
TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI

Section de Charleroi

JUGEMENTprononcé en audience publique de la **deuxième** chambre

En cause de : **Monsieur Raymond S**

partie demanderesse, comparaisant par son conseil,
Maître SAINT-REMY, Avocat loco Maître André M.
SERVAIS, Avocat dont le cabinet est sis à 5000
Namur, rue du Collège, 12

Contre : **la SPRL ENTREPRISES CRABBE A. ET FILS**
Inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le
n° 0401.585.443
dont le siège social est sis
rue Longue, 46
6200 BOUFFIOULX

partie défenderesse, comparaisant par son conseil,
Maître Charles DAILLY, Avocat dont le cabinet est sis
à 6000 Charleroi, rue du Parc, 27.

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 et notamment :

- le dossier de la procédure du Tribunal du Travail de Namur et notamment :
 - la citation introductive d'instance signifiée en date du 18.10.2006, à la requête de la partie demanderesse, à l'adresse de la partie défenderesse, pour l'audience publique du 8.11.2006 de la 1^{ère} chambre du Tribunal du Travail de Namur ;
 - les conclusions de la partie défenderesse y déposées le 2 mars 2007 ;
 - le jugement du Tribunal du Travail de Namur du 8 mai 2007 renvoyant la cause devant le Tribunal du Travail de Charleroi ;

- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 9 janvier 2008 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 8 mai 2008 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 19 août 2008 ;
- l'ordonnance rendue le 26 septembre 2008 sur pied de l'article 747 § 2 du code judiciaire, établissant le calendrier de la procédure et fixant la cause pour être plaidée le 5 janvier 2009 ;
- les dossiers de pièces des parties déposés à l'audience du 5 janvier 2009 ;

Vu que les parties n'ont pu être conciliées en application de l'article 734 du Code Judiciaire,

Entendu les parties en leurs explications données à l'audience publique du 5 janvier 2009.

*** ***

I. OBJET DE LA DEMANDE

La demande tend à obtenir condamnation de la partie défenderesse à payer les sommes de :

- 197,328 € nets, à titre de salaire de 2 jours fériés (1 et 11.11.2005)
- 1642,48 € réduits par conclusions du 9.01.2008 à 1427,07 € nets, à titre de frais de déplacements et primes de mobilité
- 12.826,073 € nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif,

outre les intérêts légaux et judiciaires, les frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

II. RECEVABILITE ET COMPETENCE

La demande, régulière en la forme et dans le temps, est recevable. Le Tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, est compétent.

III. LES FAITS

Il ressort des explications des parties et des pièces déposées que le demandeur était occupé par la défenderesse depuis le 9.04.1979, en qualité d'ouvrier spécialisé, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, soit 40 heures par semaine (pièces 2 et 3 du demandeur).

Par courrier recommandé du 19.10.2005, son organisation syndicale a contesté auprès de la défenderesse la récupération d'une semaine de reprise obligatoire du travail non prestée et a réclamé paiement d'une prime d'ancienneté de 250 € due en vertu d'une convention collective de travail du 2.06.2005. (pièces 4 et 10 du demandeur),

Par courrier recommandé du 24.10.2005, la défenderesse a mis fin au contrat de travail à cette date, moyennant une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de 56 jours. (pièce 1 du demandeur),

Un certificat de travail et de chômage C4 a été délivré mentionnant comme motif précis du chômage : « réorganisation de l'entreprise » (pièce 2 du demandeur).

Le 12.12.2005 (pièce 5), l'organisation syndicale a contesté le motif du licenciement, estimant qu'il s'agissait de représailles suite au courrier du 19.10.2005 et a réclamé paiement d'une indemnité pour licenciement abusif, la prime d'ancienneté, des frais de déplacement et des primes de mobilité. La durée du préavis est également mise en doute.

L'indemnité de rupture a été payée le 31.10.2005 et la prime d'ancienneté le 4.01.2006 (pièces 8 et 9 de la défenderesse).

Citation a été lancée le 18.10.2006.

IV. DISCUSSION

A. Salaires de 2 jours fériés (1 et 11.11.2002)

Le demandeur réclame de ce chef 197,328 € nets sans plus de détails quant à son calcul.

La défenderesse s'en réfère à justice sur ce point.

Ayant été licencié le 24.10.2005, la demande paraît justifiée au regard de l'article 14 de l'arrêté royal du 18.04.1974 sur les jours fériés selon lequel l'employeur reste tenu de payer la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

La rémunération brute est de 12,333 € et le régime de travail est de 8 heures par jour (cf C4), de sorte que le calcul est le suivant : $12,333 \text{ €} \times 8 \text{ heures} \times 2 \text{ jours} = 197,328 \text{ €}$ bruts.

La demande est fondée sous la réserve qu'il s'agit d'un montant brut et non net.

B. Les frais de déplacements et les primes de mobilité

Le demandeur réclame 1427,07 € pour les années 2001 à 2005.

Pour les années 2001, 2002 et 2003, la défenderesse s'en réfère à Justice et offre des montants identiques à ceux réclamés.

Pour 2004 et 2005, le demandeur évalue les frais et primes à 384,50 € et 299,50 € (pièces 70 et 71 du demandeur), tandis que pour la défenderesse, ils se chiffrent à 288,30 € et 263,50 €.

La divergence porte sur 13 jours en avril 2004 et 5 jours en mai 2005 lors desquels un véhicule de regroupement était mis à la disposition des travailleurs, en raison de l'éloignement des chantiers (Eghezee et Wavre).

Le demandeur a préféré utiliser son propre véhicule. Ses motifs étaient, en 2004, de gagner du temps et, en 2005, que le chauffeur du véhicule de regroupement aurait été un chauffard. Il prétend avoir obtenu l'accord de l'employeur.

Celui-ci refuse de prendre en charge les frais de déplacement afférents à ces 13 + 5 jours (96,20 € et 36 €), estimant que seule la prime de mobilité est due.

Le demandeur ne prouve pas avoir obtenu l'accord de l'employeur.

La CCT du 5.07.2001 produite par le demandeur (pièce 66) prévoit en son article 31 que les travailleurs effectuent le déplacement entre leur domicile et le siège social ou le lieu de travail par leurs propres moyens, sauf si l'employeur met un véhicule à disposition. Lorsqu'ils se déplacent par leurs propres moyens, l'employeur est tenu d'intervenir dans les frais sous la forme d'un remboursement des frais de déplacement et d'une indemnité de mobilité tandis que, si l'employeur met un véhicule à disposition, les travailleurs bénéficient de l'indemnité de mobilité et d'un remboursement des frais de déplacement qui ne portera que sur la distance entre le domicile et l'endroit de prise en charge.

Les parties n'évoquent pas l'existence d'un trajet entre le domicile et l'endroit de prise en charge.

L'évaluation faite par la défenderesse paraît donc conforme aux termes de la CCT.

Il y a lieu de la condamner à payer au demandeur le montant qu'elle offre, soit 1294,87 €, pour les années 2001 à 2005.

C. L'indemnité pour licenciement abusif

• Position des parties

La défenderesse expose que le licenciement du demandeur est consécutif à ses nombreuses absences qui perturbaient l'organisation du travail. En 2004 et 2005 le

demandeur a présenté de nombreux jours d'incapacité de travail. Sa motivation et sa disponibilité auraient disparu.

Par ailleurs, en raison de l'importance du chômage économique, l'entreprise a réorienté son activité, abandonnant la clientèle privée pour le secteur hospitalier. Elle était ainsi amenée à faire de plus en plus appel à des sous-traitants, au préjudice de sa main d'œuvre propre, à l'exception des ouvriers super qualifiés, ce que n'était pas le demandeur, qui n'avait pas souhaité par le passé suivre des stages de perfectionnement.

Le licenciement du demandeur résulte donc de l'analyse des besoins de main d'œuvre de l'entreprise.

Elle soutient enfin que le licenciement du demandeur n'est nullement consécutif à sa réclamation quant à la prime d'ancienneté car le caractère obligatoire de cette nouvelle disposition ne lui était pas connu lors du licenciement et, vu les montants, elle préfère payer cette prime que d'être poursuivie pour licenciement abusif.

Le demandeur conteste le motif de réorganisation invoqué sur le C4. Aucune pièce ne l'établit et le demandeur a été le seul travailleur licencié.

Il conteste aussi que le licenciement serait motivé par ses absences. Il n'a jamais fait l'objet du moindre grief en 26 ans d'occupation et bénéficiait depuis 1999 de jours de congé sans solde de l'accord de l'employeur et sans que cela lui soit jamais reproché.

Il conteste enfin avoir été insuffisamment qualifié, étant le seul à pouvoir manipuler certains engins, tandis que la défenderesse lui aurait refusé une formation de ce type.

Il fait remarquer que les nouvelles motivations du licenciement interviennent bien après celui-ci.

Il affirme que son licenciement est intervenu à titre de représailles car il a sollicité l'intervention de son syndicat pour obtenir paiement de sa prime d'ancienneté et régularisation de la semaine de reprise obligatoire du travail.

- **En droit :**

L'article 63 de la loi du 3.07.1978 relative aux contrats de travail 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 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.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; (...) »

Il faut rappeler la raison d'être de l'article 63 sur le licenciement abusif :

« le législateur voulait offrir une plus grande sécurité d'existence à l'ouvrier par l'introduction d'une application légale de l'abus du droit de licenciement. Cette concession était conçue comme une compensation pour les courts délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur (...) L'absence d'un motif valable de licenciement fait l'essence d'un licenciement abusif. » (Humblet et Rigaux, Aperçu du droit du travail belge, Bruylant 2004, p.246, n° 460)

Pour la Cour du Travail de Mons :

« En cas de contestation, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués.

L'ouvrier bénéficie, de par cette disposition, d'une présomption juris tantum du caractère abusif du licenciement et, pour renverser cette présomption, l'employeur doit établir que la décision de licencier résulte d'un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qu'elle est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Pour que l'abus de droit ne soit pas retenu, il faut que le motif invoqué par l'employeur ait un lien direct et nécessaire avec le licenciement. La réorganisation en tant que telle n'est un motif licite de licenciement que si elle implique la nécessité soit de licencier le travailleur visé, soit de supprimer une fonction déterminée. Le contrôle du caractère licite du motif du licenciement ne remet pas en cause le pouvoir de l'employeur d'opérer des choix, au mieux des intérêts de son entreprise. Il n'appartient en effet pas aux juridictions de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité des mesures mises en oeuvre. » (CT Mons 08/11/2005, RG 18205, juridat)

« Si l'article 63 précité ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement, il permet néanmoins aux juridictions saisies d'une telle demande d'indemnité de vérifier la réalité du motif invoqué et bien entendu, du lien de causalité nécessaire entre celui-ci et le licenciement et par delà, de souscrire pleinement au but poursuivi par le législateur, en l'occurrence sanctionner l'usage anormal du droit de licencier » (CT Mons, 28.06.2006, Chr.dr.soc.2008, p.255).

Pour la Cour du Travail de Bruxelles (18.03.2002, rg 41281, juridat):

« L'employeur demeure seul juge des mesures de gestion de l'entreprise qui ne donnent pas lieu à un contrôle d'opportunité (JAMOULLE - Contrat de travail, T. II, p. 310). Les cours et tribunaux n'ont 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.

Les juridictions doivent exclusivement examiner si le motif fondé sur les nécessités de l'entreprise est établi et si le licenciement est fondé sur ces nécessités. »

Lorsque l'employeur fonde le licenciement sur les absences fréquentes au regard des nécessités de l'entreprise, *« il convient de disposer de preuves très concrètes pour démontrer que les absences causent une sérieuse perturbation dans l'organisation de l'entreprise. Une vague affirmation de problèmes organisationnels ne suffit pas. (...) La*

Cour du Travail de Bruxelles a rappelé que chaque absence provoquait des problèmes organisationnels. Selon la Cour, de telles petites perturbations ne justifient pas un licenciement ».

(Claeys et Engels, La rupture du contrat de travail, Chron. De Jurisp. 2002-2005, p.246, citant TT Hasselt 2.09.2004, RG 2023780 ; TT Bruxelles 8.01.2004, RG 48658/20033 ; CT Bruxelles 12.01.2004, RG 43836, chr.dt soc.2008, p.253).

Il faudra, pour apprécier le caractère abusif ou non du licenciement, examiner la réalité des motifs invoqués, mais l'existence éventuelle d'autres motifs ayant conduit au licenciement pourra également être vérifiée :

« selon l'enseignement de la Cour de cassation : " La charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur pour l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Cette règle n'oblige toutefois pas le juge à ne tenir compte que des motifs indiqués et établis par l'employeur; elle l'autorise également à fonder sa décision en faveur de l'absence du caractère abusif sur d'autres éléments produits régulièrement, qui, bien que l'employeur ne les ait pas proposés comme motifs, ont également déterminé le licenciement d'après l'avis du juge et qui se rapportent à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service " (Cass. 15 juin 1988, 3ème Ch., JTT 1989, p. 6) ;

Cette cour s'est déjà exprimée dans le même sens en décidant qu'en l'absence de précisions du législateur, il n'y avait pas lieu de limiter à ceux énoncés lors de la rupture les motifs invoqués dont l'employeur a la charge de la preuve ; qu'il avait lieu de tenir compte des motifs réels, même si ceux-ci ne sont exprimés par l'employeur qu'au moment où, confronté à une demande d'indemnité, il est appelé à justifier des motifs de l'usage de son droit de licencier (Voyez : C.T. Mons, 5ème Ch., 9.10.1981, JTT. 1983, p. 24). » (CT MONS 16/05/2006, rg 19731, juridat).

- **Appréciation**

La défenderesse fonde le licenciement du demandeur sur la réorganisation de l'entreprise, laquelle entraînait la nécessité de licencier un travailleur. Le demandeur a été choisi car il était le moins qualifié, le moins motivé et le moins disponible au vu de ses nombreuses absences.

En application de l'article 63, il lui appartient de prouver ce motif.

Elle produit, d'une part, un tableau montrant l'évolution, de 2002 à 2007, du chiffre d'affaires, du nombre d'heures prestées, du nombre d'ouvriers, du nombre de jours de chômage et du coût des sous-traitants (pièce 10) et, d'autre part, les résultats d'exploitation de 2004 à 2007, sur lesquels apparaissent le chiffre d'affaire et les frais de sous-traitance. (pièces 11 à 14).

Il en ressort entre 2002 et 2007 une croissance très importante du chiffre d'affaire et une forte augmentation des dépenses en sous-traitance.

La pièce 10 montre une forte diminution du nombre de jours de chômage, tandis que le nombre d'heures prestées, après une diminution en 2003 et 2004, remonte ensuite. Les ouvriers sont au nombre de 11 à 7 en 2002, de 6 à 5 en 2005 et de 5 à 3 en 2007.

Cette pièce 10, qui est un tableau établi par la défenderesse, n'est pas corroborée par quelque pièce non contestable, tel que les documents destinés à ou émanant de l'ONSS, qui auraient permis d'établir sans doute possible l'évolution du nombre de travailleurs.

Mais surtout, les pièces produites, si elles attestent de l'évolution du mode de fonctionnement de l'entreprise sur 6 années autour de l'année du licenciement, ne démontrent en rien l'existence d'une réorganisation nécessitant le licenciement du demandeur en octobre 2005.

L'entreprise connaît en effet une croissance exceptionnelle cette année là puisque son chiffre d'affaire passe de 327.313 € en 2004 à 736.245 € en 2005. Le nombre d'heures prestées passe de 3015 en 2004 à 4490 en 2005, malgré des coûts de sous-traitance qui explosent, puisqu'ils passent de 91.804 à 370.064 €.

Par ailleurs, la défenderesse dépose les comptes individuels du demandeur de 2001 à 2005.(pièces 1 à 5)

Si le demandeur a bien présenté des jours d'incapacité de travail à partir de 2003 (hors périodes de chômage : environ 10 jours en 2003, 55 en 2004, 20 en 2005), il prenait également des congés sans solde (9 jours en 2001, 5 en 2002, 5 en 2003, 3 en 2004), ce qui aurait dû convenir à l'employeur qui invoque une réduction de ses besoins en main d'œuvre. Il semble donc contradictoire de licencier le travailleur qui précisément preste, sans être payé, moins d'heures que les autres.

La défenderesse ne s'est d'ailleurs jamais plainte des absences du demandeur. Ses absences paraissent donc sans lien avec son licenciement et leur effet perturbateur sur l'organisation de l'entreprise n'est nullement établi.

Quant à la moindre qualification du demandeur, ce motif paraît également pouvoir être rejeté puisque le demandeur disposait d'une très longue expérience (26 ans) et ainsi de connaissances qui devaient pouvoir compenser l'absence de qualification reconnue et présenter l'avantage d'une rémunération moindre. Ce n'est donc pas ce motif qui a pu justifier le choix de le licencier dans le cadre d'une réorganisation qui n'est pas elle-même établie.

Enfin, le motif de représailles, même si le mot est peut être excessif, est tout à fait crédible puisque les réclamations du demandeur via son syndicat, qui ne portaient pas que sur une minime prime d'ancienneté, précèdent de quelques jours le licenciement et ont pu provoquer un « mouvement d'humeur » dans le chef de la défenderesse.

Quoi qu'il en soit, les motifs invoqués par la défenderesse pour justifier le licenciement, que ce soit dans le C4 ou ultérieurement en termes de conclusions, ne sont pas établis.

L'employeur n'apporte pas la preuve de motifs, fondés sur l'aptitude ou la conduite du demandeur ou sur les nécessités de l'entreprise, qui ont pu justifier son licenciement.

La demande d'indemnité pour licenciement abusif est fondée.

Le montant réclamé ne fait l'objet d'aucune contestation.

Il est basé sur le salaire horaire brut figurant sur le C4.

Le calcul est : 26 semaines x 40 heures x 12,333 € = 12.826 € bruts.

Il y a lieu de faire droit à ce montant sous la réserve qu'il s'agit d'un montant brut et non net.

D. Les intérêts

L'indemnité pour licenciement abusif doit être considérée comme de la rémunération, au même titre que l'indemnité de préavis qu'elle entend remplacer et dont bénéficie l'employé. (L. Dear, La nature de l'indemnité de licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3.07.1978, Chr.dr.soc. 2008, p.252 ; CT Bruxelles 27.08.2007, Chr.dr.soc. 2008, p.259).

Elle doit être soumise aux retenues sociales et fiscales et aux mêmes règles que la rémunération quant au calcul des intérêts.

En application de l'article 10 de la loi du 12.04.1965 sur la protection de la rémunération, tel que complété par l'article 82 de la loi du 26.06.2002, la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité et cet intérêt est calculé sur la rémunération avant imputation des retenues sociales et fiscales.

Cette modalité s'applique à la rémunération dont le paiement naît à partir du 1.07.2005 (arrêté royal du 3.07.2005 et article 69 de la loi du 8.06.2008).

Les intérêts doivent donc être calculés sur les sommes brutes revenant au demandeur.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

Dit la demande fondée dans la mesure ci-après :

Condamne la défenderesse à payer au demandeur

- la somme de 197,328 € bruts, à titre de rémunération de deux jours fériés, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à augmenter des intérêts sur le montant brut, au taux légal, à dater de son exigibilité et jusqu'à parfait paiement,

- la somme de 1294,87 €, à titre de remboursement de frais de déplacements et de primes de mobilité, à augmenter des intérêts au taux légal,
- la somme de 12.826 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à augmenter des intérêts sur le montant brut, au taux légal, à dater de son exigibilité et jusqu'à parfait paiement ;

Déboute le demandeur du surplus de sa demande ;

Condamne la défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par le demandeur à 1.222,89 €;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

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

Mme DE PRETER,

Juge au Tribunal du travail, président la deuxième chambre

M. VAN DROOGENBROECK,

Juge social au titre d'employeur

M. NOWAKOWSKI,

Juge social au titre de travailleur ouvrier

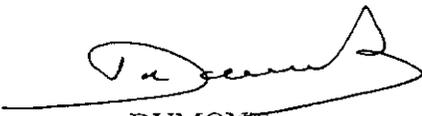
M. DUMONT,

Greffier.


DE PRETER VAN DROOGENBROECK NOWAKOWSKI DUMONT

Et prononcé en audience publique du **2 février 2009** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, par Mme DE PRETER, Juge au Tribunal du Travail, président de chambre, assisté de M. DUMONT, Greffier.


DE PRETER


DUMONT