Rep.N°. 10/1854

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 juin 2010

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Article 578,1°(a) du Code judiciaire
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

R Christian,

partie appelante,
comparaissant en personne et assistée de Maître WERY Olivier, avocat à 1190 BRUXELLES,

Contre :

V Laurent,

partie intimée,
représentée par Madame RASSART H., déléguée syndicale,

★

★ ★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

La présente décision applique notamment les dispositions suivantes :
- Le code judiciaire,
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Par requête reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 2 octobre 2008, Monsieur R a formé appel contre le jugement prononcé le 26 juin 2008 par le Tribunal du travail de Nivelles.

Monsieur V a déposé des conclusions le 18 février 2009 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 24 juin 2009. Monsieur R a déposé des conclusions le 27 mai 2009.

Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 17 mai 2010. Les débats ont été clôturés.

****

I. LES FAITS ET LA PROCEDURE

1.
Monsieur R a engagé le 27 mai 2002 Monsieur V en qualité d'ouvrier auxiliaire de cuisine pour une durée indéterminée. L'engagement s'est fait dans le cadre d'un contrat « plan Activa », qui ouvrait le droit à une réduction des cotisations patronales et à une intervention mensuelle de l' ONEm de +/- 450 € dans le salaire net.

Le 4 avril 2005, Monsieur R a mis un terme au contrat de Monsieur V moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 35 jours de rémunération. Le document de chômage C 4 indique comme motif du licenciement : « fin de contrat plan Activa ».

2.
Interpellé par l'organisation syndicale de Monsieur V sur les motifs du licenciement, Monsieur R dans une lettre du 14 juillet 2005, s'expliquait comme suit:

> « Il est vrai que la justification mentionnée sur le C 4 n'est pas adéquate.
> ...
> Ce sont des raisons purement économiques qui ont motivé notre décision.
> En effet l'évolution de notre chiffre d'affaires a subi une baisse de +/- 12 % durant le premier semestre de 2005, par rapport à la même période de l'année précédente. Le recours au chômage économique de ces derniers mois a subi une évolution également dans le sens contraire, bien sûr.
> Comme nous ne sommes pas du tout certains de retrouver des contrats qui nous permettraient de combler ce déficit, et que les frais de personnel restent une portion importante de nos charges variables d'exploitation, nous n'avons malheureusement pas d'autre solution que de les réduire.
> ...
> Monsieur V se fait donc une idée préconçue et sans fondement réel de la rentabilité de nos affaires, mais il a parfaitement raison quand il juge que son comportement n'est pas en cause. »

3.
Par citation du 21 décembre 2005, Monsieur V a assigné Monsieur R devant le tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, en paiement de la somme de 7.907,20 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Par jugement du 26 juin 2008, le tribunal du travail de Nivelles a déclaré l'action recevable et fondée et a condamné Monsieur R au paiement de la somme de 7.907,20 €, à majorer des intérêts légaux depuis le 4 avril 2005 et des intérêts judiciaires.

4.
Par requête du 2 octobre 2008, Monsieur R a interjeté appel de ce jugement.

II. LA RECEVABILITE.

L'appel est régulier quant à la forme. Aucun acte de signification du jugement dont appel n'est produit, de sorte que l'appel a été introduit dans les délais. L'appel est recevable.

III. AU FOND.

1.
Dans son jugement du 26 juin 2008, le tribunal du travail de Nivelles considère que Monsieur R ne produit pas la preuve de ce que le licenciement de Monsieur V était justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Le tribunal souligne que les documents produits ne permettent nullement d'apprécier ces nécessités tandis que Monsieur R reste en défaut de produire les documents susceptibles d'apprécier la réalité des nécessités qu'il invoquait, à savoir ses bilans et ses comptes de résultats.

Monsieur R reproche en premier lieu au jugement d'avoir « déplacé le débat » et d'avoir statué ultra petita. Il soulève à cet égard que, d'après la citation, l'action de Monsieur V ne visait pas à contester la réalité des nécessités économiques, mais à affirmer que licencier un travailleur parce qu'il ne bénéficie plus d'une aide publique, serait abusif.

Au fond, Monsieur R insiste sur le fait que le coût salarial d'un travailleur peut constituer un critère valable de licenciement. D'après lui, seul l'employeur peut apprécier les impératifs économiques de l'entreprise. Il insiste encore sur la petite taille de son entreprise (5 personnes, y compris lui-même et son fils). Les nécessités d'une saine gestion de l'entreprise impliquent, selon lui, que l'entrepreneur doit pouvoir prendre des mesures pour anticiper sur des problèmes économiques qui peuvent surgir à l'avenir. Il estime qu'obliger l'employeur à maintenir en service un travailleur, engagé dans le cadre d'un plan activa, au-delà de la période couverte par le plan, signifierait qu'un tel travailleur

ne pourrait être licencié que pour des raisons liées à son aptitude ou sa conduite, ce qui constituerait une restriction qui n'est pas contenue dans la loi.

Monsieur V demande la confirmation du jugement dont appel.

2.
En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif le licenciement de l'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 de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur. L'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, est tenu de lui payer une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

3.
C'est à tort que Monsieur R reproche au premier juge d'avoir statué ultra petita.
Dans sa citation, Monsieur V contestait son licenciement au motif que ce licenciement n'avait aucun lien avec son comportement ni avec le fonctionnement de l'entreprise. Il ajoutait que son licenciement était uniquement lié à la fin du plan activa. La citation invitait donc bien le juge à examiner, conformément à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, si le licenciement était justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Monsieur R avait par ailleurs indiqué, dans son courrier du 14 juillet 2005, que ce n'était pas le motif mentionné sur le document C 4 qui avait justifié le licenciement, mais bien des raisons purement économiques, et notamment une baisse importante du chiffre d'affaires.

4.
D'après l'aveu clair de Monsieur R ., le licenciement ne reposait pas sur l'aptitude ou le comportement de Monsieur V ..

Alors que le premier juge avait insisté sur la nécessité de justifier le licenciement par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, Monsieur R reste toujours en défaut d'établir ces nécessités, et notamment la baisse du chiffre d'affaires de +/- 12 %, qu'il invoquait dans son courrier du 14 juillet 2005. Une telle baisse du chiffre d'affaires aurait facilement pu être établie en déposant la déclaration TVA, la comptabilité de l'entreprise et les comptes de résultats. Le refus de déposer ces documents ne peut être compris que par un aveu que la baisse du chiffre d'affaires invoquée n'est nullement démontrée par la comptabilité de l'entreprise, ce que d'ailleurs les plaidoiries paraissent confirmer.

Tout comme le premier juge et pour les motifs qu'il exprime et auxquels la cour se rallie, la cour considère que ni un extrait du registre du personnel, ni un document manuscrit reprenant la liste des écoles et des maisons de repos ne faisant plus partie de la clientèle, ni un extrait du livre de validation pour mise en chômage économique, ni des documents portant sur la faillite de certaines sociétés, ne peuvent établir suffisamment qu'il y a eu une baisse du chiffre d'affaires ou une situation économique et financière difficile.

La cour ajoute que, si on reprend la liste (sans justifications) des clients perdus, que Monsieur R produit, force est de constater que seule la perte d'un client (le home Hortensia) est concomitante avec la date du licenciement de Monsieur V . Le client « école de Gistoux » a été perdu neuf mois avant le licenciement, tandis que tous les autres clients ont été perdus postérieurement au licenciement. La perte du client Home Hortensia dans le courant du mois de mars (à le supposer établi, ce qui n'est pas le cas) représente la préparation de 700 repas par mois, c'est-à-dire 22 repas par jour. D'après l'explication donnée à l'audience par Monsieur R en personne, il préparait à l'époque à peu près 600 repas par jour, ce qui implique que la perte du client home Hortensia ne représente en tous cas que 3% du chiffre d'affaires.

5.
La notion « nécessités de fonctionnement de l'entreprise », ne se confond pas, contrairement à ce que Monsieur R semble supposer, avec l'intérêt ou les bénéfices de l'exploitant de l'entreprise. Ainsi le seul fait que le licenciement de tel ou tel ouvrier est bénéfique pour l'entreprise, parce qu'il peut être remplacé par un ouvrier dont le coût salarial est inférieur, ne constitue pas une nécessité de fonctionnement de l'entreprise et est en règle considéré comme abusif au sens de l'art. 63 (Doc. Parl., Ch. 1968-1969, rapport de la commission, nr.270/7, 117). La solution est toutefois différente si l'employeur démontre que le coût salarial de son personnel, ou de certains membres de ce personnel, risque de mettre en cause la compétitivité de l'entreprise, voire sa survie.

Le fait de licencier un ouvrier, qui a été engagé dans le cadre d'un plan activa et qui bénéficie ainsi d'une intervention publique dans le coût salarial, *au seul motif* que l'intervention publique a pris fin, est abusif, si l'employeur n'apporte pas d'autres éléments qui justifient ce licenciement et qui sont liés soit à l'aptitude du travailleur soit aux nécessités de l'entreprise.
En l'occurrence, Monsieur R . a expressément admis dans son courrier du 14 juillet 2005 que le comportement de Monsieur V . n'était pas en cause. Il n'est nullement allégué que le rendement de Monsieur V P était inférieur à celui de ses collègues ou que son rendement ne justifiait pas le payement d'un salaire complet (sans intervention de l'autorité). Enfin, et ainsi qu'il l'a été exposé plus haut, l'employeur n'établit pas que les nécessités de l'entreprise en général justifiaient le licenciement.

6.
L'appel n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel recevable mais non fondé et confirme le jugement dont appel.

Condamne Monsieur R aux dépens de l'appel, évalué à ce jour à 0 € dans le chef de Monsieur V .

Ainsi arrêté par :
F. KENIS, Conseiller,
J. EYLENBOSCH, Conseiller social au titre d'employeur,
D. VOLCKERIJCK, Conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de,
A. DE CLERCK, Greffier

J. EYLENBOSCH, D. VOLCKERIJCK,

F. KENIS, A. DE CLERCK,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 juin 2010, où étaient présents :
F. KENIS, Conseiller,
A. DE CLERCK, Greffier,

F. KENIS, A. DE CLERCK,