

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

3^e chambre – audience publique du 26 -04- 2007
JUGEMENT

R.G. n°65699/03

Contrat de travail
contradictoire

Rép. n° 07/ 007846

EN CAUSE DE :

Monsieur A [REDACTED]
domicilié [REDACTED]
partie demanderesse comparaissant par Me Sandra CALA loco Me Mireille JOURDAN,
avocats;

CONTRE :

La SA B [REDACTED]
dont le siège social est établi [REDACTED];
partie défenderesse comparaissant par Me Caroline SOKOLOVITCH, avocat;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

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

1. Faits et procédure

1.1. Les faits

1. La Le 28 octobre 1991, Monsieur A [REDACTED] a été engagé par la S.A. B [REDACTED] en qualité d'ouvrier manutentionnaire.
2. Le 8 novembre 2002, il a été licencié moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à huit semaines de salaire.

1.2. L'objet de la demande

3. La demande tend à obtenir la condamnation de la S.A. B [REDACTED] au paiement de 7.810,076 EUR, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

1.3. La procédure

4. Par une citation du 20 octobre 2003, Monsieur A [REDACTED] a assigné la S.A. B [REDACTED] devant le tribunal du travail de Bruxelles.
5. Par un jugement du 17 mars 2005, le tribunal de céans a décidé :

« 4.1.> L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, est considéré comme 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 vertu de l'article 63, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

L'employeur doit apporter la preuve que le licenciement n'est pas abusif, c'est-à-dire qu'il doit produire un ensemble d'éléments de preuve de nature à apporter la conviction qu'il n'a pas abusé de son droit de licenciement (J.C. Bodson, I. Brandon, M. Jourdan, M. Toledo et D. Van Lierde, « Le licenciement abusif de l'ouvrier : l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, un clair-obscur », C.D.S., 1989, p.73 et suiv., spéc. p. 89).

4.2.> Le motif de licenciement

En l'espèce, le licenciement a été motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur doit établir l'existence de ces nécessités et prouver qu'elles sont de nature à servir de fondement au licenciement.

Le licenciement n'est pas abusif « si l'employeur établit l'existence de nécessités de fonctionnement et prouve que le licenciement de l'ouvrier concerné est fondé sur ces nécessités. Ces nécessités doivent donc constituer les causes réelles du licenciement (« fondées sur »). En d'autres termes, le fonctionnement de l'entreprise doit rendre ce licenciement nécessaire » (C.trav. Bruxelles, 28 octobre 2002, R.G. 38.797 – dans le même sens : C.trav. Bruxelles, 18 mars 2002, R.G. 39.623, www.juridat.be).

« Il convient de procéder à un examen en deux étapes, à savoir, dans un premier temps, celui de la situation de l'entreprise, et, si la nécessité de licencier est prouvée, celui du choix du travailleur à licencier, ce choix ne pouvant comporter un motif illicite ou arbitraire ; (qu') il faut en effet, pour que l'abus de droit ne soit pas retenu, que les difficultés de l'entreprise ou les nécessités du bon fonctionnement de celle-ci aient été le motif du licenciement ; (que) la réorganisation en tant que telle n'est un motif licite de licenciement que si elle implique la nécessité soit de licencier le travailleur visé, soit de supprimer une

fonction déterminée (C.Trav. Mons, 11 octobre 2000, R.G. 13579, www.juridat.be).

4.3.> En l'espèce : réouverture de débats

Afin de permettre cet examen, le tribunal estime qu'il est nécessaire de prendre connaissance du registre du personnel de la S.A. B [REDACTED] pour les années 2000, 2001 et 2002. Le tribunal pourra ainsi examiner les entrées et les sorties de travailleurs ainsi que l'évolution du personnel en termes de licenciement. Il invite la S.A. B [REDACTED] à produire ces pièces afin de permettre leur examen dans le cadre d'un débat contradictoire.

A cette fin, une réouverture des débats s'impose ».

6. Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 1^{er} mars 2007.
7. La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat.
8. La partie demanderesse a déposé des conclusions et des conclusions additionnelles après réouverture des débats et un dossier de pièces.
9. La partie défenderesse a déposé des conclusions et des conclusions additionnelles après réouverture des débats et un dossier de pièces.

2. Discussion

10. Monsieur A [REDACTED] considère que son licenciement est abusif : la S.A. B [REDACTED] n'établit pas avoir dû procéder au licenciement de Monsieur A [REDACTED] en raison des nécessités de l'entreprise (les explications pèchent par un excès de généralités, les évolutions dont la société fait état sont très anciennes, la société a réengagé après le licenciement de Monsieur A [REDACTED]).
11. En raison de l'absence de l'obligation de licencier un membre du personnel, les critères du choix du travailleur licencié ne doivent pas être examinés. De toute manière, les absences pour maladie de Monsieur A [REDACTED] sont peu nombreuses et la société reste en défaut d'établir qu'elles dépassent la moyenne des absences admises parmi son personnel. La conduite de l'intéressé n'est pas critiquable. Il n'y a aucun grief à son encontre.
12. La S.A. B [REDACTED] considère que le licenciement de Monsieur A [REDACTED] n'est pas abusif. Elle invoque les nécessités de fonctionnement de l'entreprise :
 - La mise en œuvre d'un système informatique performant a permis l'accélération de la distribution et la diminution des manipulations des produits ;
 - Le nombre de magasins en exploitation a diminué de 20% au cours des trois dernières années précédant le licenciement de Monsieur A [REDACTED] ce qui

implique une diminution du volume des marchandises à manipuler ; La société affirme qu'elle ne peut déposer les pièces comptables relatives aux quantités de marchandises à manipuler par le personnel car ces marchandises ne lui sont pas facturées et parce qu'elle intervient dans le cadre d'une prestation de services en gérant un stock de produits appartenant à une autre société, la SPRL R [REDACTED]

- La société a décidé en 2002 de réorganiser les tâches au sein de son dépôt. Les activités du dépôt ont été scindées en deux départements, ce qui a amené Monsieur A [REDACTED] et Monsieur Z [REDACTED] à manipuler moins de marchandises.
 - L'amélioration des systèmes a permis de ne plus prévoir qu'un seul poste de travail à l'avant du dépôt de la société, endroit où travaillait Monsieur A [REDACTED]
13. La société a choisi de licencier Monsieur A [REDACTED] parmi les différents travailleurs en raison de sa conduite : ses absences répétées, même régulières, ont empêché la bonne marche des affaires de l'entreprise. Monsieur A [REDACTED] a par ailleurs semé la zizanie au sein de l'entreprise, les derniers temps qui précéderent son licenciement (notamment par l'utilisation intempestive du téléphone portable).
14. Le Tribunal constate que l'informatisation de la société ne s'est pas faite en 2002, lors du licenciement de Monsieur A [REDACTED]. C'est à juste titre que ce dernier souligne que l'évolution informatique était déjà ancienne de sorte qu'elle ne peut avoir une réelle influence sur son licenciement. L'attestation de Monsieur W [REDACTED], ICT Manager déposée par la S.A. B [REDACTED] (pièce n° 9 de son dossier de pièces) ne peut être retenue à elle seule car elle n'est corroborée par aucun élément objectif, tels des factures, contrats ou devis relatifs aux investissements informatiques qui y sont mentionnés (not. matériel de radio-fréquence performant, extension de la bande transporteuse).
15. En ce qui concerne la diminution du nombre de marchandises à manipuler, la S.A. B [REDACTED] affirme ne pouvoir déposer des pièces comptables (voir point n°14). Cependant, le Tribunal partage l'étonnement de Monsieur A [REDACTED] à ce propos. En effet, même si la société ne facture pas directement les marchandises aux magasins, la diminution du nombre de marchandises à manipuler doit se retrouver dans un inventaire des stocks (entrants et sortants) puisque la société doit être en mesure de facturer ses prestations de gestion de stock à son maître d'ouvrage, la SPRL R [REDACTED], propriétaire des marchandises. La société ne prouve pas que la facturation se fait de manière forfaitaire, comme elle l'affirme.
16. La S.A. B [REDACTED] ne prouve pas à suffisance de droit la réorganisation qu'elle invoque à l'appui de sa thèse. Les statistiques de salaires déposées par la S.A. B [REDACTED] (pièce n°26 de son dossier) ne sont pas de nature à l'établir car la diminution de personnel entre 1999 et 2001 peut s'expliquer par d'autres motifs et ne peut constituer une preuve de l'existence de nécessités de fonctionnement en novembre 2002.

17. Suite à la réouverture des débats, la S.A. B [REDACTED] a déposé son registre du personnel ouvert à partir de septembre 2001, permettant ainsi au Tribunal d'apprécier le mouvement du personnel depuis cette date jusqu'en août 2003.
18. Le Tribunal constate qu'au cours des années 2001 à 2003, le personnel occupé au dépôt est resté à dix unités. Aucune réduction du personnel n'a été constatée durant ces années. En 2001, il y a eu deux licenciements (Messieurs G [REDACTED] et S [REDACTED]) mais ceux-ci ont été compensés par deux engagements (Messieurs P [REDACTED] et R [REDACTED]). En 2002, le licenciement de Monsieur L [REDACTED] a été suivi par l'engagement de Monsieur C [REDACTED]. Le licenciement de Monsieur A [REDACTED] le 8 novembre 2002 a été suivi dans le mois de l'engagement de Monsieur D [REDACTED] le 2 décembre 2002.
19. Dans ces conditions, la S.A. B [REDACTED] ne prouve pas à suffisance de droit que le licenciement de Monsieur A [REDACTED] était une conséquence de nécessités de fonctionnement qui justifiaient une réduction du personnel. Au cours des années 2001-2002, chaque licenciement a été compensé par des engagements, démontrant que la société ne ressentait pas la nécessité de réduire le personnel.
20. Ceci est par ailleurs également démontré par l'attestation de Monsieur Z [REDACTED] déposée par la société (pièce n° 24 de son dossier). En effet, l'intéressé confirme que le poste de Monsieur A [REDACTED] n'a pas été supprimé, contrairement à ce qu'affirme la S.A. B [REDACTED]. Monsieur Z [REDACTED] est venu reprendre le poste de Monsieur A [REDACTED]. Monsieur Z [REDACTED] déclare : « pendant les périodes d'absence de [REDACTED] A [REDACTED] je le remplace à la réception, à l'entrée de dépôt. Il est parti de B [REDACTED] je l'ai remplacé définitivement au chargement et déchargement à la réception de dépôt ». Cette déclaration contredit les affirmations de la société selon laquelle il y avait deux travailleurs au poste occupé par Monsieur A [REDACTED], Monsieur Z [REDACTED] étant, selon la société, affecté à un autre endroit et venant en renfort. Et si Monsieur Z [REDACTED] est venu remplacer Monsieur A [REDACTED], vu son expérience, Monsieur D [REDACTED] (engagé le 2 décembre 2002) devait nécessairement venir combler le poste laissé vacant par Monsieur Z [REDACTED].
21. Compte tenu de ces éléments et des pièces déposées par la S.A. B [REDACTED] après réouverture des débats, le Tribunal considère qu'il n'est pas utile à la solution du litige d'autoriser la société à apporter par toutes voies de droit, témoignages compris, la preuve des reproches formulées en ce qui concerne le comportement de Monsieur A [REDACTED] de la nécessité de diminuer les besoins de la société en termes de travailleurs suite à l'introduction de nouvelles technologies depuis 2000, que Monsieur Z [REDACTED] exerce seul les tâches précédemment exercées par lui et Monsieur A [REDACTED] ainsi que la position de chaque travailleurs à la date du licenciement de Monsieur A [REDACTED].
22. La question du choix du travailleur à licencier ne se pose pas en l'espèce puisque la S.A. B [REDACTED] ne prouve pas à suffisance de droit les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui auraient justifiées

(Exécution provisoire)

23. L'exécution provisoire est une exception qui déroge au principe du caractère suspensif des voies de recours ordinaires. Cette mesure ne peut être prononcée que dans des circonstances exceptionnelles (par exemple, le risque d'insolvabilité ou la mauvaise foi d'une partie). Celles-ci ne sont pas établies en l'espèce. Il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire du jugement.

**PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL
STATUANT CONTRADICTOIREMENT**

Déclare la demande fondée

En conséquence

Condamne la S.A. B [REDACTED] à payer à Monsieur A [REDACTED] la somme de SEPT MILLE HUIT CENT DIX EUROS ET ZERO SEPTANTE-SIX CENTIMES D'EURO (7.810,076 €), à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Condamne la S.A. B [REDACTED] aux dépens, liquidés à la somme de 311,57 € dans le chef de Monsieur A [REDACTED]

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique du **26 -04- 2007**
de la 16^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles, à laquelle étaient présents et siégeaient :

C. COPPENS
*C. BETTENDORF
*W. RINGOIR

Juge,
Juge social employeur,
Juge social travailleur,

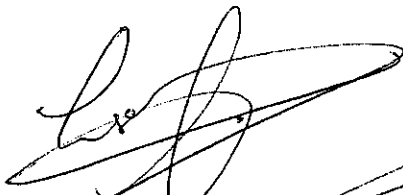
Assistés de Christel LINSSEN

Greffier adj. dél.

La Greffière adj. dél.,

Les Juges sociaux,

Le Juge,



C. LINSSEN



C. BETTENDORF & W. RINGOIR



C. COPPENS

*Messieurs W. RINGOIR & C. BETTENDORF, Juges Sociaux, désignés par ordonnance de Madame G. VAN den BOSSCHE, la Présidente, en date de ce jour en remplacement de Monsieur J. VALIS & M. VERBRUGGEN Juges sociaux, qui a assisté à toutes les audiences de la cause et a participé au délibéré légitimement empêché d'assister à la prononciation du jugement et dans l'impossibilité de signer le présent jugement (articles 779 en 785 du Code Judiciaire);