
TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI

Section de Charleroi

JUGEMENT

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

En cause de : Monsieur **Patrick D**

partie demanderesse, comparissant par son conseil,
Maître DE RIDDER, Avocat loco Maître Eric
MASSIN, Avocat dont le cabinet est sis à 6060 Gilly,
chaussée de Fleurus, 72.

Contre : la **PROVINCE DE HAINAUT**
représentée par son collègue provincial, en la personne
de son Président
dont le siège est établi
rue Verte, 13
7000 MONS

partie défenderesse, comparissant par son conseil,
Maître VAUTHIER, Avocat loco Maître Alain
BARTHOLOMEEUSEN, Avocat dont le cabinet est sis
à 1050 Bruxelles, rue du Prince Royal, 19.

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 :

- La citation introductive d'instance signifiée en date du 21.01.2008, à la requête de la partie demanderesse, à l'adresse de la partie défenderesse, pour l'audience publique du 4.02.2008 ;
- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 5 mai 2008 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 2 juillet 2008 ;
- les dossiers de pièces des parties ;

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 5.01.2009.

I. OBJET DE LA DEMANDE

La demande tend à obtenir condamnation de la partie défenderesse

➤ à payer les sommes de :

- 1827,80 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- 1309,47 € bruts, à titre d'heures supplémentaires,
- 9504,56 €, bruts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 1 € brut provisionnel, à titre de salaire de janvier 2007.

soit 12.642,83 €, outre les intérêts à dater du 22.01.2007 jusqu'à parfait paiement,

- à établir le décompte des sommes brutes et nettes revenant au demandeur, sous peine d'astreinte de 20 € par jour à défaut de s'exécuter dans les 8 jours du jugement,
- à lui délivrer tous les documents sociaux, sous peine d'astreinte de 20 € par jour à défaut de s'exécuter dans les 8 jours du jugement,

outre les frais et dépens 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 travaillait à l'Institut médico-pédagogique René Thone depuis le 21.02.2005, dans le cadre d'un remplacement (pièces 4 et 5 du demandeur).

Il a ensuite été occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à mi-temps, soit 19 heures par semaine, en qualité d'ouvrier, à partir du 1.05.2006.

A partir du 23.10.2006, il a été occupé au sein de la même institution, dans le cadre d'un second contrat à mi-temps, de sorte qu'il prestait à temps plein dès cette date. Il exerçait des fonctions de chauffeur et de garde de nuit.

Il a été mis fin aux deux contrats à la date du 22.01.2007.

Cette décision a été prise par arrêté de la défenderesse du 21.12.2006, moyennant une indemnité correspondant à 28 jours de salaire « *considérant que l'intéressé a commis des fautes graves dans le cadre de ses fonctions* ». (pièce 6 de la défenderesse).

Deux certificats de travail et de chômage C4 ont été délivrés le 13.02.2007 (pièce 1 du demandeur).

Par arrêté de la défenderesse du 24.05.2007 annulant le précédent, le montant de l'indemnité a été fixé à 35 jours calendrier. L'arrêté précise : « *l'intéressé a, selon sa direction, commis les fautes graves suivantes, dans le cadre de ses fonctions : utilisation du GSM en conduisant, refus d'exécuter les consignes d'un responsable, pas de vérification du port des ceintures de sécurité par les bénéficiaires, démarrage porte ouverte* » (pièce 7 de la défenderesse).

Par arrêté du 22.11.2007, il est décidé de liquider au demandeur 118 heures de salaire, représentant le solde des prestations exceptionnelles accomplies (pièce 8 de la défenderesse).

IV. DISCUSSION

A. L'indemnité compensatoire de préavis

Les parties s'accordent à l'audience sur le fait que l'indemnité de 35 jours a bien été payée au demandeur.

Cette demande est donc devenue sans objet.

B. Les heures supplémentaires

Le demandeur fonde sa demande sur un décompte établi unilatéralement aboutissant à 136,08 heures x 9,62 € = 1309,47 € bruts.

La défenderesse a admis et payé 118 heures, soit 977,97 €, ce que le demandeur reconnaît, de sorte que sa demande ne porte plus que sur 18 heures.

Le demandeur dépose un récapitulatif de 137,28 heures supplémentaires (dont à déduire selon lui 1 h 20 de récupération, ce qui laisse un solde de 136,08 h) que la défenderesse ne reconnaît pas comme émanant de ses services. (pièce 2 du demandeur)

Il se pourrait que ce récapitulatif ait été établi par le demandeur, à lire sa lettre du 22.08.2007 à son syndicat (sa pièce 3).

En outre, ce document ne détaille pas, pour les mois de d'octobre à décembre 2006, comme il le fait pour les mois antérieurs, les heures récupérées et les heures supplémentaires.

Ce document ne paraît pas suffisant pour donner crédit à son décompte établi unilatéralement et contesté.

Sa demande n'est pas suffisamment justifiée et dès lors doit être déclarée non fondée.

C. L'indemnité pour licenciement abusif

- **Position des parties**

La défenderesse fait état de 3 incidents mettant en cause la conduite du demandeur et qui justifieraient le licenciement.

Ainsi, la mère d'un enfant trisomique s'est plainte de ce que, le 13.01.2006, le demandeur, au volant d'un car et occupé à téléphoner au moyen de son GSM, a démarré porte ouverte, tandis que l'enfant montait dans le car, de sorte que celui-ci a chuté (lettre du 19.01.2006, pièce 1 de la défenderesse). La maman expose également que les ceintures de sécurité n'étaient pas attachées et que, lorsqu'il déposait l'enfant chez lui, le demandeur n'attendait pas qu'il soit rentré dans l'immeuble.

Un avertissement a été adressé au demandeur le 30.01.2006 (pièce 3 de la défenderesse).

Le 6.07.2006, le demandeur aurait refusé de reconduire un enfant car il avait fini sa tournée. Sur injonction d'un autre membre du personnel, il le fera finalement avec son véhicule personnel (rapport de garde, pièce 4 de la défenderesse).

Le 13.11.2006, le demandeur aurait abîmé un véhicule qu'il manœuvrait sur le parking de l'institut. A cette occasion, il s'est plaint des difficultés éprouvées dans l'exercice son travail (rapport de garde, pièce 5 de la défenderesse).

Le demandeur estime que les 2 premiers incidents sont trop antérieurs au licenciement pour le justifier.

Il affirme que les appels sur son GSM provenaient notamment de son supérieur et conteste avoir transporté des passagers sans ceinture. Il conteste également la version donnée du 2^{ème} incident et le fait de fonder un licenciement sur un accrochage.

Enfin, il estime que, exerçant depuis le 23.10.2006 exclusivement la fonction de garde de nuit, les griefs sont sans rapport avec celle-ci.

• **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)

La Cour du Travail de Mons (08/11/2005, RG 18205, juridat) a précisé comment elle interprétait cette disposition :

« 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(....) »

« 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).

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

Lorsque le 1^{er} incident est survenu le 13.01.2006, incident certes très sérieux, l'employeur a fait le choix d'adresser au demandeur un avertissement. Il lui est demandé de respecter strictement les règles de sécurité et de redoubler de vigilance, sachant qu'il a la responsabilité de personnes handicapées.

Le demandeur va signer ce document et y préciser qu'un seul passager n'était pas attaché (pièce 3 de la défenderesse).

Aucune menace sur son emploi n'est formulée dans cet avertissement, qui est antérieur de plus d'un an au licenciement.

Bien au contraire, 3 mois 1/2 après cet incident, le 1.05.2006, le demandeur est engagé sous contrat de travail à mi-temps, puis, dès le 23.10.2006, dans le cadre d'un second contrat à mi-temps.

De même, l'incident du 6.07.2006 ne va pas émouvoir l'employeur puisqu'il n'adressera aucun avertissement et engagera le demandeur à plein temps 4 mois après. La pièce produite est en effet un simple rapport unilatéral du garde, qui n'a pas été soumis pour signature au demandeur et semble n'avoir eu aucune conséquence.

Dans de telles conditions, il ne peut sérieusement être prétendu que ces incidents, ensemble ou séparément, ont pu justifier le licenciement beaucoup plus tard, le 22.01.2007.

Le 3^{ème} événement invoqué, tiré encore une fois d'un rapport du garde non contresigné par le demandeur, est bénin. Aucune remarque n'est d'ailleurs adressée au demandeur. Ce petit accrochage du 13.11.2006 ne peut non plus avoir conduit au licenciement du demandeur après près de 2 mois 1/2.

Enfin, il faut noter que ces 3 faits sont sans lien avec la fonction de garde de nuit qui semble être devenue la seule fonction du demandeur après le 3.11.2006 (cf sa lettre du 22.08.2007, sa pièce 3).

En conséquence, il ne peut être considéré que les motifs invoqués par l'employeur ont un lien direct et nécessaire avec le licenciement.

Ces incidents semblent bien avoir été recherchés a posteriori pour justifier un licenciement dont le motif réel n'apparaît pas.

Un tel licenciement fondé sur des motifs qui n'ont pas été stigmatisés en leur temps et/ou ont été suivis d'un renouvellement du contrat puis d'une embauche à temps plein, doit être considéré comme abusif.

L'employeur n'apporte pas la preuve des motifs réels 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.

Soit 26 semaines x 38 heures x 9,62 € = 9504,56 €.

Il y a lieu d'y faire droit.

D. Le salaire de janvier 2007.

Le demandeur n'évoque plus ce chef de demande, ne l'explique pas et ne le justifie pas.

Il y a lieu de le dire non fondé.

E. 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, à partir du 22.01.2007.

F. Décompte des sommes brutes et nettes et Documents sociaux

En l'absence de contestation sur ce point, il y a lieu de condamner la défenderesse à établir le décompte des sommes brutes et nettes revenant au demandeur, sous peine d'astreinte de 20 € par jour à défaut de s'exécuter dans les 8 jours de la signification du jugement.

En revanche, le demandeur ne précise pas sur quels documents sociaux précis porte la condamnation qu'il postule à charge de la défenderesse sous astreinte. Il y a donc lieu à réserver à statuer sur ce chef de demande.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

Constate que la demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis est sans objet,

Dit la demande non fondée en ce qu'elle porte sur les heures supplémentaires et sur le salaire de janvier 2007,

En déboute le demandeur,

Dit la demande fondée en ce qu'elle porte sur l'indemnité pour licenciement abusif,

Condamne la défenderesse à payer au demandeur la somme de 9504,56 € bruts, de ce chef, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à augmenter des intérêts sur le montant brut, au taux légal, à dater du 22.01.2007 jusqu'à parfait paiement,

Condamne la défenderesse à établir le décompte des sommes brutes et nettes revenant au demandeur,

Condamne la défenderesse, à défaut de procéder volontairement à l'établissement dudit décompte dans les 8 jours de la signification du jugement, à payer une astreinte de 20 € par jour de retard,

Réserve à statuer sur la demande en ce qu'elle porte sur la délivrance des documents sociaux sous peine d'astreinte,

Renvoie la cause au rôle quant à ce,

Réserve à statuer sur les frais et dépens de l'instance,

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,

M. VAN DROOGENBROECK,

M. NOWAKOWSKI,

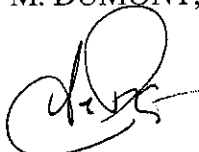
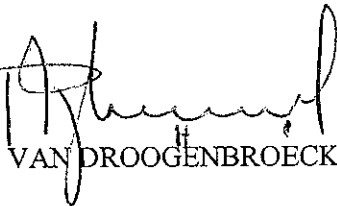
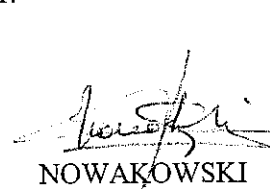
M. DUMONT,

Juge au Tribunal du travail, présidant la
deuxième chambre

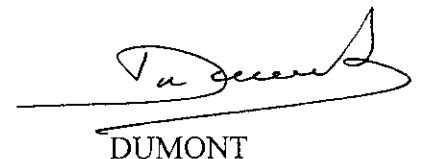
Juge social au titre d'employeur

Juge social au titre de travailleur ouvrier

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