
TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI
Section de Charleroi

JUGEMENT prononcé en audience publique de la 2^{ème} chambre

En cause de : **Monsieur S S**

partie demanderesse,
comparaissant en personne, assistée de Monsieur Ratazzi,
délégué syndical, porteur d'une procuration écrite, 5, rue
Prunier à 6000 Charleroi.

Contre : **La Commune de Les Bons Villers,**
Représentée par son collègue des Bourgmestre et Echevins
dont les bureaux sont établis
Place de Frasnes, 1,
6210 Frasnes-lez-Gosselies,

partie défenderesse,
comparaissant par Maître Marie Fadeur loco Maître Michel
Fadeur, avocat à 6000 Charleroi, 66, rue Léon Bernus.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu la citation introductive d'instance de l'huissier de justice Alain Conotte, de résidence à Gosselies, en date du 16 mars 2005.

Vu les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 20 décembre 2005.

Vu les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 16 octobre 2006.

Vu les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 29 août 2007.

Vu les dossiers des parties.

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plumitif de l'audience du 10 décembre 2007.

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries lors de l'audience publique du 10 décembre 2007.

*

*

*

1. Objet de la demande.

L'action introduite par citation du 16 mars 2005 tend à la condamnation de la défenderesse à payer à Monsieur S la somme brute de 10.025,82 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif augmentée des intérêts légaux et judiciaires sur le montant net à dater du 21 mars 2004 jusqu'à parfait paiement, outre les frais et dépens, le tout assorti de l'exécution provisoire.

2. Faits.

Monsieur S a été engagé par la Commune de les Bons Villers en qualité de manoeuvre A.C.S. par contrat écrit du 1^{er} juillet 1998 pour une durée déterminée soit du 1^{er} juillet 1998 au 31 décembre 2001 (p.1 du dossier S).

Un second contrat du même type a été signé le 8 janvier 2002 pour une durée déterminée soit du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002 (p.2 du dossier S).

Les relations de travail se sont poursuivies au-delà de ce terme.

L'employeur a licencié Monsieur S par lettre recommandée du 16 mars 2004 moyennant un préavis de 42 jours avec dispense de prestation (p.6 du dossier Les Bons Villers).

Cette lettre contient le motif du licenciement ainsi présenté :
« Au vu d'une part, de vos absences répétées entravant le respect de votre contrat d'emploi et d'autre part, d'un rapport faisant état de divers éléments négatifs à votre égard, le Collège des Bourgmestre et Echevins, en sa séance du 10 mars 2004, a décidé de vous remettre votre préavis de licenciement. ».

Le formulaire C4 complété le 22 mars 2004 mentionne comme motif précis du chômage : « longues absences pour maladie entravant l'exécution du contrat, capacités techniques insuffisantes pour les tâches confiées » (p.3 du dossier S).

Citation a été lancée.

3. Recevabilité.

La recevabilité de la demande n'a pas été contestée.

4. Fondement.

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que :
« 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 du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

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

Selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation, n'est pas abusif le licenciement d'un ouvrier dont le juge constate qu'il est motivé par sa conduite, même s'il décide que celle-ci n'est ni constitutive de faute grave, ni critiquable (notamment Cass., 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p.407 ; Cass., 22 janvier 1996, J.T.T., 1996, p.236 ; Cass., 9 octobre 1995, J.T.T. 1996, p.237).

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ne peut cependant être interprété de manière stricte ; ainsi ne pourrait être admis tout motif touchant à la conduite du travailleur, qu'elle soit ou non fautive. Il ne convient pas d'exiger l'absence de faute du salarié pour reconnaître l'existence du licenciement abusif ; à l'inverse tout jugement porté sur la conduite du travailleur ne suffit pas à exclure l'abus ; il importe que cette conduite puisse légitimement et objectivement entraîner chez l'employeur la volonté de se séparer de son subordonné » (C.T. Mons, 20 mars 1992, R.G. 9369, C.D.S., 1993, p.89, R.D.S., 1992, p.298 ; C.T. Liège, 10 février 2000, J.T.T. 2000, p.376 ; C.T. Mons, 17 novembre 2000, R.G. 15.496, inédit ; V.Vannes, Questions approfondies de droit du travail, Volume 4, édition 97-98, PUB, p.14 ; L.Dear, L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 a-t-il encore une raison d'être ?, Contrats de Travail, Actualités en bref, n° 299, p.3 et suivantes).

Le Tribunal se rallie à cette analyse.

L'employeur a motivé le licenciement dans la lettre de rupture. Deux motifs y apparaissent :

- longues périodes de maladie entravant le respect du contrat d'emploi
- rapport contenant des éléments négatifs.

Dans le formulaire C4, les motifs invoqués sont :

- longues absences pour maladie entravant l'exécution du contrat,
- capacités techniques insuffisantes pour les tâches confiées.

4.1. Absences pour maladie.

Par conséquent, le fait d'être absent pour incapacité suite à un accident de travail, ne peut être reproché à Monsieur S . Ce fait ne peut légitimer à lui seul le licenciement ((B.H. Vincent, Et l'indemnité de licenciement abusif de l'ouvrier, Orientations, mai 2002, p.119).

Par contre, les absences perturbant l'organisation de l'entreprise pourraient constituer une motivation légitime d'un licenciement.

Encore faudrait-il que le fait que ces absences perturbaient l'organisation de l'entreprise soit démontré. Les motifs allégués doivent être susceptibles d'être démontrés. Une seule affirmation ne suffit pas (B.H. Vincent, Et l'indemnité de licenciement abusif de l'ouvrier, Orientations, mai 2002, p.112 et 113).

A cet égard, l'employeur ne fournit aucune explication, ne dépose aucune pièce.

Par ailleurs, il convient de constater que c'est alors que Monsieur S a repris le travail après cet accident de travail et que c'est donc alors que la situation médicale de Monsieur S semble stabilisée (p.6 du dossier Surinx), que l'employeur l'aurait licencié à cause d'absences répétées perturbant l'entreprise.

Ce raisonnement n'est pas crédible.

4.2. Rapport, éléments négatifs, capacités techniques insuffisantes.

L'employeur en fournit que des éléments unilatéraux, documents non signés, non soumis à Monsieur S pendant l'exécution de son contrat.

Ces éléments sont formellement contestés.

Le rapport d'évaluation produit par l'employeur est daté du 10 mars 2004 et doit être examiné avec beaucoup de circonspection dans la mesure où celui-ci n'est signé par aucun membre du collège des Bourgmestre et Echevins et où il n'a manifestement pas été porté à la connaissance du demandeur afin qu'il fasse part de ses observations.

L'employeur n'apporte pas la preuve certaine de ce que le moindre reproche soit fondé.

A défaut de preuve suffisante ou convaincante, les licenciements dus à des causes demeurant douteuses ou indéterminées apparaîtront comme abusifs (C.T. Mons, 1^{er} décembre 1993, R.G. n°10.540 cité par Blondiau, Claeys, Maingain et Carlier, La rupture du contrat de travail, Chronique de Jurisprudence 1992-1995, Larcier, 1997, p.55).

En conséquence, l'indemnité pour licenciement abusif est due.

Son montant apparaît dû par rapport à la rémunération mensuelle mentionnée sur le formulaire C4. Les intérêts sont dus à dater de la citation soit le 16 mars 2005 jusqu'à parfait paiement.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse à titre d'indemnité

R.G. 05/175616/A

Rép. : 08/SSB

pour licenciement abusif, la somme de 10.025,82 €, augmentée des intérêts sur le montant net équivalent à dater du 16 mars 2005 jusqu'à parfait paiement.

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens liquidés par le mandataire du demandeur à la somme de 100,46 €.

Dit n'y avoir lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, le 14 janvier 2008, où siégeaient:

Mme MOINEAUX
M. PESESSE
M. BOUTON
Mme BUCQUOI

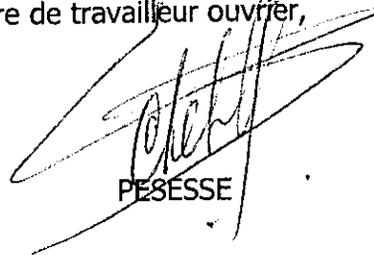
Présidente au Tribunal du travail, présidant la chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.



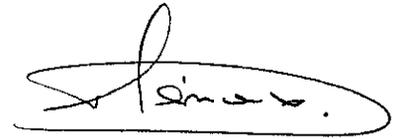
BUCQUOI



BOUTON



PESESSE



MOINEAUX