

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI

Section de Charleroi

J U G E M E N Tprononcé en audience publique de la **deuxième** chambreEN CAUSE DE : Monsieur **M** **V**

partie demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention,
comparaissant en personne et assistée par Monsieur RATAZZI, délégué
syndical, porteur d'une procuration écrite, rue Prunieu, 5 à 6000
Charleroi.

CONTRE : **LA S.A. PEETERS TRAVAUX PUBLICS ET INDUSTRIELS**, en
abrége SA PEETERS T.P.I, dont le siège social est sis
Chaussée de Ramet, 12
4400 IVOZ RAMET
Inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le n°0872.257.355

partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention,
comparaissant par Maître THOMAS, Avocat loco Maître Christian
BOULANGE, Avocat dont le cabinet est sis à 4000 Liège, boulevard
Frère Orban, 15/16 bte 11.

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 et ses modifications
dont il a été fait application,

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 1^{er} juin 2006 par l'huissier de justice
suppléant CUITTE, remplaçant l'huissier de justice BARLA, de résidence à 4000
LIEGE,
- les conclusions prises pour le demandeur,
- les conclusions et conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au
greffe le 9 mai 2007 et 15 février 2008;

Attendu que la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite
mais est demeurée sans résultat ;

Entendu le mandataire du demandeur et le conseil de la partie défenderesse en leurs dires et moyens à l'audience publique du 5 mai 2008;

Vu les dossiers déposés par chacune des parties;

* * * *

Introduite dans les formes et délais requis, l'action principale est recevable ;

I. OBJET DES DEMANDES.

L'action principale a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de 10.982,67 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 29 décembre 2005, outre les dépens.

Par voie de conclusions déposées au greffe le 9 mai 2007, la société PEETERS TPI a formé une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de Monsieur V , au paiement de 883,38 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis indûment payé, à augmenter des intérêts à dater du 9 mars 2006, date de la mise en demeure.

II. LES FAITS.

Le demandeur a été engagé par la société défenderesse, à partir du 12 septembre 2005, en qualité d'ouvrier opérateur dans le secteur du nettoyage industriel, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 9 septembre 2005, à concurrence de 37 heures par semaine.

Le demandeur avait auparavant travaillé pendant quelques mois pour la société défenderesse, en qualité de travailleur intérimaire.

En date du 11 octobre 2005, le demandeur a été victime d'un accident du travail et il a connu une période d'incapacité de travail du 14 octobre 2005 au 18 octobre 2005, puis du 19 octobre 2005 au 21 octobre 2005.

Par un courrier daté du 29 décembre 2005, la société défenderesse a mis fin au contrat de travail du demandeur moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 35 jours.

Le certificat de chômage C4 établi par la société défenderesse le 2 février 2006 indique comme motif de chômage: « *Ne convient pas* ».

Par une lettre du 16 février 2006, l'organisation syndicale du demandeur a écrit à la société défenderesse pour avoir des explications concernant les motifs et les circonstances qui ont justifié le congé.

Par un courrier du 9 mars 2006, l'employeur a répondu que Monsieur V ne convenait pas dans le cadre des activités de la société, tant sur base du respect des règles de sécurité, de la régularité de ses présences ainsi que l'implication dans l'équipe présente. Dans ce même courrier, la SA PEETERS TPI relevait que Monsieur V. avait perçu indûment une indemnité de rupture trop élevée de 35 jours au lieu de 7 jours, et postulait le remboursement d'un montant indûment perçu de 883,38 €, montant qui avait déjà été réclamé à Monsieur V. en date du 9 janvier 2006.

Par une lettre du 22 mars 2006, l'organisation syndicale du demandeur a contesté les motifs invoqués par l'employeur en faisant valoir que :

- le demandeur n'avait eu aucune absence injustifiée : les absences étaient soit autorisées pour passer son permis de conduire, soit justifiées par une incapacité de travail ;
- le demandeur avait déjà travaillé comme intérimaire de sorte que s'il ne respectait pas les règles de sécurité, il n'aurait pas été engagé par un contrat à durée indéterminée ;
- aucun reproche ne lui a été notifié quant à la qualité de son travail.

L'employeur restant sur sa position, la citation a été signifiée le 1^{er} juin 2006.

III. DISCUSSION.

A) La demande principale : l'indemnité pour licenciement abusif de l'article 63 de loi du 3 juillet 1978.

En droit : rappel des principes généraux

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 déclare abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'attitude 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.

L'employeur a la charge de la preuve d'établir que le licenciement de l'ouvrier résulte d'un motif lié à son attitude ou à sa conduite ou qu'il est fondé sur les nécessités de l'entreprise.

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 (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 et R.C.J.B 1997, p.309, Cass. 6 juin 1994, Pas. 1994, I, 562, R.W. 1994-95, p.996).

Pour conclure à l'absence de l'abus de droit, il faut néanmoins que la conduite de l'ouvrier puisse légitimement et objectivement entraîner chez l'employeur la volonté de s'en séparer (C.trav. Mons, 5^{ème} ch. 17 novembre 2000, R.G.n°15496, inédit ; C.Trav. Bruxelles 17 février 1992, cité par BLONDIAU et consorts, Chronique de jurisprudence, J.T.T. 1993, p.463 ; C.Trav. Mons 20 mars 1992, R.D.S. 1992, 298).

S'appuyant sur les arrêts de la Cour de Cassation -qui s'en tient à une lecture littérale et restrictive de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978- la Cour du travail de Liège a estimé que dès que le lien existant entre l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier et le licenciement est établi, le juge n'a pas à exercer un contrôle de proportionnalité entre la décision de licencier et le fait invoqué (C.trav. Liège 6 juin 2005, J.T.T. 2006, p.18 ; *contra* en faveur d'un contrôle de proportionnalité : T. Trav. Nivelles 9 janvier 2004, J.T.T. 2004, p.422 ; voir aussi la critique récente par Henri FUNCK, de la jurisprudence restrictive de la Cour de Cassation : Observations sous Cass. 12 décembre 2005, Licenciement abusif de l'ouvrier, abus du droit de licencier un employé et bonne foi contractuelle, Chr.D.S. 2007, p.41 et 42).

Par ailleurs, il appartient au juge de rechercher le motif réel du licenciement, les mentions apportées sur le certificat de chômage C4 peuvent ne pas lier l'employeur (cf. T.T. Bruxelles 28 janvier 1986, J.J.T.B. 1986, p. 258 ; C.T. Mons 9 octobre 1981, J.T.T. 1983, p. 24).

A cet égard, lorsqu'un premier motif a été avancé et qu'il apparaît par la suite que ce motif est incorrect, il y a lieu d'apprécier avec plus de rigueur la preuve d'un second motif invoqué en cours d'instance.

Application.

La société défenderesse invoque que le licenciement du demandeur est fondé tant sur sa conduite que sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Elle soutient que :

- 1° le demandeur ne respectait pas les consignes élémentaires de sécurité ;
- 2° il ne s'intégrait pas à son équipe ;
- 3° il présentait régulièrement des arrivées tardives ;
- 4° il était fréquemment absent au travail.

Il convient d'examiner ces différents griefs.

1° Non- respect des consignes de sécurité.

La société défenderesse prétend que l'accident du travail survenu le 11 octobre 2005 au demandeur est imputable au fait que le demandeur n'a pas voulu attendre son collègue pour procéder au démontage de la colonne de tuyaux. Elle dépose pour accréditer sa thèse une attestation de Monsieur M/ qui déclare que « *l'accident survenu chez H. est dû à la précipitation et au non respect des consignes de sécurité* » (voir pièce n°18 du dossier de l'employeur).

Le Tribunal constate que cette attestation non datée est vague et ne précise pas en quoi Monsieur V. n'aurait pas respecté les consignes de sécurité.

En outre, cette attestation ne correspond nullement à la relation des faits telle que décrite dans la déclaration d'accident du travail. Les circonstances de l'accident sont relatées comme suit : « *Nous étions occupés à ranger le matériel quand nous avons voulu descendre le tuyau de 4 pouces, l'ascenseur n'allait pas, nous avons dû descendre par les escaliers, mais j'étais à l'avant et T) à l'arrière, nous les avons descendu de deux étages et au moment où nous avions presque fini, le tuyau a glissé de mes mains car les gants glissaient à cause de la*

poussière de ciment. T. a eu tout le poids et a lâché et le temps que je regarde en l'air et que je lève ma tête, j'ai reçu le bout du tuyau en fer dans la mâchoire » (voir pièce n°4 du dossier du demandeur).

Certes, cette déclaration d'accident du travail émane du demandeur mais elle a été faite in *tempore non suspecto*.

Par ailleurs, la société n'a jamais fait de remarque concernant le non respect des normes de sécurité. Le demandeur précise qu'il avait des vêtements de travail, qu'il devait porter des gants, des lunettes de protection et un casque. Il ne lui a jamais été reproché de ne pas respecter les consignes de sécurité.

Ce grief n'est donc pas établi.

2° Intégration du demandeur dans l'équipe.

La société défenderesse soutient que le demandeur a voulu se battre à deux reprises avec son collègue direct, Monsieur F H/, à l'occasion des chantiers MOSSELMAN et MANUFACTURE DU VERRE.

Le demandeur reconnaît qu'il y a eu quelques frictions avec ce collègue de travail mais que ces frictions n'ont pas eu la proportion exagérée décrite par l'employeur.

Le Tribunal constate que cet élément est invoqué pour la première fois en conclusions ; la lettre du 22 mars 2006 de la SA PEETERS n'en faisait nullement état.

Ce grief n'a fait l'objet d'aucune remarque écrite de la part de la société et n'est nullement établi.

Comme le relève à juste titre le mandataire du demandeur, ce dernier faisait un travail dans des conditions parfois pénibles et dans ces conditions il n'est pas rare que des tiraillements surgissent entre les travailleurs.

Si des frictions ont pu exister entre le demandeur et Monsieur H/, il n'apparaît pas que celles-ci soient les raisons qui ont justifié le congé du demandeur. Dans cette mesure, l'audition de Monsieur H. ne serait pas de nature à éclairer le Tribunal sur le motif réel du congé et sa légitimité.

3° Arrivées tardives.

Au niveau de l'organisation du travail, il faut relever que le demandeur travaillait selon un horaire variable en équipe. Chaque soir, une personne responsable du planning téléphonait aux travailleurs de la société PEETERS pour leur dire sur quel chantier ils travaillaient le lendemain, à quelle heure et avec quel collègue il faisait équipe.

Le planning était donc seulement remis la veille aux travailleurs. Ceux-ci devaient se rendre au siège de l'entreprise PEETERS, puis se rendaient en équipe auprès des différents clients (entreprises) où s'effectuaient les travaux de nettoyage.

Les plannings ne mentionnaient que l'heure d'arrivée au dépôt, les heures d'arrivée et de fin de travail sur les chantiers pouvant varier selon l'ampleur des travaux.

Le demandeur expose dans ses conclusions que, à leur arrivée au dépôt, il était remis aux travailleurs une fiche de travail reprenant la description succincte des travaux et l'heure de départ. L'heure de départ était pré-écrite sur base de ce qui avait été renseigné sur le planning de la veille. Selon le demandeur, il arrivait fréquemment qu'à la dernière minute, l'heure d'arrivée au dépôt soit modifiée.

La société PEETERS TPI soutient que le demandeur aurait présenté de nombreuses arrivées tardives : une heures de retard les 13 septembre, 19 septembre, 20 septembre, 21 septembre, 24 novembre 2005 ; $\frac{3}{4}$ d'heure de retard le 12 novembre, et $\frac{1}{2}$ heure de retard les 16 novembre et 30 novembre 2005.

La société défenderesse invoque que ces retards sont très dommageables en raison du fait que le travail s'effectue en équipe de sorte que les arrivées tardives du demandeur auraient bloqué un collège de travail et immobilisé le camion.

Le Tribunal considère que les allégations de la société défenderesse ne sont pas crédibles. Si le demandeur avait présenté autant d'arrivées tardives, notamment d'une heure de travail, en si peu de temps, elle n'aurait pas manqué de notifier des avertissements écrits à Monsieur V..., à tout le moins, des notes de service. Or, aucun reproche n'a été notifié au demandeur quant à un quelconque retard.

La seule pièce du dossier produite par la société constitue des fiches de travail qui mentionnent une heure de départ différente de celle mentionnée dans le planning (ex. planning du 13/9 : 6 H, fiche de travail : 7 H). Le tribunal constate que ces fiches de travail comportent une rubrique avec des observations. Aucune observation n'a été faite sur ces fiches quant à des arrivées tardives. Par ailleurs, les heures reprises sur l'agenda personnel de Monsieur V... semblent correspondre aux heures indiquées sur les fiches de travail.

La simple divergence entre les feuilles du planning et les fiches de travail ne permettent pas d'établir la réalité des retards vantés par la défenderesse.

4° Absences au travail

En ce qui concerne les absences au travail pour raison médicale, la jurisprudence considère que de telles absences, même justifiées peuvent être un motif légitime de licenciement au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, à la condition qu'elles revêtent une importance telle qu'elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'elles révèlent l'inaptitude fondamentale du travailleur au travail convenu (T.Trav. Bruxelles, 20 décembre 1993, J.T.T. 146 ; C.trav. Bruxelles 3 juillet 1985, R.D.S. 1987, p.330; C.Trav. Bruxelles 16 juin 1988, Chr.D.S. 1989, (reflet),115; C.Trav. Mons 8 mars 1991, J.T.T.1991, p.300).

Ainsi, n'est pas abusif le licenciement d'un ouvrier dont les absences fréquentes et de longue durée perturbent l'organisation de l'entreprise (dans ce cas il s'agissait d'une incapacité sur une période de plus de 4 ans: C.trav. Liège 9 juin 1995, J.T.T. 1995, p.351).

En l'espèce, indépendamment de l'incapacité de travail du 14 octobre au 21 octobre 2005, liée à l'accident du travail du 11 octobre 2005, le demandeur a présenté les absences au travail, justifiées, suivantes :

- le 10 novembre 2005,
- le 23 novembre 2005,
- le 28 novembre 2005,
- le 1^{er} décembre 2005,
- le 20 décembre 2005,
- du 21 décembre au 23 décembre 2005,
- du 26 décembre au 28 décembre 2005.

Le demandeur fait valoir que les absences des 10, 23 et 28 novembre et celles des 1^{er} et 20 décembre ont été prises pour bénéficier d'interventions d'orthodonties justifiées par sa mâchoire brisée suite à l'accident du travail survenu le 11 octobre 2005.

Il reste donc 6 jours d'absence, fin décembre, couverts par des certificats médicaux et qui, selon le demandeur, ne sont pas liés à son accident du travail (voir les deux certificats médicaux, celui du 21 décembre, pour la période du 21 au 23 décembre, et celui du 26 décembre pour la période du 26 décembre au 28 décembre 2005).

La société défenderesse ne prouve pas en quoi ces 6 jours d'absence auraient perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

Il ne suffit pas pour l'employeur de se référer à l'organisation particulière du travail (travail en équipe) encore faut-il établir concrètement en quoi l'absence du demandeur aurait perturbé cette organisation. Le Tribunal relève également que les quelques jours d'absence justifiée du demandeur sont survenus juste avant et après les congés de Noël, soit à un moment où logiquement il devrait y avoir moins de travail pour la société défenderesse, celle-ci étant tributaire de l'ouverture des entreprises où se réalisait les chantiers.

La société ne prouve donc pas que ces quelques jours d'absence ont eu une influence sur le fonctionnement de l'entreprise.

En conclusion, la SA PEETERS TPI reste en défaut de renverser la présomption instaurée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et de prouver que le licenciement de Monsieur VI est lié à son attitude ou sa conduite ou qu'il repose sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Enfin, la SA PEETERS TPI sollicite l'autorisation de pouvoir prouver par toute voie de droit, témoignages y compris la preuve des trois faits suivants :

- le demandeur ne respectait pas les consignes de sécurité (port de l'EPI) et devait constamment être rappelé à l'ordre ;
- le demandeur a voulu se battre avec Monsieur H sur le chantier MOSSELMAN ;
- le demandeur a voulu se battre avec Monsieur H. sur le chantier MANUFACTURE DU VERRE.

Le premier fait n'est pas précis. Il n'est pas étayé par le moindre commencement de preuve et paraît en contradiction avec le fait que le travailleur avait avant son engagement déjà travaillé comme intérimaire chez la SA PEETERS TPI pendant 2 mois et demi. Si le demandeur n'avait pas respecté les consignes de sécurité, il n'aurait pas été engagé à durée indéterminée, ou à tout le moins, il aurait eu des remarques durant l'exécution de son contrat de travail.

Pour les faits 2 et 3 cotés à preuve, ils ne sont pas pertinents, pour les raisons exposées ci-dessus, notamment le fait que cette mésentente a été invoquée pour la première fois en conclusions. Il ne sera pas fait droit à cette demande d'enquêtes.

Le demandeur a droit à une indemnité pour licenciement abusif de 10.982,67 €.

L'indemnité pour licenciement abusif de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas de la rémunération au sens de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

Des intérêts légaux ne sont pas dus de plein droit sur cette indemnité et seuls des intérêts judiciaires peuvent être alloués en l'absence de mise en demeure sur ce point par l'organisation syndicale (C.trav. Bruxelles 12 novembre 2007, J.T.T.2008, p.64 ; C.Trav. Liège 4 mai 2000, Chr.D.S. 2001, p.474, note ; C.trav. Liège 29 octobre 1999, Chr.D.S. 2001, p.473 ; C.Trav. Mons 21 avril 1993, J.T.T. 1994, p.51).

Seuls des intérêts judiciaires seront alloués à dater de la citation (1^{er} juin 2006).

B) Demande reconventionnelle.

Par voie de conclusions déposées au greffe le 9 mai 2007, la société défenderesse a formé une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de Monsieur V. au paiement de la somme de 883,38 €, à titre de remboursement d'une partie de l'indemnité de préavis indûment payé.

La SA PEETERS TPI a payé une indemnité compensatoire de préavis de 35 jours alors que selon l'ancienneté du demandeur (3 mois et demi), il n'avait droit qu'à une indemnité de préavis de 7 jours.

En effet, le contrat de travail du demandeur stipule que si l'ouvrier a une ancienneté inférieure à 6 mois au moment de son congé, l'indemnité est limitée à 7 jours conformément à l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 (voir le contrat de travail du demandeur, article 10).

Le mandataire du demandeur se réfère à justice sur cette demande et postule la compensation judiciaire du montant de la demande reconventionnelle et de l'indemnité pour licenciement abusif.

C. Les dépens

Les dépens du demandeur au principal étant limités aux frais de la citation, ils seront intégralement à charge de la SA PEETERS TPI qui supportera la charge de ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS,**Le Tribunal du Travail**, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement ;

Déclare la demande principale recevable et fondée dans la mesure ci-après déterminée ;

Condamne la SA PEETERS T.P.I. à payer à Monsieur M VI la somme de 10.982,67 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif en application de l'article 63 de la loi du 03.07.1978, à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du 1^{er} juin 2006 ;

Dit la demande reconventionnelle recevable et fondée ;

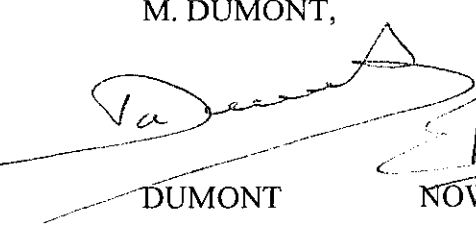
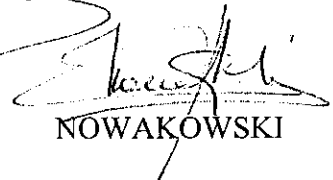
Condamne Monsieur M V à payer à la SA PEETERS T.P.I. la somme de 883,38 €, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal à dater du 9 mars 2006 ;

Ordonne la compensation judiciaire du montant de la demande reconventionnelle et de l'indemnité pour licenciement abusif ;

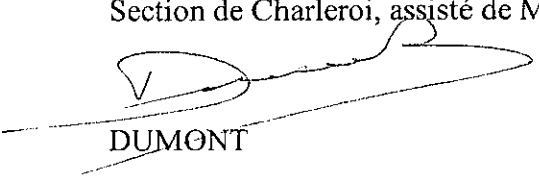
Condamne la SA PEETERS T.P.I. aux frais et dépens de l'instance liquidés par le demandeur au principal, défendeur sur reconvention, à 106,29 €, étant les frais de citation.

Ainsi rendu et signé par la **deuxième chambre** du Tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, composée de :

Mme MALMENDIER,

M. MICHEL
M. NOWAKOWSKI,
M. DUMONT,Juge au Tribunal du Travail,
président la deuxième chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier
DUMONT
NOWAKOWSKI
MICHEL
MALMENDIER

Et prononcé à l'audience publique du **deux juin deux mille huit** par Madame Nicole MALMENDIER, Juge président la deuxième chambre du Tribunal du travail de Charleroi, Section de Charleroi, assisté de Monsieur DUMONT, Greffier.


DUMONT
MALMENDIER