

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

4^e chambre – audience publique du 12.04.2008

JUGEMENT

R.G. n°56358-03

Contrat de travail

Contradictoire

Rép. n° 09 / 000599

EN CAUSE DE :

Monsieur M'Barek C

domicilié

partie demanderesse comparaissant par Me Virginie DODION, loco Me Mireille JOURDAN, avocat ;

CONTRE :

S.A. « Etablissements Croiselet »,

dont le siège social est établi chaussée de Gand n°1253 à 1082 Berchem-Sainte-Agathe, BCE 0424.737.759,

partie défenderesse comparaissant par Me Michel LEROY, avocat ;

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la citation introductive d'instance du 20.5.2003 ;

Vu l'ordonnance du 20.5.2008 fixant les délais pour conclure sur pied de l'article 747, §2, CJ ;

Vu les conclusions principales, les conclusions additionnelles et les conclusions de synthèse déposées pour la partie défenderesse respectivement les 13.5.2004, 27.8.2008 et 29.10.2008 ;

Vu les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour la partie demanderesse respectivement les 19.6.2007 et 29.9.2008 ;

Vu le dossier de pièces déposé par la partie demanderesse le 29.9.2008 ;

Vu le dossier de pièces déposé par la partie défenderesse le 1.12.2008 ;

Entendu les parties à l'audience du 1.12.2008;

Attendu qu'aucune conciliation n'a pu être obtenue ;

Attendu que la cause a été prise en délibéré lors de cette même audience du 1.12.2008 ;

1) Objet de l'action

L'action telle qu'elle résulte de la citation introductive d'instance et des conclusions de la partie demanderesse tend à entendre condamner la S.A. « Etablissements Croiselet » à payer à Monsieur M'Barek C

- la somme de 8.940,60 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 900 € ;

La partie demanderesse sollicite également l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tous recours et sans caution, ni offre de cantonnement ;

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où elle serait déboutée de sa demande principale, la partie demanderesse demande que les dépens auxquels elle serait condamnée soient réduits à 500 €.

2) Les faits

Le 17.7.2001, Monsieur M'Barek C est entrée au service de la S.A. « Etablissements Croiselet » (agence officielle RENAULT – CP 112), dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein (38h/sem), pour se voir confier des « travaux de service » (v. contrat de travail – pièce 1 – dossier demanderesse).

Le 26.3.2002, le médecin du travail lui a reconnu une incapacité de travail de trois semaines (v. pièce 2 – dossier demanderesse), ce qu'admet la S.A. « Etablissements Croiselet » (v. conclusions de synthèse défenderesse, p.2).

Par pli recommandé du même jour, soit le 26.3.2002, la S.A. « Etablissements Croiselet » a notifié à Monsieur C son licenciement dans les termes suivants (pièce 6 – dossier demanderesse) :

« Je soussigné Albéric OTTEN, administrateur délégué de ETS CROISELET S.A., vous notifie par la présente la décision qui a été prise de mettre fin aux relations de travail qui vous lie à notre société depuis le 17 juillet 2001.

Le licenciement se fait moyennant remise d'un préavis dont la durée est fixée à 35 jours et prendra cours le 1^{er} avril 2002, et ce conformément aux dispositions légales et contractuelles applicables en la matière.

Au cas où vous auriez trouvé un nouvel emploi, il vous sera possible de quitter notre société avant le terme du présent préavis (...) »

L'occupation de Monsieur C au service de la S.A. « Etablissements Croiselet » a pris fin le 22.5.2002.

Le formulaire C4 daté du 27.5.2002 reprend comme motif précis du chômage : « *ne convient plus* » (pièce 7 – dossier demanderesse).

Dans une lettre du 17.6.2002, en réponse à un courrier du 4.6.2002 émanant de l'organisation syndicale de Monsieur C qui réclamait la preuve du motif du licenciement (v. pièce 5 – dossier demanderesse), la S.A. « Etablissements Croiselet » a été amenée à justifier sa décision de licencier comme suit (pièce 9 – dossier demanderesse) :

« (...) C'est avec étonnement que nous constatons que Monsieur C conteste les motifs de son licenciement.

En effet, il se trouve qu'il ne convenait plus à notre entreprise. Il y avait de plus en plus de heurts avec les autres membres du personnel de notre établissement et de notre maison-mère. Nous tenons à garder une certaine entente au sein de notre personnel.

De plus il ne supportait aucune remarque ou reproche.

Il va sans dire qu'aucun écrit n'a été envoyé, mais que tout reproche lui a été fait verbalement lors de réunion de mise au point.

Vous trouverez plusieurs témoignage des membres du personnel qui confirment nos dires.

En espérant que nos explications ont été claires, nous vous prions (...) »

A cette lettre du 17.6.2002 étaient jointes cinq attestations (trois étant datées du 12 ou 13.6.2002, les deux autres ne l'étant pas) de membres du personnel rapportant certaines tensions, mésententes, échanges de mots, voire disputes ayant impliqué Monsieur C (pièce 9 – dossier demanderesse).

Monsieur C maintient sa contestation et réclame le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

3) Sur le fond – le licenciement abusif

3.1. Licenciement abusif - notion

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 dispose :

« 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 de 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. »

Cette disposition fait peser sur l'employeur une présomption *juris tantum* de licenciement abusif, de sorte qu'il lui revient de prouver la réalité de la motivation de ce licenciement et son caractère non arbitraire en présentant les informations objectives qui le sous-tendent. Très concrètement, l'employeur doit prouver que le licenciement est en lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qu'il se fonde sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Dans l'économie de l'article 63, le doute doit profiter au travailleur (v. en ce sens CT Liège, 10.2.2000, JTT, 2000, p.376).

L'aptitude de l'ouvrier est la capacité à exécuter le travail convenu (v. Claude WANTIEZ, note sous Cass., 7.5.2001, JTT, 2001, p.409). La conduite est une manière d'agir, un comportement ou une attitude. L'aptitude et la conduite supposent la preuve d'un fait positif ou d'une abstention qui présente un lien avec le motif de licenciement.

L'absence de faute n'entraîne pas pour autant le caractère abusif du licenciement, pourvu qu'il apparaisse comme lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier (v. en ce sens : Cass., 7.5.2001, JTT, 2001, p.407, et note Claude WANTIEZ ; Cass., 22.1.1996, JTT, 1996, p.236). Une fois ce lien établi, il n'y a plus lieu de vérifier si le fait invoqué est proportionné à la décision de licencier, ni s'il est raisonnable (v. en ce sens : CT Bruxelles, 30.11.2004, RG n°44224, <http://jure.juridat.just.fgov.be>; CT Bruxelles, 18.3.2002, JTT, 2002, p.339), ni si la décision même de licencier au regard d'un tel fait est opportune (v. en ce sens : CT Bruxelles, 24.6.1996, JTT, 1997, p.122).

L'article 63, al.1^{er}, exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition lorsqu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude ou de la conduite de celui-ci sur l'organisation du travail (v. en ce sens : Cass., 18.2.2008, JTT, 2008, p.117).

Par contre, le licenciement est abusif s'il trouve sa cause dans une réaction de l'employeur à une revendication légitime du travailleur, voire à un refus légitime d'exécuter un ordre déterminé (v. en ce sens Bureau d'avocats Claeys & Engels, « Contrats de travail – Licenciement & Démission », éd. 2007, Kluwer, p.526, n°1125, ainsi que la jurisprudence citée).

Le juge est amené à opérer une double vérification : il vérifie la réalité des faits invoqués liés à l'aptitude ou à la conduite (v. en ce sens sur ce contrôle : Cass., 18.6.2001, RG n°S990153F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>) ; il vérifie que ces faits sont bien ceux qui ont fondé le licenciement. Il importe que le juge décèle si les motifs invoqués par l'employeur sont réels ou s'ils cachent un autre motif non admis par l'article 63 précité.

3.2. Application

La défenderesse soutient que Monsieur C a été licencié en raison de son comportement et, subsidiairement, du fait que son comportement nécessitait un

licenciement pour le bon fonctionnement de l'entreprise (v. conclusions de synthèse défenderesse, p.5).

A cet égard, elle renvoie à son courrier du 17.6.2002 confirmant les motifs du licenciement et en particulier aux attestations qui y étaient jointes et dont il ressortirait selon elle que Monsieur C *« présentait un comportement singulier (...) n'écoutait personne et se disputait avec les membres du personnel »*, que *« son caractère empêchait le bon fonctionnement du service »* et qu'elle ne pouvait ainsi *« se permettre de laisser une telle situation se développer sans réaction »* (v. conclusions de synthèse défenderesse, p.5).

La défenderesse affirme encore que *« le comportement du demandeur et l'existence de plaintes à son encontre sont deux motifs distincts justifiant tous les deux la décision de se séparer du demandeur »*, que même si les accusations des collègues du demandeur étaient mensongères (quod non), elle *« ne pouvait garder à son service une personne faisant l'objet de plaintes de la part de plusieurs collègues et nuisant ainsi à l'ambiance de travail »* (v. conclusions de synthèse défenderesse, p.6). Elle souligne que la réalité des plaintes reçues n'est pas contestée par le demandeur (v. conclusions de synthèse défenderesse, p.10). Elle précise qu'à l'issue *« de la dernière réunion de mise au point du 25 mars 2002 »*, le demandeur a été informé *« de la décision de le licencier et des motifs de cette décision »* (v. conclusions de synthèse défenderesse, p.2).

Elle souligne encore que ce n'est pas l'aptitude de Monsieur C qui est mise en cause et qui aurait justifié son licenciement, mais seulement son comportement, de sorte que les attestations produites par le demandeur ne contredisent en rien les attestations qu'elle-même produit.

Répondant au reproche du manque de précision des attestations qu'elle produit et qui ne comportent pas le moindre exemple, la défenderesse fait valoir que *« surtout quand les discussions sont vives, les personnes ne retiennent pas les mots exacts utilisés et ne pensent certainement pas à les noter »* (v. conclusions de synthèse défenderesse, p.11).

A titre subsidiaire, la défenderesse demande à être autorisée de prouver par toutes voies de droit et notamment par enquête les motifs du licenciement du demandeur, à savoir un comportement agressif, asocial et grossier (v. conclusions de synthèse défenderesse, p.16).

Le demandeur fait remarquer quant à lui qu'il n'a jamais reçu le moindre avertissement, ni le moindre reproche verbal ou écrit de son employeur pendant toute la durée de son occupation (v. conclusions de synthèse demandeur, p.11). Il conteste formellement avoir été convoqué à des réunions de mise au point et en particulier à une réunion prétendument tenue le 25.3.2002 au cours de laquelle son employeur lui aurait fait part de reproches concernant son attitude agressive et insultante. Il s'étonne de ne pas voir la moindre trace écrite de telles réunions. Il relève aussi le fait que la décision de licencier est concomitante à l'annonce de son incapacité de travail qui selon lui aurait été mal digérée par son employeur (v. conclusions de synthèse demandeur, p.11).

Le demandeur rappelle que la charge de la preuve incombe à l'employeur en matière de licenciement abusif d'un ouvrier, qu'il lui appartient dès lors *« d'être prudent et de se réserver les preuves utiles, comme la rédaction d'un avertissement, la consignation des*

plaintes dans un cahier, une convocation à une réunion de discussion, un procès-verbal de réunion, un rapport du chef de service, ... » (v. conclusions de synthèse demandeur, p.13).

Pour lui encore, les attestations produites par la défenderesse interviennent tardivement en période suspecte, elles manquent de fiabilité, leur sincérité est invérifiable et elles sont contredites par trois autres attestations de collègues de travail (v. pièces 10, 11 et 12 – dossier demanderesse).

Le tribunal observe que les parties sont contraires en fait sur les griefs adressés par la défenderesse à Monsieur C chacun produisant de son côté des attestations émanant de collègues du demandeur censées, selon le cas, confirmer ou infirmer les reproches formulés à son encontre.

Il est vrai, comme le relève la défenderesse, que les attestations produites par Monsieur C ne font dans leur ensemble qu'affirmer que le demandeur effectuait son travail convenablement (v. pièces 10, 11 et 12 – dossier demanderesse), fait qui n'est pas contesté et qui reste étranger au débat puisque dans les motifs invoqués par la défenderesse comme ayant justifié le licenciement l'aptitude de l'intéressé n'est pas visée. Parmi ces attestations toutefois, il convient de réserver une attention particulière à celle de Monsieur S du 2.7.2002 et qui précise que Monsieur C « *est un homme sans histoire* » (pièce 12 – dossier demandeur), appréciation qui vient contredire les déclarations des autres collègues recueillies par la défenderesse.

Quoi qu'il en soit, le tribunal note aussi que les attestations produites par la défenderesse ne relatent pas l'existence de plaintes relatives au comportement de Monsieur C formulées antérieurement au licenciement. Elles se limitent uniquement à émettre des reproches énoncés de manière générale et ayant trait aux relations de Monsieur C avec d'autres membres du personnel. Rien n'indique donc que la défenderesse ait réellement été en possession de plaintes (même purement verbales) émanant de membres du personnel au moment où elle a décidé de licencier.

Bien plus, aucune pièce au dossier ne vient confirmer la tenue de « réunions de mise au point » qui auraient précédé de peu ou non la décision litigieuse du 26.3.2002. Le tribunal s'étonne à cet égard de ce que la défenderesse n'ait conservé aucune trace écrite de tels entretiens qui occupent pourtant une place importante dans le dossier personnel de chaque travailleur.

A cela s'ajoute le fait que, par une coïncidence à tout le moins suspecte, la décision litigieuse est intervenue précisément le jour où le médecin du travail a reconnu à Monsieur C une incapacité de travail de trois semaines (v. pièce 2 – dossier demanderesse). Il ne peut ainsi être exclu que, comme le soutient le demandeur, le licenciement ait été décidé par la défenderesse en réaction à cette annonce.

Si la rupture immédiate du contrat de travail avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ou avec prestation d'un préavis se caractérise en règle par son absence de formalités dans la mesure où l'employeur n'est pas tenu de préciser à ce moment le motif du licenciement, il prend néanmoins un risque évident sur le plan de la charge de la preuve en ne se ménageant pas, sur le moment, de preuve de la réalité de ce motif et en se limitant à l'envoi d'une confirmation écrite de rupture

purement formelle passant sous silence les motifs qui la justifient. Les justifications apportées après coup restent sans doute toujours possibles, mais, formulées *in tempore suspecto*, elles perdent inmanquablement de leur crédibilité, d'autant plus lorsque, comme en l'espèce, elles coïncident avec un autre fait précis survenu le jour même du licenciement et qui peut tout aussi bien constituer la cause réelle du licenciement.

Il convient de rejeter l'offre faite à titre subsidiaire par la défenderesse de prouver par tous moyens de droit, enquête comprise, « *les motifs du licenciement du demandeur à savoir un comportement agressif, asocial et grossier* » (v. conclusions de synthèse défenderesse, p.16).

En effet, bien qu'identifiés dans leur nature, ces faits ne sont aucunement situés dans le temps et dans l'espace et sont partant imprécis (v. article 915, CJ). *De facto*, cette imprécision rend en outre impossible l'organisation de la preuve contraire, laquelle est de droit (v. article 921, CJ). Ces faits ne sont enfin pas pertinents, dès lors que, quand bien même ils seraient établis, cela ne démontrerait pas encore que la défenderesse était en possession de plaintes les concernant lorsqu'elle a pris la décision de licencier, ni que ce soient ces faits et non pas l'incapacité de travail du demandeur fraîchement portée à sa connaissance qui aurait orienté sa décision.

En conséquence, le tribunal juge en la cause que le licenciement intervenu en date du 26.3.2002 était bien abusif au sens de l'article 63, de la loi du 3.7.1978 et que Monsieur M'Barek C est fondé à réclamer la somme de 8.940,60 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, laquelle n'est pas contestée dans son montant par la défenderesse.

Le demandeur postule également la condamnation de la défenderesse au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur cette somme de 8.940,60 €, sans cependant en préciser la prise de cours (v. conclusions de synthèse demandeur, p.30).

Pour sa part, la défenderesse conteste être redevable de 4 ans d'intérêts dans une situation où le demandeur a tardé à introduire son action et à répondre à ses premières conclusions.

A juste titre, le demandeur rétorque que l'obligation de diligence dans la procédure repose sur les deux parties au procès.

Il y a donc lieu d'accorder les intérêts moratoires au taux légal sur la somme de 8.940,60 €, ce à compter du 20.5.2003, date d'introduction de la demande en justice, à défaut d'une demande plus précise sur ce point, et jusqu'à complet paiement.

3.3. Quant à l'exécution provisoire

Il y a lieu de rejeter la demande faite par la partie demanderesse d'entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Aucune circonstance pertinente de nature à la justifier n'est en effet invoquée à l'appui de cette demande.

Par ces motifs,

Le tribunal,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'action recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

En conséquence,

Condamne la S.A. « Etablissements Croiselet » à payer à Monsieur M'Barek C la somme de 8.940,60 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, dont elle déduira s'il échet les retenues fiscales obligatoires à verser à l'administration compétente ;

Condamne en outre la S.A. « Etablissements Croiselet » à payer à Monsieur M'Barek C les intérêts moratoires calculés au taux légal sur la somme de 8.940,60 € à compter du 20.5.2003 ;

Déboute Monsieur M'Barek C du surplus de sa demande ;

Délaisse à la S.A. « Etablissements Croiselet » ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur M'Barek C liquidés dans son chef à 107,86 € (frais de citation) et 900 € (indemnité de procédure - étant le montant de base de l'indemnité de procédure prévu par l'article 2 de l'A.R. du 26.10.2007 – M.B. 9.11.2007 – vig. 1.1.2008) ;

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles par

Monsieur Christian ANDRE
Monsieur M. DESCHEPPER
Monsieur M AZZIZI

Juge,
Juge social employeur,
Juge social travailleur,

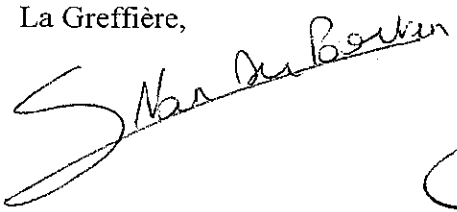
et prononcé à l'audience publique du 12.04.2003

à laquelle étaient présents, C. ANDRE, Juge, assisté de S. VAN DER POORTEN, greffière,

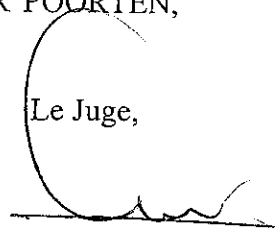
La Greffière,

Les Juges sociaux,

Le Juge,


S. VAN DER POORTEN


M. DESCHEPPER & M AZZIZI


C. ANDRE