

arrêt 10/06/09

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI
Section de Charleroi

J U G E M E N T

prononcé en audience publique **supplémentaire** de la **deuxième** chambre.

EN CAUSE DE : Monsieur S S

partie demanderesse, représentée par Maître Pierre GILLAIN, Avocat
dont le cabinet est sis à 6000 Charleroi, rue Tumelaire, 23 bte 7.

CONTRE : **La S.A EUROPEAN AMUSEMENT**, dont le siège social est sis,
Avenue des Croix de Guerre, 120
1120 BRUXELLES,
inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le n° 0449.575.303.

partie défenderesse représentée par Maître DELMARCHE, Avocat en
remplacement de Maître Félix FINK, Avocat dont le cabinet est sis à
1030 Bruxelles, boulevard A. Reyers, 47/13.

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

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 4 octobre 2007 par l'huissier de justice VAN DER EECKEN de résidence à Ixelles,
- les conclusions et conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse,
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse ;

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

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 2 juin 2008;

Vu les dossiers déposés par chacune des parties ;

* * *

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

I. OBJET DE LA DEMANDE.

L'action, telle que visée en citation, a pour objet d'entendre condamner la société défenderesse à payer au demandeur les sommes suivantes :

- 11.791,80 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires à partir du 5 mai 2007,
- 200 € nets, à titre d'arriérés de rémunération outre les intérêts sur la somme de 100 € à dater du 5 février 2007 et ensuite sur la somme de 200 € à partir du 5 mars 2007,
- les frais et dépens de l'instance.

Par voie de conclusions, le demandeur a précisé qu'il se référerait à justice sur le 2^{ème} chef de la demande au vu d'une feuille de paie d'avril 2007 qui indique un paiement de 200 € à titre de frais forfaitaires.

II. FAITS

Le demandeur a été engagé par la société défenderesse en qualité de garçon de comptoir pour la salle de jeux à l'enseigne « GOLDEN PALACE » à Charleroi, et ce à partir du 1^{er} janvier 2007 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Auparavant, le demandeur avait travaillé comme intérimaire pour la société défenderesse du 1^{er} octobre 2006 au 31 décembre 2006.

Le 10 avril 2007, vers 2 heures du matin un collègue de travail (prénom V) et le demandeur ont été victimes d'un braquage commis par une personne cagoulée qui était armée.

Le demandeur précise qu'il a été menacé par l'auteur des faits et mis à terre pour qu'il lui remette la caisse. Bien qu'étant en état de choc suite à cette agression, le demandeur s'est présenté à son travail le même jour à 18 heures (les prestations devaient s'étendre de 18 heures à 3 heures du matin). Il a été appelé par le gérant de la défenderesse qui lui a signalé qu'il mettait fin à son contrat de travail.

Par une lettre recommandée du 10 avril 2007, la société défenderesse a licencié le demandeur moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 7 jours. La lettre de rupture n'est pas motivée.

Le certificat de chômage C4 établi par la défenderesse le 13 avril 2007 indique comme motif de chômage: « *Ne correspond plus au profil demandé* ».

Par une lettre du 16 avril 2007, le demandeur a exprimé de vives réserves quant à la légitimité de son licenciement et a demandé à l'employeur d'expliquer **les faits précis** sur lesquels il se fondait pour décider la rupture de son contrat de travail.

Par un courrier du 9 mai 2007, la société défenderesse a répondu que le licenciement a été motivé par le fait que le demandeur ne répondait plus aux critères recherchés.

Le 8 mai 2007, l'organisation syndicale du demandeur a écrit à la société défenderesse pour demander les faits précis sur lesquels elle se fondait pour justifier le congé du demandeur et a exprimé des réserves concernant l'application d'un statut d'ouvrier pour un travailleur ayant une fonction de caissier.

Par un courrier du 10 mai 2007, la SA EUROPEAN AMUSEMENT a écrit à l'organisation syndicale du demandeur en se contentant de renvoyer à sa lettre du 9 mai 2007. Aucune explication précise n'a été donnée pour justifier le licenciement du demandeur.

Du courrier a encore été échangé en mai 2007, d'où il résulte qu'à par un avertissement notifié le 9 février 2007 au demandeur, aucun grief précis n'a été invoqué par l'employeur pour justifier son congé.

La citation a été signifiée le 4 octobre 2007.

III. DISCUSSION.

1. Arriérés de rémunération de 200 €.

Les feuilles de paie de janvier et février 2007 renseignent des acomptes reçus de 1.100 € et 1.000 € alors que le demandeur n'avait reçu respectivement que des acomptes de 1.000 € et 900 €, d'où une différence de 200 €.

La société défenderesse produit une fiche de paie d'avril 2007 indiquant une somme de 200 € rubriquée sous le code 883 payée à titre de frais forfaitaires. La société défenderesse fait valoir que cette somme payée à titre de frais forfaitaires correspond à l'arriéré de rémunération de 200 €.

Le demandeur se réfère à justice sur ce chef de la demande au vu de la fiche de paie d'avril 2007.

Compte tenu des explications de la défenderesse, ce chef de la demande doit être déclaré devenu sans objet (voir décompte, pièce n° 5 du dossier de la défenderesse et la fiche de paie d'avril 2007, pièce n° 7 du dossier du demandeur).

2. L'indemnité pour licenciement abusif.

La société défenderesse invoque que :

- à titre principal, il convient de surseoir à statuer sur la demande d'indemnité pour licenciement abusif en attendant l'issue de l'instruction pénale menée par le juge d'instruction, suite à la plainte avec constitution de partie civile de la défenderesse en raison du cambriolage survenu le 10 avril 2007 ;

- à titre subsidiaire, elle invoque que le congé du demandeur est justifié par son comportement inadapté et désinvolte ;
- à titre plus subsidiaire, elle demande à être autorisée à prouver par toute voie de droits, témoignages compris, le comportement inadéquat du demandeur.

Rappels des principes

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).

Il a été jugé à plusieurs reprises que la mésentente entre un ouvrier et son supérieur hiérarchique légitime, au sens des critères de l'article 63, la mesure de licenciement moyennant préavis prise par l'employeur même si la responsabilité de celle-ci n'incombe pas à l'ouvrier licencié. (C.Trav. Mons 4 octobre 2005, 3^{ème} ch., R.G. n°19.162 sur le site juridat ; C.Trav.Liège 12 mars 1997, J.T.T. 1997, p.431 ; C.Trav. Liège 3 mars 2004, juridat, C.Trav. Mons, 5 septembre 1986, Chr.D.S. 1987, p.218).

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).

Pour autant qu'il en rapporte la preuve, l'employeur est fondé à invoquer en cours de procédure les motifs réels du licenciement même non formulés au moment de la rupture ou sur le C4. Ces principes se justifient en raison de l'absence d'obligation, en droit belge, de motiver le licenciement sauf les exceptions prévues par la loi.

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

En l'espèce, aucun motif n'apparaît dans la lettre de rupture et le certificat de chômage C4 se contente de noter comme motif que « *ne correspond plus au profil demandé* ».

Dans les différents courriers qui ont précédé l'introduction de l'action, aucun fait précis n'a été invoqué par l'employeur pour justifier le congé du demandeur. Ce n'est qu'en termes de conclusions, puis de conclusions additionnelles, que les premiers griefs liés au comportement du demandeur ont été précisés.

De son côté, le demandeur soutient que son congé survenu directement après le cambriolage du 10 avril 2007 a pour but d'éviter les tracasseries administratives qui risquaient de survenir suite à la déclaration d'accident de travail et à l'incapacité de travail du demandeur qui pourrait en résulter.

En ce qui concerne la surséance qui est demandée par la société défenderesse en raison de l'instruction pénale, il faut relever que la règle selon laquelle « *le criminel tient le civil en état* » ne s'applique que s'il y a un risque de contradiction entre la décision qui sera rendue au pénal et la décision qui doit être prise au civil. En l'espèce, un tel risque de contrariété ne peut pas survenir. Il s'agit en l'espèce d'apprécier la légitimité du congé du demandeur en se basant sur les faits qui ont motivé la décision de l'employeur au moment du congé du demandeur.

L'employeur ne peut pas se baser après coup sur des déclarations qui auraient été faites par le demandeur dans le cadre de l'instruction pénale pour justifier *a posteriori* sa décision de licencier.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande de surséance.

Cela étant, la société défenderesse peut prouver dans le cadre de la procédure que le congé du demandeur est dû à son comportement inadéquat.

A l'appui de ses allégations, la société défenderesse produit trois documents (pièces n°2, 7 et 8 de son dossier) :

- une lettre d'avertissement datée du 9 février 2007 reprochant au demandeur de ne pas respecter les instructions de son supérieur hiérarchique, Monsieur T Z .

- une attestation datée du 4 mars 2008 établie par Monsieur T Z qui fait différents reproches au demandeur sur son comportement au travail : laxisme (regarde la TV au lieu de remettre en ordre), problème d'incompatibilité avec ses collègues, n'écoute pas ses recommandations, non respect des consignes de sécurité.
- une attestation datée du 9 février 2008 rédigée par un collègue de travail, V M - dont le Tribunal ignore s'il s'agit du même V présent lors du cambriolage du 10 avril 2007 – qui formule différents griefs sur la qualité du travail du demandeur et fait état également d'arrivées tardives et de départ anticipés, outre le non respect des consignes de sécurité.

Le Tribunal constate qu'il n'y a eu qu'un seul avertissement notifié au demandeur le 9 février 2007 et qu'il n'a jamais été question d'arrivées tardives ou de comportement inadéquat à l'égard de clients.

Le conseil du demandeur soutient qu'il n'a jamais été donné des consignes de sécurité au demandeur. Ce dernier était engagé comme garçon de salle et pas comme responsable et qu'on ne peut après coup lui conférer plus de responsabilités que ce pour quoi il était payé.

Au stade actuel des débats, l'employeur qui a la charge de la preuve de la légitimité du licenciement au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, ne prouve pas à suffisance de droit que le licenciement du demandeur est fondé sur un comportement inadapté et désinvolte.

Il convient dès lors de recourir d'office à une enquête pour permettre à l'employeur d'établir que le congé du demandeur est dû à son attitude.

Des faits précis ont été cotés par la société défenderesse dans ses conclusions de synthèses. Le Tribunal cotera d'office un autre fait relatif à la nature des tâches que devaient effectuer le demandeur et aux consignes de sécurité qui lui auraient été données.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable ;

Constata que le chef de la demande relatif à l'arriéré de rémunération de 200 € est devenu sans objet ;

Avant de statuer sur le fondement du chef de la demande relatif à l'indemnité pour licenciement abusif ;

Ordonne d'office une enquête et autorise la société défenderesse - la preuve contraire étant réservée de droit au demandeur - à rapporter la preuve par toute voie de droit, témoignages y compris, des faits suivants:

1. Monsieur S. S. avait un comportement inadéquat dans le cadre de son travail et notamment :
 - a) il prêtait de l'argent aux clients afin d'obtenir que ceux-ci jouent pour lui sur les machines de la salle ;
 - b) il manifestait un désintérêt pour le travail ;
 - c) il ne vérifiait pas la caisse : pointage des boissons en dépit du bon sens entraînant des erreurs ;
 - d) il négligeait l'état de la salle, laissant des cendriers pleins, les machines couvertes de cendres et de traces diverses, et obligeait ses collègues à intervenir à sa place ;
 - e) il a présenté des arrivées tardives et départ anticipé laissant à ses collègues le soin de fermer la salle,
 - f) il est sorti avec la clientèle à l'encontre de la déontologie à respecter ;
 - g) il a abandonné la salle pour se rendre à l'étage en l'absence de surveillance par les collègues.
2. Des consignes de sécurités précises ont été données au demandeur notamment pour réglementer l'accès à la salle de jeux et le demandeur a reçu une formation à cette fin.
3. Ces consignes de sécurités n'ont pas été respectées par le demandeur : ouverture de la salle au client sans vérifier la personne qui se présente ; coffre et porte de caisse ouverts.

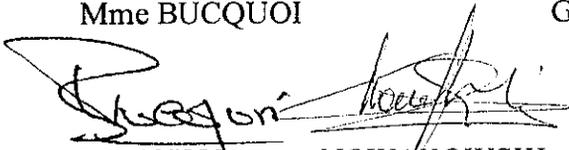
Désigne Madame MALMENDIER, Juge au tribunal du travail de Charleroi, ou à défaut, tout autre juge de ce tribunal, pour tenir les enquêtes directes et contraires;

Dit que le juge commissaire fixera la date pour les enquêtes, après réception de la liste des témoins et consignation de la taxe des témoins;

Réserve à statuer sur le surplus et les dépens;

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

Mme MALMENDIER,	Juge au Tribunal du Travail, présidant la deuxième chambre,
M.VAN DROOGHENBROECK	Juge social au titre d'employeur,
M.NOWAKOWSKI,	Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Mme BUCQUOI	Greffier

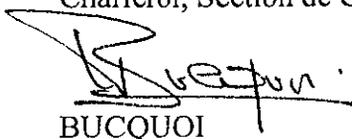



BUCQUOI NOWAKOWSKI VAN DROOGHENBROECK MALMENDIER

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour

M. Van Drooghenbroeck, de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique **supplémentaire** du **neuf juillet deux mille huit** par
Madame N.MALMENDIER, Juge présidant la deuxième chambre du Tribunal du travail de
Charleroi, Section de Charleroi, assistée de Madame BUCQUOI, Greffier.



BUCQUOI



MALMENDIER