

Rép.N° 2001/14608

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

6e Chambre

AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 JUIN 2001.

Contrat du travail
Contradictoire
Définitif

En cause de :

S.A. ZIEGLER, dont les bureaux sont établis à 1020 BRUXELLES, rue Dieudonnée Lefèvre, N° 160;

appelante représentée par Maître Ruchat loco Maître Godin L., avocat à 1050 Bruxelles, avenue Louise, N° 283/21;

Contre :

M Giuseppe, domicilié à

intimé représenté par Maître Jourdan M., avocat à 1050 Bruxelles, rue Lesbroussart, N° 89;

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant:

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment le jugement a quo prononcé contradictoirement le 22 avril 1999 par le Tribunal du Travail de Bruxelles (3e chambre) dont aucun acte de signification n'est produit, la requête d'appel déposée au greffe de la Cour du Travail de Bruxelles le 9 juin 1999, les conclusions de la partie intimée déposées le 12 août 1999, ainsi que celles de la partie appelante déposées le 5 février 2001;

Vu les pièces déposées par les parties;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 14 mai 2001;

I. Résumé des faits et procédure.

Monsieur M est entré au service de la société ZIEGLER le 7 mai 1990, en qualité de chauffeur-magasinier, avec un contrat écrit conclu le 26 avril 1990, pour une durée indéterminée.

Il était affecté au siège d'exploitation à Brucargo (Zaventem) au service exportation. Son travail consistait à charger un des deux camions de la société de fret d'exportation, de présenter les marchandises dans le périmètre de l'aéroport, auprès de la douane et aux hangars des sociétés d'aviation et de les y décharger.

Par lettre recommandée du 31 juillet 1996, la S.A. ZIEGLER a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis de 28 jours prenant cours le 5 août 1996.

Monsieur M, considérant que le licenciement était abusif, a assigné la société ZIEGLER devant le Tribunal du travail par citation du 29 août 1997, en paiement d'une indemnité de 314.652 francs pour licenciement abusif et d'arriérés de rémunération pour prestation d'heures supplémentaires.

Il a également demandé la délivrance des fiches de salaire et de rémunération rectificatives sous peine du paiement d'une astreinte de 300 francs par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir.

En cours de procédure devant le premier juge, Monsieur M a abandonné sa demande d'arriérés de rémunération et de délivrance de documents rectificatifs.

Par le jugement dont appel, le Tribunal du travail a fait droit à sa demande d'une indemnité pour licenciement abusif.

Le Tribunal du travail a considéré que la société ZIEGLER n'avait apporté aucun élément de nature à établir la réalité de la réorganisation alléguée de ses services et en particulier du service "*exportation*" auquel était affecté Monsieur M, et ne prouvait pas une diminution du personnel du "*service exportation*" de son département aérien à la suite de la rupture de ses relations contractuelles avec la société "*Circle Airfreight*".

Le motif du licenciement n'étant pas établi, il a estimé qu'il était sans intérêt d'examiner les considérations émises par la société au sujet du choix qu'elle avait opéré en licenciant Monsieur M plutôt qu'un autre travailleur.

II. Objet de l'appel et position des parties.

La société ZIEGLER ne peut s'incliner devant la décision du premier juge.

Elle demande que celle-ci soit réformée, que la demande originaire de Monsieur M soit déclarée non fondée et qu'il soit condamné aux dépens.

Elle estime avoir dûment établi que le licenciement est intervenu suite à la rupture d'un contrat de correspondance la liant à la société Circle Airfreight qui la représentait sur le territoire des Etats Unis auprès de clients américains ou de destinataires de ses clients belges et qu'elle représentait à son tour auprès de ses clients belges ou des destinataires de ses clients américains.

Elle affirme que cette correspondance bilatérale concernait tant l'importation que l'exportation, et que sa disparition a entraîné une diminution générale des activités en manière telle que le service de Monsieur M fut également touché.

Elle fait observer que la diminution des activités s'est également traduite par une diminution de personnel qui est passé de 44 à 36 personnes entre le 30 avril 1996 et le 31 décembre 1996, au sein de la succursale où était affecté Monsieur M, et que 5 postes de magasinier et 3 postes de chauffeur ont été supprimés.

Ces éléments établissent selon elle que le licenciement était fondé sur les nécessités de fonctionnement et d'organisation de l'entreprise et ne présente dès lors pas un caractère abusif.

Elle soutient qu'en outre les critères objectifs liés à la qualité du travail effectué et au comportement ont présidé au choix de licencier Monsieur M plutôt que d'autres travailleurs, dans le cadre de la réorganisation.

Elle fait référence aux remarques et avertissements qu'elle a dû adresser à Monsieur M

Dès lors que l'existence des motifs économiques est établi, elle considère qu'il lui appartient exclusivement d'apprécier l'opportunité de licencier un travailleur en raison de ces circonstances.

Monsieur M postule la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de l'appelante aux dépens.

Il ne suffit pas, selon lui, que l'employeur, qui a la charge de la preuve, démontre l'existence de difficultés économiques, encore faut-il que celles-ci aient nécessité le licenciement intervenu.

Il considère que la société n'établit pas que la perte du client américain "Circle Airfreight" aurait nécessité son licenciement dès lors que les relations commerciales avec cette société concernaient essentiellement le service importation, alors que lui-même était affecté au service exportation.

La rupture du contrat avec la société Circle Airfreight n'a selon lui aucune incidence sur le volume du fret à l'exportation, la société ZIEGLER devant tout au plus retrouver un distributeur sur le territoire américain et pouvait continuer à compter sur une collaboration ponctuelle de la société américains.

Elle n'établit pas plus, selon lui, que la perte de ce client américain a entraîné pour elle des difficultés économiques l'amenant à devoir licencier du personnel, faisant état de la stabilité de son bilan. Les chiffres avancés par elle au sujet du nombre de licenciements n'a été étayé par aucun élément.

A supposer que la perte du client américain ait affecté le service "*exportation*", encore faudrait-il qu'elle établisse qu'elle était dans l'impossibilité de le réaffecter.

Dans la mesure où la société reste en défaut d'établir qu'une diminution du trafic - à supposer celle-ci établie - l'ait mise dans l'obligation de se séparer d'un membre du personnel, les griefs qu'elle formule à son égard ne doivent pas davantage être examinés selon lui, puisque son comportement n'a été qu'un critère d'appréciation du choix de l'ouvrier à licencier.

A titre subsidiaire, il fait valoir qu'aucun comportement fautif ne peut lui être reproché et que les lettres produites par la société sont soit trop anciennes, soit sans incidence sur le licenciement intervenu, et qu'il n'y a pas de lien de cause à effet entre ces faits et la rupture des relations de travail.

III. Discussion.

1. Recevabilité

L'appel, régulier en la forme et introduit dans les délais, est recevable.

2. Quant au fond

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail entend par licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Il résulte de cette disposition que les motifs du licenciement ne doivent pas nécessairement être communiqués au moment du licenciement. Ils peuvent être invoqués pour la première fois après la naissance d'une contestation et même dans le courant de la procédure (C.T. Mons 20 septembre 1992, RDS 92, 302; T.T. Gand 7 décembre 1992, TGR 93, 43; T.T. Bruxelles 28 janvier 1986, Jur. T.T. Bruxelles 86, 258; C.T. Mons 2 janvier 1985, TGR 85, 102; C.T. Mons 9 octobre 1981, JTT 83, 22).

Aucune disposition légale n'impose la motivation (formelle) du licenciement.

De simples allégations de l'employeur ne peuvent évidemment suffire en cas

de contestation (Cass. 14 janvier 1988, J.T.T. 89, p. 80; T.T. Bruxelles 11 décembre 1987, CDS 89, 108).

L'employeur doit apporter tous les éléments qui permettent au tribunal de vérifier si le critère de finalité auquel le licenciement doit répondre selon le prescrit de l'article 63, a été respecté, si les motifs invoqués existent réellement, et s'ils peuvent être considérés comme un motif valable de licenciement dans le chef d'une personne normalement prudente et raisonnable, sans pouvoir se prononcer sur l'opportunité du licenciement.

L'employeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation.
(C.T. Anvers 25 octobre 1993, JTT 94, 325; C.T. Bruxelles 14 octobre 1991, CDS 93, 63; C.T. Gand 4 septembre 1991, JTT 92, 14; C.T. Anvers 17 avril 1986, RDS 86, 540).

En ce qui concerne les motifs économiques :

La lettre de licenciement ne contient aucune motivation.

Le motif précis du chômage indiqué sur le formulaire C4 "*ne convient pas pour le travail*", est extrêmement vague et ne permet pas au juge d'exercer un contrôle.

Dans une lettre adressée à l'O.N.Em. le 10 septembre 1996, suite à une demande d'explications de cet organisme, la société a invoqué comme motif du licenciement, la perte d'un correspondant important par sa succursale de Brucargo, ayant généré une diminution importante de son activité l'ayant conduit à réorganiser ses services.

Elle explique que le choix de la personne à licencier s'est porté sur Monsieur M. en raison de certaines attitudes, réactions et insatisfactions dans l'exécution de son travail, trouvant leur origine dans son caractère entier, voire récalcitrant, mais que sa bonne volonté au travail ne s'en trouvait pas entachée.

Cette motivation a été maintenue en cours de procédure.

Ce sont donc bien des motifs économiques liés à la nécessité de fonctionnement de l'entreprise que l'appelante invoque comme motif du licenciement et non des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite de Monsieur M. dont il n'a été fait état que comme critères d'appréciation pour opérer le choix de la personne à licencier.

La rupture même du contrat avec Circle Airfreight le 4 avril 1996, avec effet au 31 mai 1996, est dûment établie et ne fait d'ailleurs pas l'objet d'une contestation. Cette rupture devait cependant affecter essentiellement le service importation. En effet, la rupture du contrat concernait le retrait à ZIEGLER par Circle Airfreight de la distribution de son fret (américain) sur le territoire belge. Cette rupture ne devait pas affecter le volume d'exportation qui était déterminé par

les clients belges et non par Circle Airfreight dont le rôle était limité à assurer la distribution sur le territoire des Etats Unis. Pour assurer cette distribution, ZIEGLER était donc amené à trouver un autre distributeur. Dans l'intervalle, il pouvait compter sur une collaboration ponctuelle de Circle Airfreight. D'autre part, ZIEGLER travaillait déjà avec des concurrents de cette société.

Enfin, l'exportation n'était pas limitée au territoire des Etats Unis. ZIEGLER exportait en effet également vers d'autres pays (Canada, Amérique latine) où la distribution n'était pas assurée par Circle Airfreight.

Même si la rupture de contrat touchait également le service exportation - selon les chiffres produits par ZIEGLER - il y avait entre 1994 et 1997, une diminution des dossiers, ce qui ne signifie pas nécessairement une diminution de volume, encore celle-ci n'affectait pas nécessairement le travail des ouvriers.

En effet, même dans le cas d'une diminution du volume d'exportation, le handling et les tournées des marchandises devaient être assurés, fût-ce éventuellement avec des véhicules moins chargés.

Monsieur M fait observer que ZIEGLER n'établit pas qu'entre le 30 avril 1996 et le 31 décembre 1996, le nombre de travailleurs occupés par la société serait passé de 44 à 36, et que 5 postes de magasiniers et 3 postes de chauffeurs auraient été supprimés.

Au regard des pièces déposées, la Cour doit constater qu'effectivement cette affirmation n'a pas été étayée. Malgré la demande formulée par Monsieur M, la société ne produit pas le registre du personnel qui permettrait de constater les mouvements de personnel, tant les licenciements que les engagements.

D'autre part, les comptes annuels montrent des charges salariales identiques à celles de l'année précédente et des résultats stables avec même un accroissement du bénéfice.

Il n'est pas non plus produit de rapports de réunions du Conseil d'entreprise lors desquelles les prétendues difficultés auraient été débattues, ainsi que d'éventuelles mesures de licenciement.

La Cour considère que l'appelante n'a pas établi à suffisance de droit que la rupture de contrat par Circle Airfreight a donné lieu à une diminution du travail et une réorganisation contraignant la société à licencier du personnel dans le service et la catégorie de fonctions à laquelle appartenait Monsieur M

La motivation du Tribunal du travail de La Louvière, appelé à se prononcer dans un litige opposant Monsieur M à l'O.N.Em., a considéré que :

"... il résulte d'une lettre adressée au directeur du bureau de chômage de La Louvière le 10/9/1996 que la succursale de BRUCARGO a perdu un correspon-

dant important;

... cette situation a généré une diminution importante du trafic et du travail;

... la réorganisation a entraîné le licenciement du demandeur;”,

ne peut valoir comme preuve des allégations de l'appelante, le Tribunal du travail de La Louvière n'ayant eu à se prononcer que sur la question de savoir si une attitude fautive de Monsieur M _____ était à l'origine du licenciement.

En ce qui concerne les motifs tirés du comportement de Monsieur M _____ :

Dans le litige opposant Monsieur M _____ à l'O.N.Em., le Tribunal du travail de La Louvière, dans son jugement du 8 janvier 1998, devenu définitif, a considéré qu'il ne pouvait être reproché à Monsieur M _____ une attitude fautive constitutive de motif équitable à son licenciement.

Le motif équitable suppose une faute dans le chef du travailleur, d'une certaine gravité, dont le travailleur devait avoir conscience qu'elle pourrait entraîner son licenciement et qui a effectivement motivé celui-ci.

Dans ce même jugement, le Tribunal du travail de La Louvière avait considéré que les courriers joints par l'employeur, datés du 22 janvier et 23 janvier 1996, relatifs au comportement de Monsieur M _____ et du 16 juillet 1996, relatif à une absence du 21 juin 1996, étaient trop anciens, soit sans incidence sur le licenciement intervenu, de sorte qu'il n'était pas établi un lien de cause à effet entre ces faits - pour autant qu'ils puissent être retenus à titre de faute - et la rupture de la relation de travail.

A l'égard de la société ZIEGLER, qui n'était pas partie à cette procédure, cette décision a la valeur d'une présomption juris tantum.

Il est vrai qu'à la différence du motif équitable de licenciement pouvant donner lieu à une sanction de l'O.N.Em., les motifs pouvant légitimer un licenciement au regard de la disposition de l'article 63 de la loi sur le contrat de travail, ne nécessitent pas une attitude fautive, selon la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dès lors, le jugement rendu par le Tribunal du travail de La Louvière dans le litige opposant Monsieur M _____ à l'O.N.Em., ne suffit pas à écarter les motifs allégués par l'appelante et à conférer au licenciement un caractère abusif.

Analyse des faits invoqués à titre subsidiaire pour justifier le licenciement :

La lettre du 22 janvier 1996

Cette lettre a été adressée à l'ensemble du personnel du service exportation.

Elle constate des erreurs dans l'étiquetage des colis.

Monsieur M explique que cette tâche était assurée par d'autres travailleurs du service, dont lui-même, suite à l'absence pour maladie de la personne dont c'était la tâche habituelle, ce qui résulte effectivement du contenu de cette lettre.

Il précise, sans être contredit par l'appelante, qu'il s'agissait d'un travail demandé aux chauffeurs en plus de leur travail habituel et à titre temporaire.

Il n'en résulte pas qu'il avait personnellement commis des erreurs.

Lettre du 23 janvier 1996

Il est reproché à Monsieur M un comportement verbal agressif et peu collégial.

Le défaut de précision dans les faits reprochés empêche le contrôle du comportement invoqué dont Monsieur M prétend par ailleurs ne pas avoir eu connaissance.

La lettre du 31 janvier 1996

Dans cette lettre, il est demandé à Monsieur M de ne pas laisser traîner son sac de sport contenant ses affaires personnelles sur les bureaux nouvellement installés dans le portecabine.

Cette lettre n'avait pas été produite à l'O.N.Em. pour justifier le licenciement.

L'appelante ne réfute pas l'explication de Monsieur M que les chauffeurs étaient obligés d'emmener avec eux leurs sacs de tartines dans les lieux réservés au travail, ne disposant pas d'un temps de repas précis, ni d'un endroit adéquat et étaient obligés de prendre leur repas lorsqu'une pause se présentait et que même dans ce cas, ils étaient susceptibles de devoir donner un coup de main en fonction des nécessités de service.

La lettre du 4 mars 1996

Elle contient des instructions générales en cas de maladie.

Il n'est pas reproché à Monsieur M de ne pas les avoir respectées.

La Cour considère que ces courriers n'établissent pas des motifs en rapport avec le comportement de Monsieur M qui seraient en rapport avec le licenciement.

Soit, ils ne permettent pas d'en dégager un reproche qui lui aurait été adressé personnellement, soit le reproche manque de précision et ne permet pas le contrôle, soit le reproche manque de fondement.

En outre, la période écoulée entre ces "avertissements" et le licenciement, ne permet pas de retenir un lien de cause à effet.

La lettre du 16 juillet 1996

Cette lettre, plus rapprochée de la date du licenciement, fait grief à Monsieur M de ne pas s'être présenté le 21 juin sans avoir prévenu téléphoniquement et n'avoir donné d'explication que la journée de travail suivante.

Monsieur M. explique qu'il a eu une panne de voiture sur l'autoroute et qu'il a dû attendre 2 heures avant d'être dépanné et remorqué (soit jusqu'à 18 heures), qu'à ce moment, le siège de la société était déjà fermé et que le service exportation ne disposant pas de téléphone, il était dans l'impossibilité d'aviser l'appelante qu'il ne pouvait prendre son service pour cause de force majeure.

L'appelante semble avoir accepté son explication lors de la reprise de travail et ne réfute pas l'explication donnée.

Le reproche manque dès lors de fondement et n'établit pas un comportement lié au licenciement.

* *

*

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que l'appelante n'établit pas à suffisance de droit des motifs liés à la conduite ou l'aptitude de Monsieur M ou aux nécessités de l'entreprise, que dès lors, le licenciement doit être considéré comme abusif, au regard de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

L'appel manque dès lors de fondement et il y a lieu de confirmer le jugement dont appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant contradictoirement;

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

Déclare l'appel recevable mais non fondé;

En conséquence, confirme le jugement a quo;

Condamne l'appelante au dépens d'appel liquidés jusqu'ores par l'intimé à la somme de dix mille quatre-vingts francs (10.080) pour l'indemnité de procédure et liquidés jusqu'ores par l'appelante à la somme de dix mille trois cent vingt francs (10.320) pour l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la sixième chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du onze juin deux mille un où étaient présents:

G. BALIS Conseiller

J.M. HAUFERLIN Conseiller social au titre d'employeur

D. VOLCKERIJCK Conseiller social au titre de travailleur

A. DE CLERCK Greffier-adjoint

A. DE CLERCK J.M. HAUFERLIN D. VOLCKERIJCK G. BALIS