

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 NOVEMBRE 2011

2ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contestation employé / ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

G4S SECURITY SERVICES SA, dont le siège social est établi à
1800 Vilvoorde, Avenue du Roi Baudouin, 30,

Partie appelante, représentée par Maître Guigui loco Maître Hallet
Thierry, avocat à Bruxelles,

Contre :

G

B

Partie intimée, représentée par Monsieur Petre Simon, délégué
syndical, porteur de procuration

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure et, notamment :

- de la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 15 juin 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 29 mars 2010 par la 3^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- des conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 2 décembre 2010 et le 29 avril 2011,
- des conclusions de la partie appelante, déposées au greffe respectivement le 2 mars 2011,
- des dossiers déposés par chacune des parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 6 octobre 2011.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Du 30 janvier 1992 au 16 mars 2003, Monsieur B G a travaillé pour le compte de la SA GROUPE 4 TOTAL SECURITY (aujourd'hui SA G4S SECURITY SERVICES), en qualité d'agent de garde, dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.

Le 16 juin 2003, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée aux termes duquel :

*« Art. 1 : L'employeur engage les services de l'employé à partir du 17.06.2003 en qualité de Agent Retail.
(...) »*

*Art. 2 : Le présent contrat est conclu à l'essai pour une période de 6 mois. Si ce stage ne s'avère pas satisfaisant, l'employé sera réintégré dans ses anciennes fonctions aux conditions anciennes, à savoir au statut ouvrier.
(...) »*

Art. 11 : Dispositions particulières : maintien de l'ancienneté acquise à ce jour / 30/01/1992. ».

Par lettre recommandée du 8 janvier 2004, la SA G4S SECURITY SERVICES a notifié à Monsieur G ce qui suit :

« Monsieur,

Par la présente nous vous confirmons notre décision de ne pas poursuivre davantage nos relations contractuelles et ce en raison d'une période d'essai non concluante.

En conséquence de quoi, nous mettons fin à votre contrat d'emploi avec effet au 8 janvier 2004, moyennant le paiement de l'indemnité légale de 7 jours calendrier.

Nous sommes en outre au regret de devoir vous confirmer que nous ne pouvons honorer notre engagement tel que prévu à l'article 2 de votre contrat d'emploi.

En effet, en raison d'une régression de nos commandes clientèle dans notre segment gardiennage, nous ne pouvons vous réintégrer en tant qu'agent de garde (ouvrier).

En conséquence de quoi, nous vous paierons également une indemnité complémentaire de 63 jours calendrier, correspondant à votre ancienneté en qualité d'ouvrier.

Vous êtes dès lors libre de toute prestation à dater du 9 janvier 2004.

(...). ».

Le 13 janvier 2005, Monsieur G a adressé à Monsieur S G, directeur du département des ressources humaines de la SA G4S SECURITY SERVICES, une lettre par laquelle il a contesté son licenciement et demandé sa réintégration.

N'ayant pas reçu de réponse de la société, Monsieur G a consulté son organisation syndicale.

Celle-ci a réitéré la demande de réintégration de son affilié par courrier du 4 mars 2004.

La SA G4S SECURITY SERVICES a fait savoir, par lettre du 15 mars 2004, qu'elle maintenait sa position pour les raisons suivantes :

« ° Si nous n'entendons pas remettre en cause les qualités de votre affilié, force nous est de constater qu'au moment d'un retour vers le gardiennage statique, après un essai non concluant dans une fonction d'inspecteur de magasin, l'Area Bruxelles s'est vu confronté à une forte diminution des activités, obligeant par ailleurs le management, en

concertation avec les partenaires sociaux, à introduire un régime de chômage économique, touchant dans son ensemble 30 personnes.

° A ce jour, ce système est toujours d'application !
Vous comprendrez dès lors qu'il nous est impossible de réintégrer l'intéressé en raison de ces circonstances économiques.

° (...) ».

I.2. Les demandes originaires.

Par exploit de l'huissier de justice Bernard BUYSE, signifié le 7 janvier 2005, Monsieur B. G. a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

En termes de citation, il faisait valoir qu'il devait être considéré comme un employé et qu'il lui revenait dès lors une indemnité de rupture équivalente à trois mois de rémunération.

En conséquence, il demandait :

- à titre principal (statut d'employé) que la SA G4S SECURITY SERVICES soit condamnée à lui payer les sommes provisionnelles de :

- 10.307,35 € à titre de dommages et intérêts,
- 2.500 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire,
- 2.500 € à titre de pécule de vacances,
- 2.500 € à titre de pécule de sortie,
- 2.500 € à titre de prime de fin d'année,

- à titre subsidiaire (statut d'ouvrier) que la société soit condamnée à lui payer la somme forfaitaire de 10.307,35 € à titre d'indemnité de licenciement abusif,

ces sommes à majorer des intérêts moratoires et judiciaires ainsi que des dépens.

Sa demande tendait également à ce que le jugement soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 29 mars 2010, le Tribunal du travail, statuant après avoir entendu Monsieur B. G. et en l'absence de la SA G4S SECURITY SERVICES, conformément à l'article 750 du Code judiciaire, a

- déclaré la demande fondée ;
- condamné la SA G4S SECURITY SERVICES à payer à Monsieur B. G. la somme de 10.307,35 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif (*note de la Cour : conformément à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, applicable aux ouvriers*),

- dont à déduire les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ;
- condamné la SA G4S SECURITY SERVICES à payer les intérêts sur cette somme, calculés au taux légal depuis le 8 janvier 2004 ;
- condamné la SA G4S SECURITY SERVICES à payer à Monsieur B G les dépens de l'instance, liquidés à 113 € (frais de citation).

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

L'appel de la SA G4S SECURITY SERVICES, formé par requête du 15 juin 2010 et précisé en conclusions, tend à entendre dire pour droit que Monsieur G avait la qualité d'employé lors de son licenciement, de sorte que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ne trouvait pas à s'appliquer.

Par ailleurs, la société conteste avoir commis une faute en ne réintégrant pas Monsieur G dans ses anciennes activités à l'issue de la période d'essai non concluante, étant donné qu'elle était dans l'impossibilité de le faire pour des motifs économiques qui constituent, selon elle, une cause étrangère au sens de l'article 1147 du Code civil.

En conséquence, la société demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement dont appel et de déclarer la demande originaire non fondée.

A titre subsidiaire, si la Cour venait à considérer que le dommage de Monsieur G était supérieur aux 4.539,85 € qui lui ont déjà été versés, elle sollicite que cette somme vienne en déduction du montant que la Cour du travail accorderait.

II.2.

L'intimé, Monsieur G, demande à la Cour du travail :

A. A titre principal :

- de confirmer le jugement du Tribunal du travail du 29 mars 2010 en ce qu'il a condamné l'appelante au paiement d'une somme de 10.307,35 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts judiciaires, calculés à partir du 8 janvier 2004 sur le montant net jusqu'au 30 juin 2005 et à partir du 1^{er} juillet 2005, sur le montant brut jusqu'à parfait paiement ;
- de condamner l'appelante au paiement des frais et dépens des deux instances, en ce compris les frais de citation (113 €).

B. A titre subsidiaire :

Dans l'hypothèse où la Cour du travail considérerait que Monsieur G *était un employé :*

- de condamner l'appelante au paiement de la somme de 10.307,35 € à titre de dommages et intérêts destinés à réparer les préjudices matériel et moral subis en raison de l'inexécution par l'appelante de ses obligations contractuelles à majorer des intérêts moratoires, puis judiciaires ;
- de condamner l'appelante au paiement des frais et dépens des deux instances, en ce compris les frais de citation (113 €) ;

C. En toute hypothèse :

Si Monsieur G devait être condamné aux dépens, de réduire l'indemnité de procédure au montant minimum (276,65 €) en tenant compte de sa situation financière difficile (bénéficiaire d'allocations de chômage).

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Sur la qualité d'employé ou d'ouvrier au moment du licenciement.

A raison la SA G4S SECURITY SERVICES critique le jugement dont appel en ce qu'il a décidé que Monsieur G avait la qualité d'ouvrier au moment de son licenciement.

Le raisonnement des premiers juges repose sur les considérations suivantes :

« Le contrat de travail conclu entre les parties le 8 janvier 2004 (lire le 16 juin 2003) ne précise pas par quel mécanisme juridique doit avoir lieu la réintégration dans le statut d'ouvrier dans l'hypothèse où l'essai en qualité d'employé ne serait pas concluant.

La volonté des parties doit donc être déterminée en fonction des éléments de fait soumis au tribunal, et en particulier à partir de l'exécution que les parties ont donnée à leur convention, telle qu'elle ressort des pièces du dossier.

Bien qu'un nouveau contrat de travail ait été conclu le 16 juin 2003, le tribunal constate une continuité dans la relation de travail entre les parties. Seule la fonction et, partant, le statut d'ouvrier, ainsi que la rémunération ont subi une modification en juin 2003. La relation contractuelle n'a pas pour autant pris fin entre le 16 et le 17 juin 2003. La SA Group 4 Total Security n'a d'ailleurs pas délivré de formulaire C4 à ce moment, le formulaire C1 existant à cet égard à l'occasion du changement de statut étant daté du 10 février 2004, soit après le licenciement.

Il en résulte que lorsque la SA Group 4 total Security a décidé de mettre fin à l'exercice de la fonction d'employé, Monsieur B G a retrouvé de plein droit le statut d'ouvrier. Telle était l'intention commune des parties. Le fait que la SA Group 4 Total Security ait payé à Monsieur B G une indemnité compensatoire de préavis de 63 jours, en qualité d'ouvrier, en témoigne. ».

Or, il ne résulte nullement des éléments de fait de la cause, que la commune intention des parties ait été de considérer Monsieur G comme ouvrier au moment du licenciement :

- A. Pendant 10 ans et demi, Monsieur G a travaillé comme « *agent de garde* », fonction dans laquelle il a fourni un travail principalement d'ordre manuel au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- B. En date du 16 juin 2003, les parties signent un contrat de travail par lequel Monsieur G est engagé, à partir du 17 juin 2003, en qualité de « *Agent Retail* ». Les parties s'accordent à considérer cette fonction comme étant une fonction d'employé (inspecteur de magasin).
- C. Le contrat de travail prévoit une période d'essai de six mois et stipule que si cet essai s'avère non concluant, l'employé sera réintégré dans ses anciennes fonctions, à savoir au statut d'ouvrier.
- D. A l'issue de la période d'essai, la société notifie à Monsieur G à la fois la rupture du contrat de travail en cours (contrat de travail d'employé) moyennant une indemnité compensatoire de préavis réduite à sept jours (période d'essai), et l'impossibilité de le réintégrer le dans ses anciennes fonctions (ouvrier).
- E. Pour réparer ce manquement à l'obligation visée à l'article 2 du contrat de travail, la société paie également une indemnité complémentaire de 63 jours calendrier, correspondant à l'ancienneté de Monsieur G en qualité d'ouvrier.

C'est donc à tort que les premiers juges ont considéré que, lorsque la société a décidé de mettre fin à la fonction d'employé de Monsieur G, celui-ci a retrouvé « *de plein droit* » le statut d'ouvrier.

Au contraire, il n'a pas été réintégré dans ses anciennes fonctions (malgré sa mise en demeure et celle de son organisation syndicale des 13 janvier et 4 mars 2004) et c'est bien ce qu'il reproche à son ex-employeur (cf. l'objet de sa demande principale originale).

Le jugement sera donc réformé en ce qu'il a décidé que Monsieur G avait la qualité d'ouvrier au moment de la rupture du contrat de travail et en ce qu'il a fait application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

III.2.1.

Monsieur G soutient qu'en ne le réintégrant pas dans ses anciennes fonctions d'ouvrier à l'issue de la période d'essai non concluante, la SA G4S SECURITY SERVICES n'a pas respecté ses engagements contractuels et qu'elle doit, en conséquence, en application des articles 1142 et 1147 du Code civil, le dédommager pour le préjudice qu'elle lui a ainsi occasionné.

Monsieur G estime avoir subi un préjudice matériel, consistant en la perte de son emploi et de son ancienneté de plus de dix ans et ce, à un âge (51 ans) où il est particulièrement malaisé de retrouver un emploi.

Il invoque également un préjudice moral dans la mesure où il a le sentiment d'avoir été trompé par son employeur après plus de dix années de bons et loyaux services. En effet, il a l'impression d'avoir été manipulé en ayant été amené à signer un nouveau contrat sous statut d'employé, présenté comme une évolution dans sa carrière, pour finalement être licencié à moindre frais à la fin de la période d'essai.

Il relève que la SA G4S SECURITY SERVICES a conscience de lui avoir causé un préjudice, puisqu'elle lui a versé spontanément, à titre d' « *indemnité complémentaire* », une somme correspondante à 63 jours de rémunération, soit l'équivalent de l'indemnité de rupture de son contrat de travail d'ouvrier.

Monsieur G évalue son dommage en se référant à l'indemnité visée à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, indemnité à laquelle il aurait pu prétendre si la société avait respecté ses engagements contractuels (et donc si elle l'avait licencié après l'avoir réintégré dans ses anciennes fonctions d'ouvrier).

Il réclame, en conséquence, une somme de 10.307,35 € et il s'oppose à ce que le montant de l'indemnité de rupture complémentaire égale à 63 jours de rémunération qu'il a perçue, soit déduit de cette somme ainsi que le sollicite la SA G4S SECURITY SERVICES, estimant que cette indemnité lui a été payée au titre d'indemnité de rupture et non au titre de dommages et intérêts.

III.2.2.

La SA G4S SECURITY SERVICES considère qu'elle n'a pas commis de faute en ne réintégrant pas Monsieur G dans ses anciennes fonctions à l'issue de la période d'essai non concluante.

Elle soutient, en effet, que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, à savoir une importante régression des commandes de la clientèle dans le segment du gardiennage, qui l'a contrainte d'organiser, en concertation avec les organisations syndicales, la mise au chômage économique de plusieurs ouvriers travaillant dans le même secteur que Monsieur G

Elle s'attache ainsi à démontrer qu'elle était dans l'impossibilité de réintégrer Monsieur G et qu'elle a été contrainte de le licencier pour des raisons économiques.

A cet effet, elle produit une série de documents (lettres, attestations, contrats de chômage temporaire) établissant la mise en chômage économique, en janvier 2004, ou la prolongation du chômage économique pour le mois de mars 2004, de plusieurs travailleurs.

A la remarque de Monsieur G, qui relève que même si la mise en chômage économique de certains travailleurs est établie, il apparaît qu'aucun travailleur n'a été licencié, ce qui démontre que les nécessités de l'entreprise ou du service ne justifient pas la rupture de son contrat de travail, la société

rétorque que la situation économique du mois de janvier 2004 ne lui permettait pas d'exécuter son engagement de réintégration alors que, au même moment, elle était contrainte de soumettre une partie importante de son personnel ouvrier à un régime de chômage économique. Elle invoque le pouvoir souverain de l'employeur d'organiser son entreprise au mieux de ses intérêts commerciaux.

III.2.3.

L'article 1142 du Code civil dispose :

« Toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur ».

Aux termes de l'article 1147 du Code civil,

« Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part ».

En l'espèce, l'obligation de faire (réintégrer Monsieur G. dans ses anciennes fonctions d'agent de garde si l'essai dans la fonction d' « Agent Retail » s'avérait non concluant) est une obligation de résultat.

Une obligation de résultat oblige le débiteur à obtenir un résultat, à moins qu'il ne prouve l'existence d'un cas de force majeure. Le juge qui considère que cette preuve n'est pas rapportée n'est pas tenu de constater une faute dans le chef du débiteur (Cass., 18 octobre 2001, *Pas.*, 2001, I, 1656).

La notion de force majeure implique le caractère imprévisible, irrésistible et insurmontable de l'événement ; la Cour de cassation définit la force majeure comme un événement indépendant de la volonté humaine qu'on n'a pu prévoir ni conjurer (Cass., 17 mai 1972, *J.T.*, 1972, p. 585 ; Cass., 9 octobre 1986, *Pas.*, 1987, I, 153 ; Cass., 29 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 97).

Les éléments que la SA G4S SECURITY SERVICES invoque pour tenter de s'exonérer de son obligation contractuelle – et dont elle revendique d'ailleurs qu'ils relèvent de son pouvoir de décision en tant qu'employeur – ne sont pas constitutifs de force majeure rendant impossible l'exécution de l'article 2 du contrat de travail.

En conséquence, les circonstances invoquées par la société ne l'exonèrent pas des dommages et intérêts visés aux articles 1142 et 1147 du Code civil.

III.3. Sur la détermination du dommage.

La Cour du travail considère qu'une indemnité égale à six mois de rémunération représente une correcte et adéquate réparation du dommage subi par Monsieur G. du fait de l'inexécution par la SA G4S SECURITY SERVICES de son obligation de le réintégrer à ses anciennes fonctions.

La somme de 10.307,35 € peut donc être accordée à Monsieur G

Toutefois, il y a lieu de déduire de cette somme le montant (net) qui lui a été versé à titre d' « *indemnité complémentaire de 63 jours calendrier* ». En effet, le 8 janvier 2004, la société a rompu le contrat de travail d'employé conclu à l'essai pour une période de six mois. Elle l'a fait moyennant le paiement de l'indemnité équivalente au préavis de sept jours que l'employeur est tenu de respecter en cas de rupture en période d'essai.

Elle n'avait pas à payer l'indemnité compensatoire de préavis s'attachant à la rupture du contrat de travail d'ouvrier, puisque celui-ci n'était plus en cours.

Si elle a versé à Monsieur G une indemnité complémentaire équivalente, c'est dans l'intention de réparer (partiellement et insuffisamment) le préjudice qu'elle savait avoir causé à l'intéressé du fait de l'inexécution de son engagement contractuel.

Il n'y a pas lieu de cumuler cette indemnité avec celle que la Cour du travail accorde.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel et le déclare fondé dans la mesure ci-après précisée.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a décidé que Monsieur Bernardo G avait la qualité d'ouvrier au moment de la rupture du contrat de travail et en ce qu'il a fait application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Statuant à nouveau sur la demande originaire,

Dit pour droit que Monsieur B G avait la qualité d'employé au moment de son licenciement.

Condamne la SA G4S SECURITY SERVICES, à raison de l'inexécution de son obligation contractuelle de réintégrer Monsieur E G dans ses anciennes fonctions d'ouvrier, au paiement de la somme de 10.307,35 €, à et à déduire le montant (net) qu'elle lui a déjà versé à titre d' « *indemnité complémentaire de 63 jours calendrier* ».

Condamne la SA G4S SECURITY SEVICES aux intérêts compensatoires à dater du 8 janvier 2004 et aux intérêts judiciaires à dater de la citation.

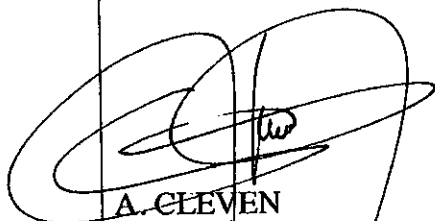
Condamne la SA G4S SECURITY SEVICES aux frais et dépens des deux instances, liquidés à ce jour à la somme de 113,00 € (frais de citation).

Ainsi arrêté par :

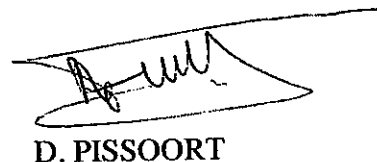
Mme L. CAPPELLINI
M. D. PISSOORT
M. A. CLEVEN
M. R. MISSON
M. C. VAN GROOTENBRUEL
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Président de la 2^{ème} chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé
Conseiller social au titre d'ouvrier

Greffière



A. CLEVEN



D. PISSOORT



C. VAN GROOTENBRUEL



R. MISSON



M. GRAVET



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 novembre 2011, par :



M. GRAVET



L. CAPPELLINI

