocks de pièces pour les « mini-expositions d'escaliers » ont été exportés vers SOGEM PRODUCTION, comme en atteste, selon elle, le bon de livraison dressé au nom de la S.A. SOGEM, le 9 mars 2011 ainsi que le contrat de transport y afférent.

Il est admis que tous motifs avérés, liés à l'expansion de l'entreprise, à la poursuite de son activité ou, tout simplement, à sa survie relèvent de la finalité économique.

Dans ce contexte, le contrôle de légalité du juge n'implique pas qu'il vérifie l'opportunité de la mesure de licenciement prise mais ce contrôle vise à vérifier d'une part, si les nécessités vantées sont avérées et, d'autre part, si le licenciement est fondé sur ces nécessités. Il faut que les motifs économiques invoqués impliquent la nécessité soit de licencier le travailleur visé, soit de supprimer une fonction déterminée (M. JOURDAN, le licenciement abusif de l'ouvrier. Evolution, in « Le licenciement abusif », Perspectives de Droit Social, Anthemis, 2009, p.81).

La cour de céans considère que les pièces versées aux débats par l'intimée ne prouve pas à suffisance que les motifs économiques invoqués sont établis.

En effet, la production aux débats de bons de livraisons de marchandises entre le 9/3/2011 et le 6/7/2011 (pièces 5 et 18 dossier intimée) de la S.A. SOGEM (Belgique) à SOGEM PRODUCTION (Roumanie), ne permet pas de considérer que l'intimée a décidé d'arrêter la fabrication des « mini-expositions d'escaliers » sur le site de Dour à la date du 31/03/2011 et de transférer la production à sa société-soeur établie en Roumanie.

De même, l'attestation non datée du sieur V. (qui cumule les fonctions d'administrateur de FRABEL DOORS et d'administrateur-délégué du groupe SOGEM) ne saurait davantage être prise en compte par la cour de céans dès lors qu'elle est assimilable à une attestation qu'une partie au litige (par l'entremise d'un de ses organes) se délivre à elle-même !

L'arrêt de la fabrication des « mini-expositions d'escaliers » en mars 2011 est, au contraire, démentie par la publication sur le site du FOREm, le 8/3/2011, d'une offre d'emploi d'un menuisier intérimaire pour « la fabrication et le montage d'escaliers ».

C'est en vain que l'intimée argue du type de contrat proposé (contrat de travail intérimaire) pour dénier l'existence du moindre lien entre le licenciement de Monsieur C.C. et l'offre d'emploi concomitante d'un menuisier intérimaire : en effet, force est à la cour de céans de rappeler que l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 24/07/1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs précise que « *le travail temporaire (...), est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un (surcroît temporaire de travail) ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel* ».

En outre, cette annonce publiée sur le site du FOREm ne requérait aucune compétence spécifique.

Ainsi, en tout état de cause, l'offre d'engagement d'un menuisier concomitante au licenciement de Monsieur C.C. dans le but d'exercer les mêmes fonctions que celles confiées à celui-ci atteste sans aucune contestation possible que le licenciement de Monsieur C.C. ne présente aucun lien avec les difficultés économiques invoquées par l'intimée.

**I. 1. C) Conclusions.**

L'intimée ne renverse en aucune façon la présomption de licenciement abusif édictée par l'article 63 de la loi du 3/7/79 de telle sorte que Monsieur C.C. est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif correspondant à 6 mois de rémunération.

La question se pose de savoir si cette indemnité est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

L'arrêté royal du 24/9/2013 a poursuivi l'objectif d'élargir l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale à certaines indemnités payées dans le cadre de la rupture du contrat de travail.

Cet arrêté royal qui a modifié l'article 19 de l'AR du 28/11/1969 (entré en vigueur le 1/10/2013) a, notamment, prévu l'assujettissement aux cotisations ONSS de toutes les indemnités payées pour licenciement abusif d'un ouvrier (sur base de l'article 63 de la loi du 3/7/1978) pour autant que le droit à l'indemnité pour licenciement abusif soit né après le 1/1/2014.

L'AR du 21/12/2013 a, toutefois, supprimé avec effet rétroactif au 1/10/2013 la soumission aux cotisations sociales des indemnités dite de « licenciement abusif » susceptibles d'être octroyées à certains ouvriers dans les conditions prévues par l'article 63 de la loi du 3/7/1978 (voyez à ce sujet le préambule de l'AR du 21/12/2013, M.B., 31/12/2013, 3<sup>e</sup> édition ; T. DRIESSE, « Nouvelles modifications du régime social de certaines indemnités allouées à l'occasion de la fin du contrat », A.E.B. Contrats de travail, Kluwer, 10-23/3/2014, p. 3 et 11).

Très clairement, Monsieur C.C. est en droit de se voir allouer la somme brute de 11.960,53 €, correspondant à 6 mois de rémunération, sous déduction des seuls prélèvements fiscaux, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal dus sur le montant brut depuis le 31/03/2011.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur C.C. du chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif et, partant, de déclarer l'appel de Monsieur C.C..

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare la requête d'appel recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Dit pour droit que le licenciement signifié à Monsieur C.C. le 31/03/2011 présente un caractère abusif de telle sorte que ce dernier est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération, soit la somme brute de 11.960,53€ dont à déduire les prélèvements fiscaux, cette somme devant être majorée des intérêts légaux dus sur les montants bruts depuis le 31/03/2011 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.A. FRABEL DOORS à verser à Monsieur C.C. la somme brute de 11.960,53€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif, somme à majorer des intérêts légaux dus sur les montants bruts depuis le 31/03/2011 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.A. FRABEL DOORS aux frais et dépens des deux instances, s'il en est ;

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,  
Bernard CORNEZ, conseiller social au titre d'employeur,  
Philippe MARTIN, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :  
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 03 mai 2016 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.