

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

4<sup>e</sup> chambre – audience publique du 15.06.09

## JUGEMENT

R.G. n°18721-01

Contrat de travail

Contradictoire

Rép. n° 09/013000

### EN CAUSE DE :

**Monsieur Mostafa H**

domicilié

partie demanderesse comparissant par Me Virginie DODION loco Me Mireille JOURDAN, avocats;

### CONTRE :

**S.A. « Burniat Glass »,**

dont le siège social est établi Boulevard Industriel 129 à 1070 Schaerbeek, BCE 0452.851.824,

partie défenderesse comparissant par Me Pierre NILLES loco Me Baudouin Paquot et Me Sylvie LACOMBE, avocats ;

\*\*\*\*\*

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 2.10.2001 ;

Vu l'ordonnance du 18.6.2008 fixant les délais pour conclure sur pied de l'article 747, §2, CJ ;

Vu les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour la partie demanderesse respectivement les 6.8.2007 et 29.12.2008 ;

Vu les conclusions principales, les conclusions additionnelles et de synthèse et les secondes conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour la partie défenderesse respectivement les 27.6.2003, 24.9.2008 et 26.3.2009 ;

Vu le dossier de pièces déposé par la partie demanderesse le 29.12.2008;

Vu le dossier de pièces déposé par la partie défenderesse le 5.5.2009 ;

Entendu les parties à l'audience du 18.5.2009;

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

Attendu que la cause a été prise en délibéré lors de cette même audience du 18.5.2009 ;

## **1) Objet de l'action**

L'action telle qu'elle résulte de la citation introductive d'instance et des conclusions déposées par la partie demanderesse tend à entendre condamner la S.A. « Burniat Glass » à payer à Monsieur Mostafa H

- la somme brute de 1.417,23 € à titre de prime de fin d'année 2000, à majorer des intérêts légaux à dater de la rupture et des intérêts judiciaires à dater de la citation, calculés sur le montant net à dater de la rupture et sur le montant brut à partir du 1.7.2005 ;
- la somme de 9.212,04 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, à majorer :
  - à titre principal, des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la rupture et des intérêts judiciaires à dater de la citation ;
  - à titre subsidiaire, des intérêts moratoires à dater de la mise en demeure du 1.12.2000 et des intérêts judiciaires à dater de la citation du 2.10.2001 ;
  - à titre infiniment subsidiaire, des intérêts légaux à dater de la rupture et des intérêts judiciaires à dater de la citation, calculés sur le montant net à dater de la rupture et sur le montant brut à partir du 1.7.2005 ;
- les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 1.100 € ;

La partie demanderesse invite également le tribunal à dire pour droit que l'indemnité pour licenciement abusif n'est pas soumise aux retenues de sécurité sociale et qu'elle constitue une indemnité pour dommage moral.

Elle sollicite encore la délivrance d'une fiche de salaire reprenant la prime de fin d'année 2000, sous peine d'une astreinte de 24,79 € par jour de carence, endéans les 30 jours du prononcé du jugement.

Elle réclame enfin l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tous recours et sans caution, ni offre de cantonnement.

## 2) Les faits

La S.A. « Burniat Glass » est une entreprise verrière du groupe Saint-Gobain (CP 115).

Le 2.1.1991, Monsieur Mostafa H. est entré au service de la S.A. « Burniat Glass », en qualité de « manoeuvre », dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein (v. contrat de travail – pièce 1 – dossier demandeur).

Il n'est pas contesté que Monsieur H. a toujours exercé la même fonction au sein de l'entreprise, à savoir charger et décharger des camions à l'aide d'un pont roulant (manipulé à partir d'une commande) et/ou d'un clark (v. conclusions additionnelles et de synthèse demandeur, p.3).

Dans le courant du mois de juillet 1999, la société a déménagé ses ateliers de la rue Heyvaert à Molenbeek vers le Boulevard de l'Industrie à Anderlecht (v. pièce 5 – dossier défenderesse).

Le rapport de gestion de l'entreprise pour l'année 1999 établi le 17.3.2000 relate ce fait en précisant (v. pièce 5 – dossier défenderesse) :

*« (...) La société Burniat Glass a dans le courant du mois de juillet déménagé ses ateliers de la rue Heyvaert au Boulevard Industriel à Anderlecht tout en ayant transféré auparavant son activité de découpe industrielle chez Conforglass à Charleroi. Les bureaux ont quant à eux été déménagés dans le courant du dernier trimestre.*

*Tout ces changements ont provoqué des perturbations importantes au sein de l'organisation même, perturbations accentuées par l'explosion de l'activité pose Spider à partir du mois d'août. Ceci explique le mauvais résultat d'exploitation qui représente une perte de 26.027 kbef.*

*Le résultat de l'exercice représente une perte de -28.419 kbef.*

*Le report déficitaire de -6.126 kbef passe à -34.545 kbef après affectation du résultat de l'exercice 1999.*

*Le conseil d'administration précise que malgré la perte reportée, les règles d'évaluation ont été appliquées dans le principe de la continuité.*

*Les capitaux propres s'établissent dès lors à 42.955 kbef.*

*(...)*

*Pas d'activité de recherches et développement. »*

Le rapport de gestion de l'entreprise pour l'année 2000 établi le 16.3.2001 constate ce qui suit (v. pièce 6 – dossier défenderesse) :

*« Le chiffre d'affaire 2000 est difficilement comparable à l'année dernière puisque l'activité de 1999 comportait encore l'activité de découpe industrielle qui a été transférée chez Conforglass à Charleroi, à partir du mois de juillet.*

*Le niveau d'activité atteint est largement insuffisant pour couvrir les frais fixes et ce malgré une amélioration de la marge brute en pourcentage du chiffre d'affaires.*

*Ceci explique le mauvais résultat d'exploitation qui représente une perte de 20.047 kbef.*

*Le résultat de l'exercice représente une perte de -28.231 kbef.*

*Le report déficitaire de -34.545 kbef passe à -62.776 kbef après affectation du résultat de l'exercice 2000.*

*Le conseil d'administration précise que malgré la perte reportée, les règles d'évaluation ont été appliquées dans le principe de la continuité.*

*Les capitaux propres s'établissent dès lors à 14.724 kbef.*

*Le conseil d'administration décide de poursuivre l'activité en prévoyant la mise en place d'une nouvelle organisation basée sur une région regroupant trois sociétés dont Burniat Glass et qui seront gérées par une seule personne et focalisées sur leur marché respectif.*

*(...)*

*Pas d'activité de recherches et développement. »*

Entre-temps, le 3.10.2000, Monsieur H s'est vu notifier la rupture de son contrat moyennant paiement d'une indemnité de préavis de 28 jours (v. lettre de rupture – pièce 2 – dossier demandeur).

Le formulaire C4 délivré à Monsieur H le 6.10.2000 renseigne comme motif de licenciement « *réorganisation* » (v. pièce 3 – dossier demandeur).

Monsieur H a été remplacé dans ses fonctions, au moins pour partie, par un nouveau travailleur (v. pièce 11 – dossier demandeur).

Dans une lettre du 1.12.2000 adressée à la S.A. « Burniat Glass », l'organisation syndicale de Monsieur H a contesté le motif de licenciement en faisant valoir que Monsieur H avait toujours effectué son travail de façon correcte et en observant qu'il s'était fait remplacer par un autre travailleur (v. pièce 4 – dossier demandeur).

Le 18.1.2001, la S.A. « Burniat Glass » a réservé la réponse suivante au syndicat (v. lettre du 18.1.2001 - pièce 7 – dossier demandeur).

*« (...) En 2000, notre société a connu une importante évolution/réorganisation :*

- déménagement de notre usine/bureaux d'Anderlecht (rue Heyvaert) à la nouvelle unité actuelle du boulevard Industriel ;*
- implémentaion par le groupe Saint-Gobain, auquel nous appartenons, de nouveaux systèmes informatiques 'Alcib'.*

*Ces investissements lourds, réalisés pour rester compétitif dans un secteur verrier très difficile, ont eu pour conséquence de repenser complètement la manière de travailler et ce avec des exigences plus élevées vis-à-vis du personnel.*

*Dans ce cadre, des modifications au niveau d'un 'upgrading' du personnel ont dû intervenir.*

*Nous avons donc dû remercier M. H. Mostafa en lui accordant une indemnité compensatoire de préavis (...) »*

Le 26.2.2001, le syndicat fit part à la S.A. « Burniat Glass » des observations suivantes de Monsieur H (v. lettre du 26.2.2001 - pièce 8 – dossier demandeur) :

« (...) »

1. *le déménagement de votre usine au Boulevard Industriel ne lui a posé aucun problème : au contraire, le nouveau site est situé plus près de son adresse privée ;*
2. *Durant son occupation chez vous Mr H. n'a vu intervenir aucun changement profond ni au niveau technologique ni au niveau informatique ;*
3. *Mr H. n'a jamais refusé de suivre une formation complémentaire de sorte qu'il est assez léger de prétendre qu'il était impossible de lui apprendre de nouvelles qualifications ;*
4. *Mr H. répète qu'il a été remplacé par un autre travailleur qui assume identiquement la même fonction ;*
5. *la nécessité de travailleurs qualifiés est peu crédible à la lumière de la présence régulière de travailleurs intérimaires dans votre société ;*
6. *Mr H. a un passé professionnel important (presque 10 ans).*

*Compte tenu de tous ces éléments, surtout le fait qu'il n'a pas reçu une chance de prouver ses capacités, nous sommes forcé de maintenir la revendication (...) »*

Le 27.3.2001, la S.A. « Burniat Glass » adressa la réponse suivante au syndicat (v. lettre du 27.3.2001 - pièce 9 – dossier demandeur) :

« (...) »

1. *Nous savons que notre déménagement au Boulevard Industriel n'a posé aucun problème à votre client au niveau du trajet. Dans notre lettre du 18 janvier dernier, nous avons seulement souligné que nous avons investi dans une nouvelle usine avec pour but d'obtenir une meilleure productivité à tous niveaux.*
2. *Si votre client n'avait pas remarqué de changement en profondeur, c'est regrettable (mais peu probable) car dans chaque société où un nouveau système informatique est introduit, les travailleurs sont priés de suivre cette évolution logique.*
3. *Nous avons dû procéder à un 'upgrading' du personnel mais votre client n'était pas en mesure de suivre ladite évolution. Nous avons donc dû remercier votre client en lui accordant une indemnité compensatoire de préavis correcte ;*
4. *Voir le point 3.*
5. *Vu la qualification recherchée de notre personnel, nous évitons au maximum du personnel intérimaire auquel nous recourons qu'en cas de nécessité (temporaire).*

6. *Nous ne contestons pas le passé professionnel de votre client. Toutefois, il appartient à l'employeur de s'organiser au mieux (dans un intérêt global). Nous ne pensons pas que vous puissiez nous reprocher de ne pas avoir accordé à votre client une indemnité compensatoire de préavis correcte.*

(...)»

Par courrier du 30.3.2001, le syndicat de Monsieur H a encore demandé à la S.A. « Burniat Glass » d'apporter les précisions suivantes (v. lettre du 30.3.2001 - pièce 10 - dossier demandeur) :

« (...)»

1. *Lesquels sont les changements concrets intervenus depuis le déménagement de votre site au niveau du parc-machines, des technologies appliquées, et de la fonction concrète à assumer par Mr H avant et après ?*
2. *Qu'est-ce que signifie concrètement au cas de Mr H le mot 'upgrading' auquel vous faites état ? En quoi consistait-il ? Sur quels éléments-détails-facteurs de cette affaire, Mr H n'aurait-il pas donné satisfaction ?*
3. *Le successeur de Mr H disposait de certaines qualités dont il ne disposait pas lui-même : lesquelles ?*

(...)»

Par un ultime envoi du 20.4.2001, la S.A. « Burniat Glass » y répondit comme suit (v. lettre du 20.4.2001 - pièce 11 - dossier demandeur) :

« (...)»

1. *Le Groupe Saint-Gobain Glass, auquel appartient Burniat, a décidé pour uniformiser la gestion de ses différentes unités en Belgique, d'introduire un nouveau système informatique commun 'Alcib'. Ce système a été installé lors du déménagement de la rue Heyvaert vers le boulevard Industriel. L'introduction de ce nouveau système a pour conséquence de réorganiser la manière de penser le travail et ce avec des exigences plus élevées vis-à-vis du personnel.*

*Au niveau de la fonction de Mr H deux objectifs étaient visés :*

- a. *diminuer au maximum les erreurs*
- b. *augmenter la productivité*

*Cela impliquait notamment :*

- a. *une connaissance et une compréhension très courante de la langue française écrite (le nouveau système informatique reprenant beaucoup plus de précisions que précédemment)*
- b. *une discipline plus poussée, où l'on accepte de travailler suivant des directives précises venant du chef d'atelier.*

*Nous sommes d'avis que M. H ne répondait plus à ces exigences, étant entendu qu'il était déjà à la limite de ses capacités (à la rue Heyvaert). Nous avons donc dû le remercier en lui accordant une indemnité compensatoire de préavis correcte.*

2. *Voyez sous 1.*

3. *Les opérateurs actuels, dont celui qui a pour partie succédé à M. H. répondent aux dits critères. (...) »*

La citation du 2.10.2001 fait suite à cet échange de correspondances qui n'a pas permis aux parties de se mettre d'accord.

### **3) Sur le fond**

#### **3.1. Quant à la prime de fin d'année 2000 fondée sur l'usage**

Le demandeur postule la condamnation de la S.A. « Burniat Glass » à lui payer la somme brute de 1.417,23 € à titre de prime de fin d'année 2000. Il appuie cette demande sur le fait que l'usage au sein de la société défenderesse a été de lui octroyer pendant des années sans discontinuer une prime de fin d'année, toujours évaluée à un mois de prestations, sans qu'aucune réserve ne soit formulée pour l'avenir. Cet usage étant général, constant et fixe, il en devient source de droit, à défaut de toute autre d'ordre supérieur, et la défenderesse est dès lors tenue au paiement de la somme brute de 1.417,23 € à titre de prime de fin d'année 2000 (v. conclusions additionnelles et de synthèse demandeur, p.9).

Comme le rappelle utilement le demandeur, les sources du droit sont organisées selon une hiérarchie qu'il convient de respecter.

L'usage, source subsidiaire de droit dans les relations de travail, occupe la place la moins élevée dans cette hiérarchie (v. article 51, de la loi du 5.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires) et requiert la réunion de trois conditions : la généralité, la constance, la stabilité (v. en ce sens : CT Liège, 4.5.2006, JTT, 2006, p.350).

Le demandeur invoque l'usage, sans qu'il n'apparaisse qu'une autre source de droit d'ordre supérieur ne s'applique en la cause : aucune loi ne consacre de manière générale le droit à une prime de fin d'année ; aucune convention collective n'a été conclue au sein du Conseil national du travail fixant une prime pour tous les secteurs ou pour ceux d'entre eux qui n'auraient pas fait l'objet d'une convention collective sectorielle ; aucune commission paritaire n'a consacré au niveau sectoriel le droit au bénéfice d'une prime de fin d'année pour les ouvriers de l'industrie verrière ; le contrat de travail ne comporte aucune précision de ce type ; sans être contredit, le demandeur prétend ne pas avoir reçu le règlement de travail.

Le tribunal constate cependant avec la défenderesse que, des seules pièces déposées par le demandeur (v. pièce 13 – dossier demandeur : fiches de paie 1994, 1995 et 1999 établissant l'octroi des sommes respectives de 38.628 BEF, 41.522 BEF et 3.543 BEF, à titre de prime de fin d'année), il ne peut se déduire que l'octroi d'une prime de fin d'année reposait sur un usage stable, constant et général. En particulier, le tribunal juge qu'il ne peut être question d'usage là où il apparaît que la prime de fin d'année n'a été versée qu'à 3 reprises en l'espace de 9 ans et que par ailleurs sa hauteur, la dernière fois, n'a même pas atteint le dixième de la prime allouée les deux fois précédentes.

La demande de ce chef n'est pas fondée, de même que celle qui lui est liée et tendant à la délivrance d'une fiche de paie pour la prime de fin d'année 2000.

## **3.2. Quant au licenciement abusif**

### **3.2.1. Texte et principes**

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<sup>er</sup>, 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.

La notion de « *nécessités de fonctionnement de l'entreprise* » se réfère quant à elle au critère de l'intérêt de l'entreprise, critère qui n'est pas nécessairement distinct de celui de l'employeur, considéré en sa qualité de propriétaire de l'exploitation (v. en ce sens : Cass., 2.10.1989, Pas., 1990, I, p. 133). Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent s'apprécier à la date du licenciement (CT Bruxelles, 21.3.1994, CDS, 1996, pp.18-19).

L'employeur demeure seul juge des mesures de gestion de l'entreprise qui ne donnent pas lieu à un contrôle d'opportunité, les cours et tribunaux n'ayant à cet égard aucune compétence pour s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et pour apprécier l'opportunité de la stratégie de l'entreprise, de ses objectifs commerciaux et des moyens pour les atteindre (CT Bruxelles, 18.3.2002, JTT, 2002, p.339).

L'office du juge se limitera dès lors à vérifier successivement la réalité des nécessités de fonctionnement invoquées et si le licenciement est réellement fondé sur ces nécessités. 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.

Dans ce cadre là, il ne suffira pas d'invoquer une « restructuration » ou une « réorganisation » comme motif justifiant le licenciement, encore faudra-t-il que cette restructuration ou cette « réorganisation » soit réelle et qu'elle implique la nécessité de licencier le travailleur concerné.

### **3.2.2. Application**

En l'espèce, la lettre de rupture du 3.10.2000 n'offre aucune explication quant aux motifs à l'origine du licenciement.

Le formulaire C4 établi le 6.10.2000 invoque quant à lui comme motif du chômage une « *réorganisation* » (pièce 3 – dossier demandeur).

Dans ses dernières conclusions, la défenderesse justifie le licenciement de Monsieur H par « *une importante réorganisation de la société en 2000 qui trouve sa cause, notamment dans le déménagement de la société en juillet 1999 de Molenbeek à Anderlecht* » et renvoie aux rapports de gestion des années 1999 et 2000 qui confirmeraient ce fait (v. secondes conclusions additionnelles et de synthèse défenderesse, p.15). Selon elle, dans le cadre d'une compression nécessaire du personnel (elle renvoie à la pièce 7 de son dossier – copie du registre du personnel – dont il ressortirait que jusqu'au 31.5.2001, la société a enregistré 11 départs contre 5 entrées en service), le licenciement

de Monsieur H s'imposait, au vu des besoins de son entreprise qu'elle était seule à pouvoir apprécier. Elle a ainsi simplement fait le choix de licencier le travailleur qu'elle estimait le moins apte à s'insérer dans l'entreprise après sa restructuration, compte tenu en particulier de l'introduction du nouveau système informatique « Alcib » avec lequel Monsieur H n'était pas en mesure de travailler (v. secondes conclusions additionnelles et de synthèse défenderesse, p.16). Elle précise que l'utilisation de ce nouveau système informatique a eu pour effet que l'organisation du travail a évolué, que les bons de travail remis aux magasiniers ont totalement changé au niveau du descriptif des produits et que précisément le niveau de connaissance de la langue française de Monsieur H ne lui permettait pas de lire ces nouveaux bons de travail. Elle admet que Monsieur H a été « *pour partie* » remplacé par un autre travailleur, mais s'empresse d'ajouter que si le système informatique Alcib n'a pas fait disparaître la fonction de Monsieur H, elle en a par contre modifié profondément les modalités d'exercice, que ce sont ces modalités qu'il ne pouvait pas maîtriser, au contraire du nouvel opérateur (v. secondes conclusions additionnelles et de synthèse défenderesse, pp.18 et 19).

Le demandeur rétorque que la réalité d'une réorganisation de la société défenderesse n'est pas prouvée, aucune explication n'étant donnée quant à son contenu précis et à son ampleur et, en particulier (v. conclusions additionnelles et de synthèse demandeur, p.15) :

- la défenderesse ne produit aucune pièce démontrant que le déménagement vers Anderlecht a entraîné une quelconque modification dans l'organisation de l'entreprise, modification des fonctions du personnel et de celles de Monsieur H en particulier ;
- aucune pièce n'est produite qui démontrerait la mise en place d'un nouveau système informatique et qui éclairerait sur les changements concrets apportés ;
- aucune pièce ne vient non plus démontrer que la manière de travailler a été totalement repensée (référence à la lettre du 18.1.2001 - pièce 7 - dossier demandeur) : pas de PV de réunions de discussions, aucune explication de changements concrets, ... ;
- aucune pièce ne vient davantage confirmer la réalisation par la défenderesse d'un « *upgrading* » du personnel au moment du déménagement en 1999 et qui aurait abouti au licenciement litigieux fin 2000 ;
- aucune pièce n'est déposée pour démontrer la nécessité pour Monsieur H d'utiliser du matériel informatique dans le cadre de ses fonctions.

Le tribunal constate pour sa part, au vu des pièces auxquelles il peut avoir égard, que la société défenderesse semble effectivement avoir dû faire face à des « *perturbations* » au sein de son organisation même au cours de l'année 1999 (v. rapport de gestion de l'entreprise pour l'année 1999 - pièce 5 - dossier défenderesse) : transfert de son activité de découpe industrielle à Charleroi, déménagement en juillet 1999 au boulevard Industriel à Anderlecht, explosion de l'activité pose Spider à partir du mois d'août 1999.

Ces « *perturbations* » ne sont pas pour autant synonymes de « *réorganisation* » et n'impliquent pas par elles-mêmes qu'une compression du personnel ait été rendue nécessaire.

Force est d'ailleurs de relever à cet égard que le rapport de gestion pour l'année 1999 se limite au simple constat des changements intervenus et du lien possible avec un mauvais résultat d'exploitation pour l'année 1999, mais qu'il ne s'accompagne d'aucun plan de réorganisation ou de relance et encore moins d'une quelconque décision touchant de près ou de loin le personnel. De ce point de vue, le rapport de gestion 1999 tranche singulièrement avec celui rendu le 16.3.2001 pour l'année 2000, lequel, après avoir constaté que « *le niveau d'activité atteint est largement insuffisant pour couvrir les frais fixes* » et après avoir enregistré à nouveau un mauvais résultat d'exploitation, fait état d'une décision prise par le conseil d'administration « *de poursuivre l'activité en prévoyant la mise en place d'une nouvelle organisation basée sur une région regroupant trois sociétés dont Burniat Glass et qui seront gérées par une seule personne et focalisées sur leur marché respectif* » (v. pièce 6 – dossier défenderesse).

Afin d'illustrer cette compression du personnel, rendue « *inévitabile* » selon elle, la défenderesse fait grand cas de ce que « *jusqu'à la moitié de l'année 2001 (31 mai 2001)* », soit huit mois après le licenciement de Monsieur H , la société aurait enregistré 11 départs contre 5 entrées en service (v. secondes conclusions additionnelles et de synthèse défenderesse, p.16).

Pareille approche est irrelevante. En effet, ces chiffres, à supposer qu'ils soient corrects (le tribunal n'a pas pu les vérifier à défaut de précision quant à la date de point de départ), tirés de données brutes du registre du personnel (v. pièce 7 – dossier défenderesse), s'il fallait considérer qu'ils traduisent effectivement une tendance au sein de l'entreprise, ne témoigneraient pas par eux-mêmes d'une politique voulue de compression du personnel, que par ailleurs aucune autre pièce ne vient étayer. En revanche, le tribunal observe de son côté, à la lecture du même registre du personnel, qu'entre le 1.10.2000 et le 31.5.2001, la société défenderesse a compté 7 entrées en service (dont aucune au mois de mai 2001) contre 15 sorties (dont 10 pour le seul mois de mai 2001). Cela revient à dire que, sur une période de 7 mois incluant la date du licenciement litigieux, la défenderesse a été amenée à engager 7 travailleurs, alors qu'elle a dû parallèlement se séparer de seulement 5 travailleurs. De tels chiffres sont loin de refléter la compression de personnel prétendument rendue nécessaire au moment du licenciement de Monsieur H .

Il n'est donc pas démontré que le licenciement de Monsieur H ait été fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le tribunal observe enfin qu'aucun des deux rapports de gestion déposés par la société défenderesse ne dit mot du nouveau système informatique « Alcib » dont les parties s'accordent pour reconnaître à l'audience qu'il a été introduit dans l'entreprise dans le courant du mois de juillet 1999. Il est dès lors permis de douter sérieusement du fait que ce nouveau système ait réellement pu être à l'origine du profond changement allégué par la défenderesse dans ses conclusions. Rien non plus dans le dossier de la défenderesse ne vient corroborer ses affirmations quant à l'incidence dudit système sur la fonction exercée par le demandeur et encore moins quant aux difficultés prétendument rencontrées par l'intéressé pour s'y adapter.

Le tribunal en infère que la défenderesse n'établit pas non plus que le licenciement litigieux serait lié à l'aptitude du travailleur.

En conséquence, le tribunal juge en la cause que le licenciement intervenu en date du 3.10.2000 était bien abusif au sens de l'article 63, de la loi du 3.7.1978. Monsieur H est donc fondé à réclamer à titre d'indemnité pour licenciement abusif, non pas la somme de 9.212,04 € erronément postulée sur la base d'un régime de travail de 40h/semaine au lieu de 38h/semaine (v. formulaire C4 - pièce 3 - dossier demandeur), mais la somme brute de 8.753,68 € (soit 38 h x 26 sem x 8,86 €/h).

### **3.2.3. La nature de l'indemnité pour licenciement abusif.**

S'appuyant sur un arrêt récent de la cour du travail de Bruxelles (v. CT Bruxelles, 29.9.2008, JTT, 2009, p8), la défenderesse soutient que l'indemnité pour licenciement abusif n'a pas un caractère rémunérateur, de sorte que les intérêts dus sur celle-ci ne peuvent courir qu'à partir de la date de la mise en demeure (v. secondes conclusions additionnelles et de synthèse défenderesse, p.22). Quant au demandeur, sans pour autant parvenir à la même conclusion et sans l'affirmer explicitement, il paraît partager la même conception, mais insiste plus particulièrement sur le fait que cette indemnité constitue une indemnité pour dommage moral (v. conclusions additionnelles et de synthèse demandeur, p.21)

La notion de « rémunération » n'est pas définie dans la loi du 3.7.1978, mais elle y apparaît néanmoins comme un élément essentiel du contrat de travail, lequel se présente comme étant un contrat par lequel un travailleur s'engage à fournir un travail déterminé contre une rémunération sous l'autorité d'un employeur (*comp.* les articles 2, 3, 4 et 5, de la loi du 3.7.1978).

Cette amorce autorise à considérer, en inversant les termes, qu'au sens de la loi du 3.7.1978 et, de façon générale, en droit du travail, la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail. C'est là aussi la définition générale qui se dégage d'un enseignement constant de la cour de cassation (v. Cass., 18.9.2000, Pas., 2000, I, p.1361; Cass., 11.9.1995, Pas., 1995, I, p.793; Cass., 22.2.1982, CDS, 1982, p.135; Cass., 24.3.1980, Pas., 1980, I, p.902; Cass., 9.10.1978, Pas., 1979, I, p.174; Cass., 3.4.1978, JTT, 1978, p.173; Cass., 20.4.1977, JTT, 1977, p.180).

Plus concrètement et compte tenu aussi de ce que, dans le langage courant, le mot « rémunération » désigne le prix d'un travail ou d'un service rendu (v. Petit Larousse illustré, 1986), la notion de « rémunération » en matière de contrats de travail doit pouvoir s'entendre de tout avantage en argent ou évaluable en argent, fixe ou variable, octroyé en contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail (v. en ce sens pour cette définition générale : Cass., 3.4.1978, JTT, 1978, p.173, avec conclusions de l'avocat général LENAERTS; Jean-François NEVEN, « *La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : quelques questions controversées...* », JTT, 2005, p.97 et spécialement n°s 3 et 6).

Il paraît cependant justifié de se référer également à la loi du 12.4.1965 sur la protection de la rémunération pour appréhender au mieux ici la notion de « rémunération ».

En vertu de l'article 2, al.1<sup>er</sup>, de la loi du 12.4.1965, il y a lieu d'entendre par rémunération, le salaire en espèces et les avantages évaluables en argent « *auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement* ».

Sans contredire la définition donnée par la cour de cassation, l'article 2 de la loi du 12.4.1965 lui donne une portée plus large, il étend la notion de rémunération « *d'une part, aux avantages octroyés à ceux qui exécutent un travail dans un lien de subordination mais pas en vertu d'un contrat de travail et qui sont assimilés aux travailleurs en vertu de l'article 1er, d'autre part, à tous les avantages en argent ou évaluables en argent auxquels on peut prétendre à charge de l'employeur en raison de l'engagement, bien qu'ils ne soient pas accordés à titre de contrepartie pour le travail effectué* » (Cass., 11.9.1995, Pas., 1995, I, p.793).

Les avantages dus au travailleur « *en raison de son engagement* » coïncident ainsi avec les avantages accordés, non seulement lors de l'exécution du travail fourni, mais aussi avec ceux alloués lors de la suspension du contrat de travail ou lors de sa cessation, telles les indemnités de préavis et de licenciement (v. en ce sens les travaux préparatoires de la loi du 12.4.1965 : Doc. Parl., Ch. des Repr., sess. ord. 1962-1963, n°471, p.4).

Nul doute que cette conception large de la notion de rémunération englobe l'indemnité pour licenciement abusif due en vertu de l'article 63, de la loi du 3.7.1978, qui constitue donc bien une rémunération (v. en ce sens : CT Bruxelles, 14.11.2005, CDS, 2006, p.180 ; CT Liège, 6.5.2002, JLMB, 2003/3, p.118 ; CT Bruxelles, 18.3.2002, RG. n°39557, <http://jure.juridat.just.fgov.be> ; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail - 2008-2009, Kluwer, 2008, p.2120, n°4083 ; A. GIELEN, M. SIMON, B. VANSCHOEBEKE et A. WITTERS, Kroniek Ontslagrecht – Overzicht van rechtspraak 2002-2005, Larcier, 2006, p.213 ; J. CLESSE et V. NEUPREZ, « *Licenciement et démission abusifs* », Orientations, 1998, p.194).

Le montant de l'indemnité est forfaitaire et est dû par l'employeur parce qu'il reste en défaut de prouver un des motifs de licenciement admis par l'article 63. Ainsi, l'indemnité « *ne dépend, ni dans son principe, ni dans son étendue, de la preuve d'un dommage (moral) dans le chef du travailleur* » et « *il s'agit donc bien, en règle générale, d'une indemnité obtenue en raison ou à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail* » (CT Bruxelles, 14.11.2005, *op. cit.*). Le fondement du droit à l'indemnité pour licenciement abusif réside dans le contrat lui-même (v. J. CLESSE et V. NEUPREZ, « *Licenciement et démission abusifs* », Orientations, 1998, p.194).

« *L'indemnité pour rupture abusive constitue, au même titre que l'indemnité de rupture, l'indemnité d'éviction ou l'indemnité de fermeture, un avantage auquel le travailleur a droit en raison de son engagement : du fait de l'engagement du travailleur, l'employeur contracte à l'égard de celui-ci une certaine obligation de le maintenir dans l'entreprise* » (CT Bruxelles, 18.3.2002, *op. cit.*).

L'indemnité pour licenciement abusif est une rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12.4.1965, tout comme l'indemnité compensatoire de préavis. Rien ne justifie d'ailleurs de lui réserver un sort différent, alors qu'elle est tout autant en relation étroite avec la fin de l'engagement, sous prétexte qu'elle pourrait se concevoir comme « *une sanction infligée à l'employeur du fait du non-respect des modalités de licenciement imposées par la loi sur les contrats de travail* » et qu'il s'agirait alors de « *dommages et intérêts dont l'octroi est subordonné à la faute de l'employeur* » (C.-E. CLESSE, « *Le caractère imposable de l'indemnité et des dommages et intérêts dus à titre de licenciement abusif* », JTT, 2006, p.39 - cet auteur défendant la thèse indemnitaire).

Force est de relever à cet égard que, selon la cour de cassation elle-même, qui lui reconnaît pourtant bien un caractère rémunératoire, l'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture illicite du contrat (v. Cass., 7.5.2001, JTT, 2001, p.410 et note C. WANTIEZ).

La disposition protectrice de l'article 63, en ce qu'elle implique une motivation *a posteriori* du licenciement et le contrôle judiciaire de cette motivation en cas de contestation, tend à assurer une meilleure stabilité de l'emploi (Doc. parl., Ch, sess. 1977-1978, n°293-4, p.4). A ce titre, il est difficile de considérer que l'indemnité pour licenciement abusif réparerait un dommage purement moral. Tout comme l'indemnité de préavis, il y a par contre lieu d'admettre qu'elle répare de façon forfaitaire le dommage spécifique, tant matériel que moral, qui résulte de l'inobservance par l'employeur de la règle qui la porte.

Cela étant, il est indifférent que l'indemnité pour licenciement abusif couvre ou non un dommage (matériel et/ou moral), cette seule circonstance n'étant pas de nature à lui faire perdre son caractère de rémunération, lequel caractère résulte du seul fait que l'indemnité est un avantage recueilli en raison de (la fin de) l'engagement du travailleur.

#### **3.2.4. La base de calcul des intérêts sur l'indemnité pour licenciement abusif**

Conformément à l'article 10 de la loi du 12.4.1965, si l'indemnité pour licenciement abusif est une rémunération, elle porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité, soit à dater du licenciement.

L'article 82 de la loi du 26.6.2002 relative aux fermetures d'entreprises (MB. 9.8.2002) a inséré un deuxième alinéa à l'article 10, de la loi du 12.4.1965, aux termes duquel l'intérêt visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> « *est calculé sur la rémunération, avant imputation des retenues visées à l'article 23* ». Le principe est donc que les intérêts sont calculés sur la rémunération brute, indépendamment des éventuelles retenues légales qui devraient encore être opérées.

L'article 10, al.2, de la loi du 12.4.1965, est entré en vigueur le 1.7.2005 (v. article 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 3.7.2005 - MB. 12.7.2005 - et les articles 69 et 70 de la loi du 8.6.2008 portant des dispositions diverses - MB 16.6.2008).

Cette nouvelle disposition est par conséquent applicable en la cause, mais uniquement à compter du 1.7.2005.

Avant le 1.7.2005 et eu égard au fait que le travailleur n'est pas en droit d'exiger de son employeur le paiement en ses mains des retenues sociales et fiscales obligatoires opérées sur sa rémunération, des intérêts moratoires étaient dus sur le montant net de l'indemnité pour licenciement abusif, après déduction des retenues sociales et fiscales obligatoires (v. en ce sens Cass., 10.3.1986, JTT, 1986, p.189).

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est cependant due sur l'indemnité pour licenciement abusif.

En effet, en vertu de l'article 14 de la loi du 27.6.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base de la rémunération du travailleur, la notion de rémunération est déterminée par l'article 2 de la loi du 12.4.1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et cette notion peut encore être élargie ou restreinte par un arrêté royal.

L'article 19, §2, 2, de l'arrêté royal du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.6.1969 dispose ainsi que ne sont pas considérées comme rémunérations « *les indemnités dues aux travailleurs lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires* ».

L'indemnité pour licenciement abusif sanctionne le non-respect par l'employeur de ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, et ne peut donc donner lieu au prélèvement de cotisations sociales (v. en ce sens, CT Bruxelles, 14.11.2005, *op cit* ; CT Liège, 28.6.1996, JTT, 1996, p.502).

Des intérêts moratoires calculés au taux légal sont par conséquent dus à compter du 3.10.2000 sur la somme de 8.753,68 €, après déduction des retenues fiscales obligatoires éventuelles et, à compter du 1.7.2005 jusqu'à parfait paiement, sur la somme de 8.753,68 €.

### **3.3. Quant à l'exécution provisoire**

Aux termes de l'article 1397, CJ, sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice de la règle énoncée à l'article 1414, concernant la saisie conservatoire, l'opposition formée contre le jugement définitif et l'appel de celui-ci en suspendent l'exécution.

Toutefois et sauf les exceptions prévues par la loi, le juge peut, en application de l'article 1398, CJ, accorder l'exécution provisoire du jugement, ce sans préjudice des règles du cantonnement.

L'exécution provisoire reste ainsi une mesure exceptionnelle, dérogatoire au principe de l'effet suspensif des recours et doit dès lors être interprétée de manière restrictive (v. Bruxelles, 18.1.2008, R.D.J.P., 2008, p.240 ; Bruxelles 9 juin 1995, Dr. circ. 1996, 121).

Le demandeur justifie sa demande d'exécution provisoire par le fait qu'il craignait et qu'il craint encore un manque de solvabilité dans le chef de la société défenderesse (v. conclusions additionnelles et de synthèse demandeur, p.27).

Il ressort cependant du rapport de gestion 2007 que l'exercice de la société défenderesse s'est clôturé avec un bénéfice net de 364 k€ (v. rapport de gestion de 2007 - pièce 4 – dossier défenderesse).

Aucune pièce n'est déposée par le demandeur qui laisserait apparaître que la défenderesse aurait connu entre-temps une dégradation significative de sa situation financière.

Le tribunal observe par ailleurs que le demandeur a lui-même tardé dans la mise en état de la présente procédure, vu qu'il lui a fallu pas moins de quatre ans pour déposer ses premières conclusions à la suite de celles déposées par la défenderesse le 27.6.2003.

La nécessité de recourir à l'exécution provisoire n'est dès lors pas établie en l'espèce.

## **Par ces motifs,**

### **Le tribunal,**

Statuant après un débat contradictoire ;

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

En conséquence, condamne la S.A. « Burniat Glass » à payer à Monsieur Mostafa H :

- la somme brute de 8.753,68 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, sous déduction s'il échet des retenues fiscales obligatoires à verser à l'administration compétente ;
- les intérêts moratoires au taux légal calculés sur le montant net de cette indemnité à dater du 3.10.2000 et calculés ensuite sur son montant brut à partir du 1.7.2005 et jusqu'à parfait paiement ;

Déboute Monsieur Mostafa H. du surplus de sa demande ;

Délaisse à la S.A. « Burniat Glass » ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur Mostafa H liquidés dans son chef à 30,08 € (frais de citation) et 1:100 € (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<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Bruxelles par

Monsieur Christian ANDRE  
Monsieur M. DESCHEPPER  
Monsieur M AZZIZI

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social travailleur,

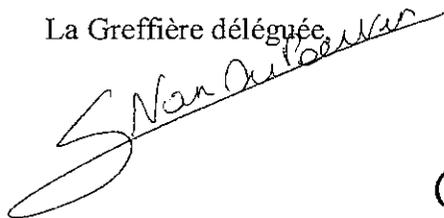
et prononcé à l'audience publique du 15.06.2009

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

La Greffière déléguée,

Les Juges sociaux,

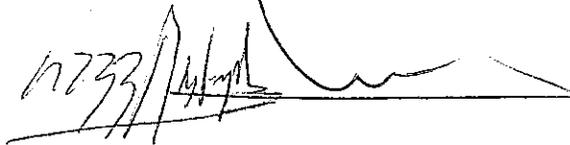
Le Juge,



S. VAN DER POORTEN



M. DESCHEPPER & M AZZIZI



C. ANDRE