

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

3^{ème} chambre - audience publique du 30 novembre 2006

JUGEMENT

R.G. n° 82.087/04

Aud. n°

Contrat de travail employé

Rép. n°06/

définitif

22839

EN CAUSE :

Monsieur Abel M

domicilié

partie demanderesse, comparaisant par Me Laurent DEAR, avocat;

CONTRE :

La S.T.I.B.,

dont le siège social est situé avenue de la Toison d'Or, 15 à 1050 Bruxelles.

partie défenderesse, comparaisant par Me Geert COENE, avocat ;

Vu la loi du 10 octobre 196 contenant le Code Judiciaire ;

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

I. Procédure.

la citation introductive d'instance a été signifiée le 7 septembre 2004 par l'huissier de justice Hugues HELLEBAUT en remplacement de Me Philippe LOMBAERT, huissier de justice de résidence à 1050 Bruxelles.

La partie défenderesse a déposé des conclusions le 1^{er} février 2005, la partie demanderesse des conclusions le 21 avril 2005.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 8 juin 2006 Elles n'ont pu y être conciliées. Elles ont chacune déposé un dossier.

Copie notifiée en exécution de l'article 792 du Code Judiciaire. - Exempt du droit d'expédition art. 280.2° du Code des droits d'enregistrement

II. Objet du litige

Aux termes de la citation, l' action tendait à entendre condamner la STIB à payer au demandeur les sommes de :

- 15.187,95 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
 - 896,56 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
 - 1.429,89 € à titre d'arriérés de rémunération,
- sommes à majorer des intérêts moratoires.

Par voie de conclusions, le demandeur a modifié sa demande comme suit :

« A titre principal, entendre condamner la S.T.I.B. à verser à Monsieur M la somme en principal de:

- 15.187,95 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, majoré des intérêts moratoires au taux légal à dater du 30 avril 2004, date du congé, et des intérêts judiciaires jusqu' à parfait et entier paiement,
- 886,96 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 30 avril 2004, date du congé, et des intérêts judiciaires jusqu'à parfait et entier paiement,
- 628,33€ brut à titre de prime de fin d'année prorata temporis,
- 2.500€ à titre de dommages et intérêts sanctionnant le défaut d'audition préalable et de motivation ».

« A titre subsidiaire, entendre condamner la S.T.I.B. à verser à Monsieur M la somme en principal de:

- 22.719,34 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis sur pied de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 ».

La défenderesse conclut comme suit :

- déclarer les demandes de monsieur M [quant à l'obtention d'une indemnité pour licenciement abusif et d'arriérés de rémunération non fondées ;
- dès lors, l'en débouter et le condamner aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- prendre acte du fait que la défenderesse se réfère à justice quant au paiement d'un solde d'indemnité complémentaire de préavis s'élevant à la somme de 174,63 €.

III. Exposé des faits

Monsieur M Abel a été engagé par la S.T.I.B. dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée le 13 novembre 1996 en qualité de chauffeur de bus.

Par une lettre recommandée du 30 avril 2004, la S.T.I.B. a mis fin avec effet immédiat à ce contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de préavis égale à 42 jours calendrier, pour le motif d'un absentéisme important, dans les termes suivants :

« Depuis votre entrée en service auprès de notre société, le 13 novembre 1996, il vous est régulièrement arrivé d'être absent du travail (pas moins de 199 jours sur une période de 7 années). La commission de passage à l'effectif a d'ailleurs décidé à plusieurs reprises (avril 1998, avril 2000, octobre 2000, avril 2001, octobre 2001, octobre 2002, avril 2003 et octobre 2003) de retarder votre passage à l'effectif en raison de votre absentéisme trop important. Le 27 avril dernier, elle a dû constater que vous ne remplissiez plus les conditions requises pour rester en service. »

IV. Discussion

1. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif.

1.1 En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, est considéré comme licenciement abusif pour l'application de cet 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.

1.2 La défenderesse fait valoir que le licenciement est admissible même lorsque les faits n'impliquent aucune faute dans le chef du travailleur mais entraînent néanmoins des perturbations dans la gestion de l'entreprise, comme des absences pour maladie, même justifiées. Elle attire l'attention sur l'article 3 du contrat de travail du demandeur, selon lequel le travail peut n'être ni régulier ni continu, peut être commandé la veille pour le lendemain selon les nécessités du service et peut se situer à n'importe quel moment du jour ou de la nuit, y compris les samedis, dimanches et jours fériés; ce qui indique l'importance pour la S.T.I.B. de pouvoir compter sur ses chauffeurs de bus, afin que le service soit garanti au public. « Les absences longues et fréquentes (du demandeur) nuisaient certainement aux intérêts de la S.T.I.B. dans la mesure où elles perturbaient le bon fonctionnement de l'entreprise et qu'elles révélaient l'inaptitude fondamentale (du demandeur) au travail convenu » (conclusions de la défenderesse, p. 5).

1.3 Il est manifeste que le licenciement du demandeur, tel qu'il est justifié par la défenderesse, n'est à ses yeux, pas "sans aucun lien" avec l'aptitude du demandeur et avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La compétence que le tribunal du travail tire de l'article 578, 1^o de la loi du 3 juillet 1978, pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, est cependant une compétence de pleine juridiction. Le tribunal n'exerce pas un contrôle marginal de légalité apparente sur les actes et les décisions des parties mais il met en balance les droits et obligations des parties et les apprécie en vue d'en dégager certaines conséquences juridiques.

En l' occurrence , il lui incombe de vérifier si les motifs invoqués pour licencier un ouvrier n'ont effectivement aucun lien avec l'aptitude de celui-ci ou avec les nécessités du fonctionnement de l' entreprise pour apprécier le droit de l'ouvrier à l'indemnité fixée par l'article 63 de la loi . Le tribunal substitue ainsi son appréciation à celle de l'employeur (voy. dans le même sens: Trib. Trav. Nivelles, 9 janvier 2004, J.T.T. , 2004, p. 422).

1.4 La défenderesse invoque essentiellement deux faits:

- l' absence au travail« pas moins de 199 jours sur une période de 7 années elle produit à ce sujet une liste de jours d'absence (cf. pièce na 1 de son dossier) ;
- la décision de la commission de passage à l'effectif, le 27 avril 2004, constatant que le demandeur ne remplissait plus, en raison de son absentéisme les conditions pour rester en service.

Quant aux décisions successives de la commission de passage à l' effectif, si elles semblent effectivement justifiées par des raisons médicales, le demandeur relève à juste titre que de toute manière, en vertu de l' article 1^{er} du contrat de travail de l'ouvrier, il ne pouvait plus, le 27 avril 2004, passer à l'effectif pour la simple raison qu'il n'habitait plus dans la région bruxelloise mais à Orp- Jauche, dans le Brabant wallon.

Quant à l'absentéisme , sur les 199 jours d'absence, 104 ont été pris de manière ininterrompue, du 14 février au 22 mai 2003. Le demandeur déclare par ailleurs en conclusions, sans être contredit, qu'il existe dans chaque dépôt de bus de la S.T.I.B., du personnel de réserve destiné à pallier l'absence d'un agent pour cause de maladie. Une absence de longue durée peut dès lors être prévue bien à l'avance et n'entraîne pas une perturbation importante du service.

Restent 95 jours sur 7 ans et 5 mois, soit 12 jours et demi par an.

Même s'ils étaient justifiés, ces jours d'absence étaient, au total, suffisamment nombreux pour perturber le service que doit assurer la défenderesse et qui est soumis à la loi de la continuité du service public.

Dans ces conditions, le licenciement du demandeur a été effectué pour des motifs qui ont un lien avec son aptitude physique, et qui en outre sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l' entreprise .

2. Quant à la prime de fin d'année

La défenderesse fait valoir que le demandeur a été licencié pour un motif disciplinaire et qu'en vertu de l'article 2 de la convention collective de travail pour l'année 1977 (cf. pièce n° 4 de son dossier), l'allocation de fin d'année n'est accordée au pro rata du nombre de mois prestés, qu'aux agents licenciés pour des motifs autres que disciplinaires.

A supposer que cette convention collective soit applicable au demandeur, celui-ci conteste à juste titre avoir été licencié pour un motif disciplinaire.

La défenderesse ne produit pas le régime disciplinaire applicable au personnel et le tribunal ne peut dès lors en vérifier le contenu ni la procédure. Elle ne produit pas non plus les avertissements qu'elle prétend avoir adressés au demandeur. Au contraire, elle s'est, à propos du caractère abusif du licenciement, référée à la jurisprudence qui admet le licenciement même dans « des circonstances qui n'impliquent pas de faute de la part du travailleur », ce qui indique qu'elle n'avait elle non plus pas de faute à reprocher au demandeur à l'occasion de ses diverses absences. Des absences au travail, justifiées par des certificats médicaux dont la vérité n'est pas contredite par des contrôles, ne sauraient constituer des fautes disciplinaires.

La prime de fin d'année pro rata temporis est due. Le montant réclamé n'est pas contesté par la défenderesse, soit: $1.884,99 \text{ €} \times 4/12 = \underline{628.33 \text{ €}}$

3. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Le demandeur prétend à l'inclusion de la prime de fin d'année des simple et double pécules de vacances, des chèques-repas et de l'allocation de résidence, dans la rémunération servant de base à l'indemnité compensatoire de préavis.

En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

La prime de fin d'année est en principe la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail ; le droit à cette contrepartie est acquis dès la notification du congé; il doit dès lors être compris dans la rémunération de base pour le calcul de l'indemnité de congé (cf. Cass., 9 mai 1994, Pas. 1994, I, 450). "

La défenderesse fait valoir, à juste titre, qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des pécules de vacances, vu que le demandeur est un ouvrier et que ces pécules de vacances sont dès lors à charge de l'Office national des vacances annuelles, et non à la charge de l'employeur.

Quant à l'allocation de résidence et à la quote-part patronale pour les chèques-repas, les parties s'accordent sur le principe de leur prise en compte mais présentent, sans les expliquer ni les discuter entre elles, des calculs différents que le tribunal ne peut pas vérifier. C'est au demandeur en justice à apporter la preuve de ses allégations. Par conséquent, à défaut de cette preuve, le tribunal ne peut que retenir les chiffres présentés par la défenderesse.

Sur ces bases, l'indemnité de préavis s'établit comme suit :

| | |
|--|-------------------|
| - rémunération en cours: | |
| 11,55€/h x 7,5h x 30 jours = | 2.598,75 |
| - prime de fin d'année : 1.884,99/12= | 157,08 |
| - allocation de résidence : 12 x 40,45 € x 6/52= | 56,- |
| - chèques-repas : 4,76€ x 216 j x 6/52 = | <u>118,63</u> |
| - total | 2.930,46 |
| - déjà payé | <u>- 2.598,75</u> |
| - solde dû | 331,71 € |

4. Quant aux dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable et de motivation

4.1 Le demandeur fait valoir que la défenderesse a commis une faute en le licenciant sans avertissement préalable, sans procéder à son audition et sans motiver la lettre de licenciement.

Contrairement à ce qu'allègue le demandeur, la lettre de licenciement apparaît suffisamment motivée, à supposer que la défenderesse soit tenue à une telle obligation. Une telle obligation est en effet purement formelle ; elle n'implique nullement que la motivation corresponde à l'appréciation finale, a posteriori, du tribunal sur les motifs invoqués. Le reproche articulé par le demandeur n'est pas fondé en fait.

4.2 Le demandeur ne précise pas sur quel fondement juridique reposeraient les obligations qu'il invoque, sinon en déclarant que l'avertissement et l'audition préalables sont des conditions d'une bonne motivation de la décision de licenciement. Il s'agit cependant d'obligations distinctes et rien ne permet d'établir un lien nécessaire entre elles. De plus, aucune disposition légale ou conventionnelle ne les impose expressément en matière de contrat de travail.

4.3 La société des transports intercommunaux bruxellois (STIB) est une autorité administrative (cf. C.E., n° 48.829, du 31 août 1994).

Or, il est actuellement généralement admis que l'autorité doit, en vertu des principes généraux de bonne administration, entendre la personne intéressée – qu'elle soit administrée, mandataire ou membre du personnel statutaire ou contractuel, ou même indépendante – avant de prendre une mesure grave à son égard, en considération de sa personne ou de son comportement, ainsi par exemple, en cas de licenciement pour incapacité définitive ou absence injustifiée (cf. C.E., Wéry, n° 52.710, 5 avril 1995 ; Jouris, n° 34.783, 20 avril 1990 ; Franck, n° 38.098, 13 novembre 1991 ; P. LEWALLE, Contentieux administratif, Larcier, 2^e ed. 2002, 169-191 ; I. OPDEBEEK, Beginselen van behoorlijk bestuur, Die Keure, 2006, 235-278).

Cette obligation n'est levée qu'en cas d'urgence, ou si l'intéressé ne peut être atteint, ou qu'il a été entendu sur les faits reprochés et qu'il n'y a pas d'élément nouveau, ou encore si les faits sont immédiatement et simplement constatables, sans enquête plus approfondie, de sorte qu'il n'y a rien à en dire (cf. I. OPDEBEEK, *ibidem*).

On pourrait penser que dans les circonstances de l'espèce, il n'apparaît pas que l'audition du demandeur aurait modifié la décision de la défenderesse, qui se fondait sur des faits objectifs et non contestables, à savoir la liste des absences du demandeur, qu'elles soient justifiées ou non.

Néanmoins, l'autorité a également l'obligation d'entendre l'intéressé lorsque, les faits étant immédiatement constatables, l'autorité a le choix de la nature de la mesure à prendre ; en ce cas, l'audition – ou du moins la possibilité laissée à l'intéressé de faire valoir sa position - portera sur le type de mesure à prendre (cf . I. OPDEBEEK, op. cit., p. 252).

Or, en l'occurrence, même si les faits étaient objectivement établis et non contestables, ils ne devaient pas nécessairement entraîner le licenciement du demandeur.

Par conséquent , la défenderesse avait l'obligation de l'entendre.

Le demandeur a subi un préjudice moral consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi. Ce dommage est distinct de celui couvert par l'indemnité de congé.

Il sera adéquatement réparé par des dommages et intérêts fixés ex æquo et bono à 1.250 €.

5. Quant à la demande subsidiaire.

La demande subsidiaire formée en conclusions l'est « dans la mesure où le tribunal ne retiendrait pas le caractère abusif du licenciement sur pied de l'article 63 de la loi » ; il conviendrait en ce cas selon le demandeur de requalifier son contrat de travail en un contrat de travail d'employé et de lui allouer une indemnité de congé égale à 9 mois. Il existerait en effet en ce cas selon lui une discrimination entre employés et ouvriers en ce qui concerne la durée du préavis.

La qualification de la relation de travail n'est pas fonction de l'issue d'un litige devant le tribunal du travail mais de la nature de la relation elle-même. La question doit en outre, en vertu de l'article 81, alinéa 4 du Code judiciaire, être soulevée avant tout autre moyen, car elle a une incidence sur la composition du siège du tribunal. Tel n'a pas été le cas en l'espèce.

La présente chambre, composée d'un siège dit « ouvrier », n'est pas compétente pour appliquer des dispositions du contrat d'employé.

Enfin, il n'y a pas de relation nécessaire entre le refus d'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif sur pied de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et l'octroi d'un délai de préavis complémentaire sur pied de l'article 82 de la même loi.

La demande subsidiaire n'est pas fondée.

6. Quant aux intérêts moratoires.

Les intérêts moratoires doivent être calculés sur le montant net de la rémunération jusqu'au 30 juin 2005 et sur les montants bruts à partir du 1^{er} juillet 2005, date d'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 (cf. arrêté royal du 3 juillet 2005 ; Cour Trav. Bruxelles, 16 janvier 2006, J.T.T., 2006, 214, et 21 avril 2006, J.T.T., 2006, 280).

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ;
Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;
En conséquence,

Condamne la partie défenderesse, la S.T.I.B. à payer à Monsieur M Abel
la somme de :

- 331,71 € (TROIS CENT TRENTE ET UN EURO ET SEPTANTE ET UN CENTIMES) à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 628,33 € brut (SIX CENT VINGT HUIT EUROS ET TRENTE TROIS CENTIMES) à titre de prime de fin d'année pro rata temporis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal de 7% à partir du 30 avril 2004 sur les montants nets jusqu'au 30 JUIN 2005 et sur les montants bruts à partir du 1^{er} juillet 2005,
- 1.250 € (MILLE DEUX CENT CINQUANTE EUROS) à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés dans le chef de la partie demanderesse à 305,09 € (95, 37 € étant les frais de citation et 209,73 € pour indemnité de procédure).

Ainsi jugé et prononcé par la 3eme chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à l'audience publique du **30 -11- 2006**
par :

Henri FUNCK,
Luc BURGRAEVE,

Jean François NEVEN Juge désigné par ordonnance du 8.6.06 remplaçant Mme P. BIARD, juge social ouvrier)

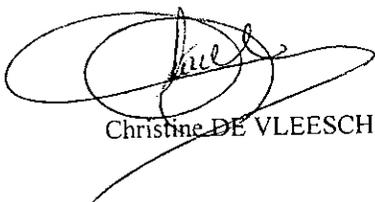
Président,
Juge social employeur,

Assistés de Christine DE VLEESCHAUWER, Greffier.

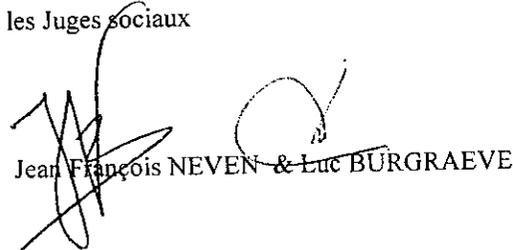
le Greffier

les Juges sociaux

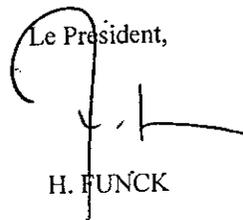
Le Président,



Christine DE VLEESCHAUWER



Jean François NEVEN & Luc BURGRAEVE



H. FUNCK