

Rep. N° 2013/1151

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 AVRIL 2013

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

ETABLISSEMENTS ALAIN MOREL SPRL, dont le siège social
est établi à 1050 BRUXELLES, Square du Vieux Tilleul, 12,

partie appelante,
représentée par Maître CWAJGENBAUM loco Maître LIBERT
Marc, avocat à 1000 BRUXELLES;

Contre :

Monsieur M Y

partie intimée,
représentée par Monsieur CAPELLE Jean, délégué syndical, porteur
de procuration.

★

★

★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu le jugement prononcé le 21 mars 2011,

Vu la requête d'appel du 1^{er} août 2011,

Vu l'ordonnance du 5 septembre 2011, entérinant les délais de conclusions et fixant la date de l'audience,

Vu les conclusions déposées pour Monsieur M le 2 décembre 2011 et pour la société, le 5 mars 2012,

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour Monsieur M le 1^{er} juin 2012 et pour la société, le 7 septembre 2012,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 27 février 2013.

* * *

I. LES ANTECEDENTS DU LITIGE

1.

La société exploite le restaurant d'entreprise de la S.A. SOLVAY. Monsieur M est entré au service de la société, en qualité d'ouvrier manœuvre, le 6 novembre 2007.

Il a été licencié le 30 mai 2008, moyennant une indemnité de rupture égale à 7 jours de rémunération.

Selon le C.4., le licenciement était motivé par une réorganisation.

L'organisation syndicale de Monsieur M a contesté les motifs du licenciement par lettre du 8 avril 2009. Elle a sollicité le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif ainsi que de la prime de fin d'année.

Le 6 mai 2009, la société a répondu que le nécessaire avait été fait en ce qui concerne la prime de fin d'année et a contesté que Monsieur M ait été remplacé à la suite de son licenciement, en précisant :

« Il est inexact que votre affilié a été immédiatement remplacé. Il a été remplacé par un ouvrier apte à faire le travail de manœuvre mais également de commis de cuisine (aide à l'expédition des plats, à l'élaboration des plats froids et des sandwiches) ».

2.

En l'absence de solution amiable, la procédure a été introduite par une citation signifiée le 29 mai 2009.

Monsieur M. demandait la condamnation de la société à lui payer une indemnité pour licenciement abusif de 9.495,075 Euros bruts ainsi qu'à lui remettre les documents sociaux.

3.

Par jugement du 21 mars 2011, le tribunal du travail de Bruxelles a condamné la société à payer une indemnité pour licenciement abusif égale à 9.495,07 Euros bruts à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

4.

La société a interjeté appel par une requête reçue au greffe le 4 août 2011.

II. OBJET DE L'APPEL

5.

La société demande à la Cour du travail de réformer le jugement et de débouter Monsieur M. de sa demande originaire et de le condamner aux dépens.

III. DISCUSSION

6.

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 précise :

« 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, ... »

La charge de la preuve des motifs incombe à l'employeur, étant entendu que si la preuve des motifs n'est pas rapportée, une indemnité égale à 6 mois de rémunération est due à l'ouvrier. L'employeur supporte donc le risque lié à la preuve des faits.

7.

En l'espèce, la société invoquait sur le formulaire C.4., l'existence d'une réorganisation. Elle n'invoque plus ce motif. N'étant pas liée par le motif mentionné sur le C.4., la société peut être autorisée à prouver d'autres motifs.

Dans le cadre de la procédure judiciaire, la société entend démontrer que le licenciement serait lié à une longue liste de faits en lien avec la conduite de Monsieur M.

Elle dépose différentes attestations d'anciens collègues de travail de Monsieur M.

Ces attestations ne sont pas probantes :

- elles sont apparues *en masse* après l'introduction de la procédure judiciaire, plus d'un an après le licenciement : elles ont été établies pour les besoins de la cause ;
- elles émanent de travailleurs, anciens travailleurs de l'entreprise et/ou de l'entreprise dont la société exploite le restaurant ;
- les faits évoqués par les attestations sont peu précis, fort généraux, non situés chronologiquement et partant largement invérifiables,
- il est curieux que la société ait actuellement tant de choses à reprocher à Monsieur M alors que même dans sa réponse à la mise en demeure de l'organisation syndicale consécutive au licenciement, elle n'évoquait aucun fait lié au comportement ou la conduite de Monsieur M
- les reproches actuellement formulés n'ont donné lieu à aucun avertissement en cours de contrat, alors qu'il s'agit de faits (absences injustifiées, état d'ébriété, impolitesse...) dont on peut penser que s'ils s'étaient produits aussi souvent que ne le plaide actuellement la société, ils auraient donné lieu à l'envoi, à tout le moins, d'un ou plusieurs avertissements.

Ces différentes considérations, prises dans leur globalité, empêchent de considérer que les attestations déposées par la société font la preuve d'un motif lié au comportement ou à la conduite de Monsieur M

La société n'apporte pas la preuve du caractère non abusif du licenciement.

8.

Le jugement doit donc être confirmé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

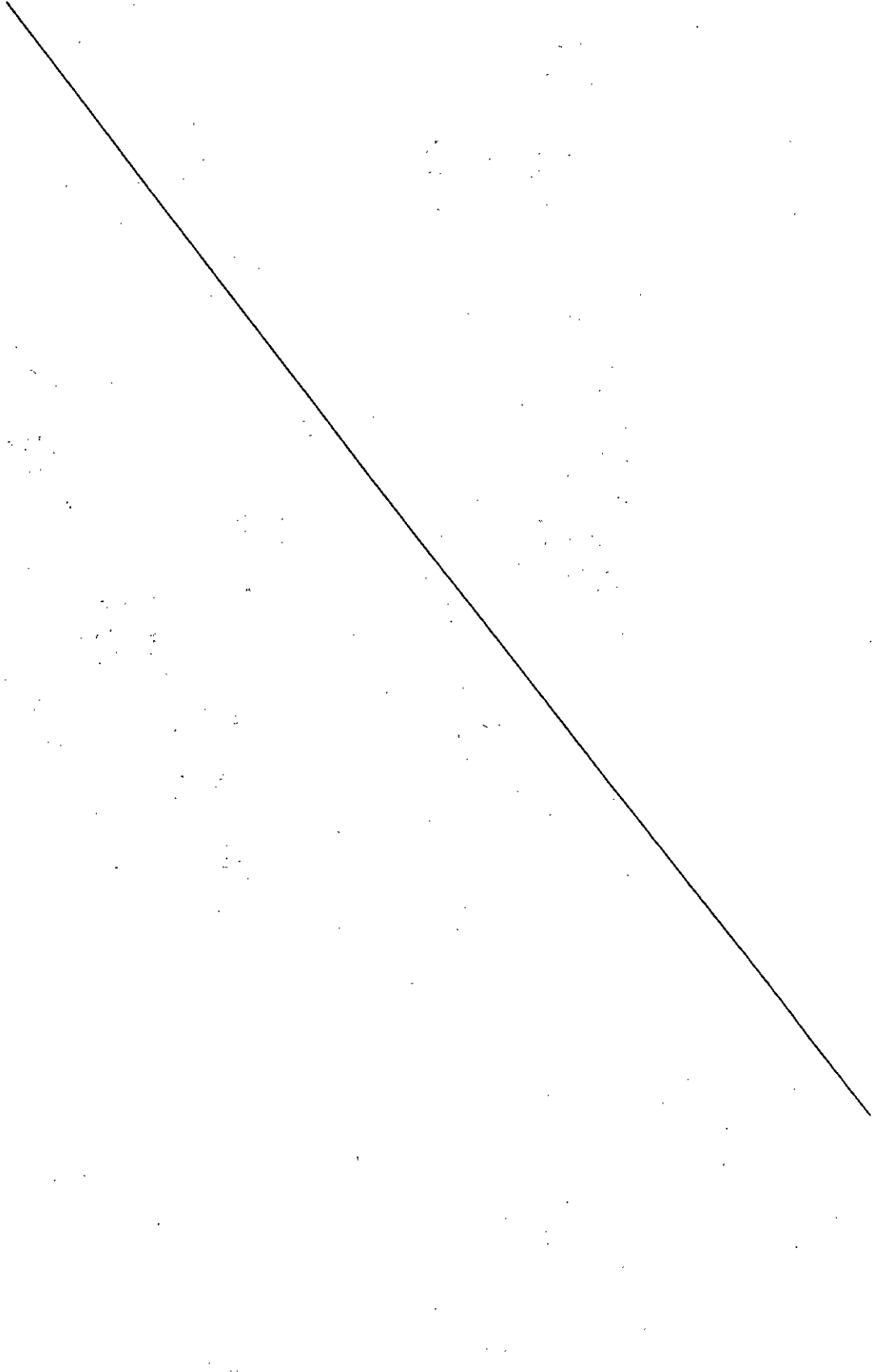
Statuant contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement en toutes ses dispositions,

Condamne la société aux dépens d'appel non liquidés.

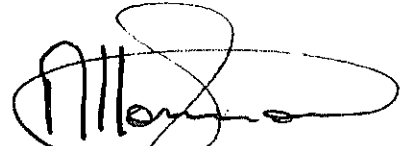


Ainsi arrêté par :

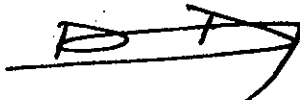
Jean-François NEVEN, conseiller,
Dominique DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,
Antoine HARMANT, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Antoine HARMANT,



Dominique DETHISE,



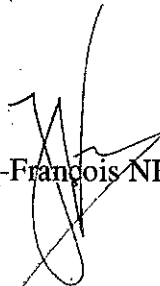
Jean-François NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre de
la Cour du travail de Bruxelles, le 17 avril 2013, où étaient présents :

Jean-François NEVEN, conseiller,
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Jean-François NEVEN,