
TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI

Section de Charleroi

JUGEMENT

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

En cause de : **Monsieur Eddy M**

partie demanderesse, représentée par Monsieur Frédéric RATIZZI, Délégué syndical à 6000 Charleroi, rue Prunieu, 5, porteur d'une procuration écrite.

Contre : **Monsieur Pierre P**

partie défenderesse, comparissant par son conseil, Maître Michel VANHOESTENBERGHE, Avocat dont le cabinet est sis à 6000 Charleroi, rue Tumelaire, 23/10.

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 18 avril 2008, à la requête de la partie demanderesse, à l'adresse de la partie défenderesse, pour l'audience publique du 5 mai 2008 ;
- l'ordonnance rendue le 2 juin 2008 en application de l'article 747 § 1, du Code judiciaire, laquelle détermine les délais pour permettre aux parties de conclure et a fixé la cause à l'audience du 2 février 2009 ;
- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 31 juillet 2008 ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 10 septembre 2008 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 24 septembre 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 2 février 2009.

*** ***

I. OBJET DE LA DEMANDE

La demande tend à obtenir condamnation de la partie défenderesse à payer la somme de 10.584,64 €, bruts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, 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 défendeur exploite à Gerpennes une taverne offrant de la petite restauration. Il a engagé le demandeur en qualité de « garçon » dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein (38 heures par semaine en régime de 5 jours), prenant cours le 1.07.2006. Le demandeur était déjà serveur dans l'établissement depuis le 27.04.1999, ayant été engagé et réengagé par les exploitants successifs (pièces 1 à 5 du demandeur).

Le demandeur a été en incapacité de travail du 16 au 26.04.2007. A son retour, le 27.04.2007, l'employeur lui a remis en main propre une lettre de rupture de contrat moyennant une indemnité équivalente à 35 jours calendrier de préavis (pièces 14 et 12 du demandeur).

Le certificat de chômage C4 est daté du 7.05.2007 (pièce 8 du demandeur). Il mentionne comme motif précis du chômage : « *restructuration* ».

Le 10.05.2007, le demandeur, via son organisation syndicale, demandait au défendeur de lui faire part des éléments de fait de nature à l'éclairer sur les raisons de la rupture (pièce 9).

Le 29.05.2007, un complément d'indemnité de rupture était demandé par le syndicat, le délai de préavis devant être de 42 jours, compte tenu de l'ancienneté du demandeur. Des éclaircissements quant au motif de la rupture étaient à nouveau sollicités (pièce 10).

Par fax du 2.10.2007, le défendeur répondait (sa pièce 1) :

« Suite à la chute du chiffre d'affaire, du à la cigarette et d'autres facteurs, j'ai remis le commerce de mon épouse et elle est venue travailler avec moi.

N'ayant plus les possibilités d'employer une personne à temps plein, et Monsieur Mathieu E n'étant pas d'accord de travailler à mi-temps, je n'avais pas d'autre choix.»

Le syndicat du demandeur répondait par courrier du 13.11.2007 (sa pièce 11) :

« Je prends bonne note que vous invoquez des arguments économiques pour justifier le licenciement de notre affilié mais voulez-vous néanmoins être un peu plus précis quant à ces motifs.

Je ne vous demande pas à ce stade de m'apporter des éléments comptables mais, à tout le moins, que vous me décriviez plus précisément, en terme de pourcentage par exemple, la baisse de votre chiffre d'affaire.»

IV. DISCUSSION

- **Position des parties**

Le défendeur expose que son épouse a cessé ses propres activités début 2007 et l'a rejoint pour l'aider dans l'exploitation de la taverne. En outre, l'activité de la taverne a ralenti, suite à l'instauration de la législation « anti-tabac ». L'occupation du demandeur à temps plein ne se justifiait donc plus et il a refusé de poursuivre son occupation à mi-temps. Le 9 mai 2007, un ouvrier a été engagé à mi-temps (20 heures par semaine) et il a été licencié le 6 octobre 2007, le défendeur et son épouse ayant constaté qu'ils étaient à même d'effectuer à deux tout le travail nécessaire à l'exploitation.

Le demandeur conteste qu'il lui ait été proposé de poursuivre son engagement à mi-temps. Il affirme que quelqu'un travaillait à sa place à son retour d'incapacité de travail et que c'est bien celle-ci qui a motivé le licenciement. Il considère qu'aucun élément ne vient justifier de la répercussion négative de la loi anti-tabac sur le chiffre d'affaire du défendeur et qu'aucun élément n'est apporté de nature à renverser la présomption de l'article 63 de la loi du 3.07.1978.

- **Le licenciement abusif, 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 de Cassation a décidé à plusieurs reprises qu'un licenciement n'est pas abusif lorsque les faits (comportement du travailleur ou nécessités de l'entreprise) sont prouvés et qu'en outre, il suffit qu'un lien de causalité existe entre ces faits et le licenciement. Les arrêts allant au-delà ont été systématiquement cassés. (Claeys et Engels, La rupture du contrat de travail, Chron. De Jurisp. 2002-2005, p.233, citant Cass 7.06.2001, 6.06.1994, 22.01.1996).

Lorsque le licenciement est basé sur les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, le Tribunal doit se contenter de contrôler si la décision de l'employeur est due à des raisons économiques ou techniques, sans se prononcer sur la question de savoir si le licenciement était nécessaire ou souhaitable. (Claeys et Engels, op.cit., p.239)

Pour la Cour du Travail de Mons (08/11/2005, RG 18205, juridat) :

« 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 ; CT Mons, 28.11.2008, RG 20538).

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. »

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

Les éléments de preuve avancés par le défendeur pour démontrer que c'est bien la restructuration de l'entreprise qui justifiait le licenciement sont des documents relatifs à l'engagement du serveur qui a succédé à mi-temps au demandeur. (ses pièces 2 à 4)

Ainsi, une feuille de paie de septembre 2007 montre qu'il a été engagé à partir du 9.05.2007 à temps partiel.

Son licenciement le 6.10.2007 est sensé être démontré par une attestation d'occupation et un C4. Aucun de ces deux documents n'est signé et le C4, sur lequel figure bien une durée de travail de 20 h par semaine, n'est que très partiellement complété.

Il n'y a cependant pas de contestation de la part du demandeur à l'égard de ces pièces.

Celui-ci ne conteste pas non plus que l'épouse du défendeur est venue les rejoindre pour travailler dans la taverne début 2007, soit 5 mois avant son licenciement.

Le défendeur ne démontre pas qu'il a proposé d'engager le demandeur à mi-temps et cet élément est quant à lui contesté.

Il appartient à l'employeur de prouver la réalité du motif de restructuration de l'entreprise qu'il invoque.

Force est de constater qu'en démontrant l'engagement d'un serveur à mi-temps quelques jours après le licenciement du demandeur prestant à temps plein, il prouve que les besoins de son entreprise en personnel étaient moindres et que le motif de restructuration était donc bien réel.

La venue de l'épouse du défendeur dans l'entreprise quelques mois auparavant conforte en outre l'argumentation du défendeur.

Le Tribunal n'ayant pas le pouvoir d'apprécier l'opportunité de licencier le demandeur, il ne peut décider que le défendeur aurait dû garder le demandeur à mi-temps, son pouvoir se bornant à vérifier la réalité du motif invoqué et son lien direct et nécessaire avec le licenciement.

Rien ne permet de penser que c'est l'incapacité de travail du demandeur qui a motivé son licenciement.

Les éléments apportés établissent que le licenciement est bien fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise au sens de l'article 63.

La demande d'indemnité pour licenciement abusif n'est pas fondée.

V. LES FRAIS ET DEPENS

• **Position des parties**

Le demandeur estime que, même si le Tribunal considère que le licenciement n'est pas abusif, le défendeur doit être condamné aux frais et dépens car le demandeur a été contraint de lancer citation, vu le défaut du défendeur d'apporter, dans le cadre des échanges épistolaires préalables, des éléments de nature à renverser la présomption de l'article 63.

Subsidiairement, le demandeur demande qu'il soit réservé à statuer sur l'indemnité de procédure dans l'attente d'arrêts de la Cour Constitutionnelle et du Conseil d'Etat au sujet des dispositions récentes en matière de répétabilité des honoraires et frais d'avocat (loi du 21.04.2007 et AR du 26.10.2007) ou de poser une question préjudicielle à la Cour Constitutionnelle.

A titre plus subsidiaire, le demandeur estime que l'Arrêté Royal du 26.10.2007 est illégal et doit être écarté, de sorte qu'il y aurait lieu d'appliquer l'indemnité de procédure en vigueur avant le 1.01.2008, date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal.

Le défendeur marque son accord pour qu'il soit réservé à statuer sur les frais et dépens.

• **Appréciation**

En ce qui concerne la charge des frais et dépens, il faut rappeler que le principe de l'article 1017 al.1^{er} du Code Judiciaire est que la partie qui a succombé est condamnée aux dépens.

Toutefois, cette disposition peut être écartée, par application de l'article 1382 du Code Civil, pour condamner aux dépens la partie par la faute de laquelle ceux-ci ont été causés même si l'autre partie a succombé. (G.de Leval, Elément de procédure civile, 2005, p.453, Cass.14.05.2001, RG S000079F, juridat, CT Mons 10.11.1998, RG 14624, juridat).

C'est ainsi que des frais de procédure inutiles ou provoqués par la négligence doivent rester à la charge de celui qui les a exposés (Fettweis, Manuel de procédure civile, p.587)

En l'espèce, aucun comportement fautif ne peut être reproché au défendeur qui a répondu, certes tardivement, à la demande d'explications du demandeur.

Ses arguments de défense, sur base desquels le Tribunal a rejeté la demande d'indemnité pour licenciement abusif, étaient connus du demandeur avant d'assigner.

Enfin, le demandeur lui-même a usé de la voie la plus onéreuse en faisant choix d'introduire sa demande en Justice par citation d'huissier au lieu de le faire par une requête contradictoire en application de l'article 704 §1 et § 3 du Code Judiciaire.

Il n'y a donc pas lieu de déroger à l'article 1017 al.1^{er} pour condamner le défendeur triomphant dans la procédure aux frais et dépens du demandeur succombant.

Les frais de citation doivent donc être délaissés au demandeur.

D'autre part, en ce qui concerne la question de l'indemnité de procédure, la Cour Constitutionnelle a rendu un arrêt le 18.12.2008 (n°182/2008, M.B. 22.01.2009) dans lequel elle a rejeté les recours fondés sur le caractère discriminatoire de la loi du 21.04.2007, notamment quant à l'exclusion des délégués syndicaux du champ d'application de la loi, argument évoqué par le demandeur dans ses conclusions.

Il y a lieu cependant, de l'accord des parties, d'attendre la décision du Conseil d'Etat quant à l'AR du 26.10.2007 avant de statuer sur l'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

Dit la demande non fondée,

En déboute le demandeur,

Délaisse au demandeur ses frais de citation,

Réserve à statuer sur l'indemnité de procédure ;

Renvoie la cause au rôle quant à ce ;

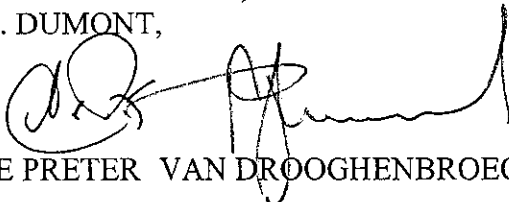
Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

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

Mme DE PRETER,

M. VAN DROOGHENBROECK,
M. NOWAKOWSKI,
M. DUMONT,

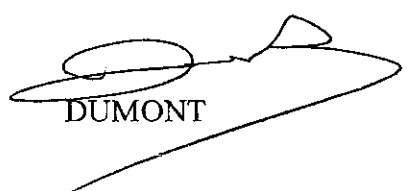
Juge au Tribunal du Travail,
présidant la deuxième chambre
Juge social au titre d'employeur
Juge social au titre de travailleur salarié ouvrier
Greffier.


DE PRETER VAN DROOGHENBROECK

 
NOWAKOWSKI DUMONT

Et prononcé en audience publique du **deux mars deux mille neuf** 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