TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI

Section de Charleroi

JUGEMENT

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

EN CAUSE DE : Monsieur **G** **MI**

partie demanderesse représentée par Maître DODION remplaçant Maître Mireille JOURDAN, avocat à 1050 Ixelles, rue Lesbroussart, 89.

CONTRE : **LA S.A. CEGELEC,** ayant son siège social
Boulevard de la Woluwe, 60
1200 BRUXELLES
inscrite à la BCE des entreprises sous le n° 0402.31.346

partie défenderesse représentée par Maître MICHIELSEN remplaçant Maître Robert DE BAERDEMAEKER, avocat à 1170 Bruxelles, boulevard du Souverain, 100.

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 le 9 janvier 2007 par l'Huissier de Justice suppléant BAELDE remplaçant l'huissier BUISSERET de résidence à 1180 UCCLE;
- les conclusions, les conclusions de synthèse et secondes conclusions de synthèse de la partie défenderesse,
- les conclusions et conclusions de synthèse prises pour le demandeur ;

Attendu que la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 4 février 2008;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

*** ***

Introduite dans les formes et délais requis, l'action est recevable ;

I. OBJET DE L'ACTION.

L'action a pour objet d'entendre condamner la société défenderesse à payer au demandeur les sommes suivantes :

- 15.087,28 euros bruts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 2.500 euros, à titre de dommages et intérêts, pour abus de droit de licencier,
- à augmenter des intérêts légaux, des intérêts judiciaires et des dépens.

II. LES FAITS.

Le demandeur, né le 3 novembre 1953, est entré au service de la société FLAKT, actuellement la SA CEGELEC, à partir du 4 avril 1977, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, en qualité d'électricien.

A la fin des relations contractuelles, le demandeur exerçait des fonctions de chef d'équipe.

A partir du 9 mai 2005, le demandeur est tombé en incapacité de travail.

Suite à un examen médical du 8 décembre 2005, le conseiller en prévention-médecin du travail a déclaré que le demandeur avait les aptitudes suffisantes pour reprendre le poste occupé de « site manager » (voir pièce 13 du dossier du demandeur).

La date de reprise de travail a été fixée au 9 janvier 2006.

La société défenderesse expose qu'elle a proposé au demandeur un poste de chef d'équipe sur un chantier impliquant moins de tensions professionnelles que le secteur « installation bâtiment » dans lequel le demandeur travaillait avant son incapacité de travail.

Un entretien a eu lieu le 9 janvier 2006 avec la responsable du département « TM&O ».

Les parties divergent sur le contenu de cet entretien : selon la société défenderesse, Monsieur M a systématiquement décliné les propositions de son employeur ; selon le demandeur, il a sollicité du travail auprès des responsables du personnel mais ces derniers l'ont d'emblée renvoyé chez lui, paraît-il, faute de travail à lui donner, tout en l'informant qu'il serait contacté prochainement pour reprendre son poste.

Par une lettre du 13 janvier 2006, la société défenderesse a mis fin au contrat de travail du demandeur moyennant une indemnité de préavis de 56 jours.

Le certificat de chômage C4 complété par l'employeur le 17 janvier 2006 mentionne comme motif précis de chômage « *ne convient plus* ».

Par une lettre du 28 février 2006, l'organisation syndicale du demandeur a demandé des précisions sur le motif précis du chômage indiqué sur le C4, en relevant que Monsieur M n'avait jamais eu des avertissements ou des remarques concernant ses prestations.

Un rappel fut adressé le 16 mars 2006 par le syndicat qui postula, faute d'explication sur le motif du licenciement, une indemnité pour licenciement abusif.

La citation a été signifiée le 9 janvier 2007.

III. DISCUSSION.

1) L'indemnité pour licenciement abusif.

En droit

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 déclare abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'attitude 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.

Il appartient au juge de rechercher le motif réel du licenciement, les mentions apportées sur le certificat de chômage C4 peuvent ne pas lier l'employeur (cf. T.T. Bruxelles 28 janvier 1986, J.J.T.B. 1986, p. 258 ; C.T. Mons 9 octobre 1981, J.T.T. 1983, p. 24).

L'employeur peut également apporter la preuve d'autres motifs que ceux repris sur le certificat de chômage C4 dans la mesure où l'obligation de motivation du licenciement n'apparaît qu'au moment où l'ouvrier marque son désaccord (cfr. C. Trav. Bruxelles, 14 octobre 1991, J.D.S., 1992,59, R.D.S.1992, 60; C.Trav. Gand, 5 mars 1997, J.T.T. 1997,433; T.Trav. Bruxelles, 13 juin 1989, Chr.D.S.1991, 34, note).

Le formulaire de chômage C4 rempli unilatéralement par l'employeur a certes une valeur probante spécifique dans le cadre de la réglementation sur le chômage mais il n'a qu'une valeur probante relative entre l'employeur et le travailleur dans le cadre d'un litige relatif au licenciement abusif. Une mention inexacte sur le certificat de chômage C4 ne rend pas le licenciement abusif en soi (voir : C.trav. Bruxelles 22 novembre 2004, Orientations 2005, liv. 4, 28 ; C. Trav. Bruxelles, 13 novembre 1995, R.W. 1997-98, 781).

Les nécessités de l'entreprise au sens de l'article 63 peuvent, soit provenir d'éléments liés à la personne du travailleur - il faudra alors vérifier l'incidence de faits concernant la personne de l'ouvrier sur le bon fonctionnement de l'entreprise- soit provenir d'éléments étrangers à la personne du travailleur.

Par ailleurs, en ce qui concerne les absences au travail pour raison médicale, la jurisprudence considère que de telles absences, même justifiées peuvent être un motif légitime de licenciement au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, à la condition qu'elles revêtent une importance telle qu'elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'elles révèlent l'inaptitude fondamentale du travailleur au travail convenu (T.Trav. Bruxelles, 20 décembre 1993, J.T.T. 146 ; C.trav. Bruxelles 3 juillet 1985, R.D.S. 1987, p.330; C.Trav.

Bruxelles 16 juin 1988, Chr.D.S. 1989, (reflet),115; C.Trav. Mons 8 mars 1991, J.T.T.1991, p.300).

Ainsi, n'est pas abusif le licenciement d'un ouvrier dont les absences fréquentes et de longue durée perturbent l'organisation de l'entreprise (dans ce cas il s'agissait d'une incapacité sur une période de plus de 4 ans: C.trav. Liège 9 juin 1995, J.T.T. 1995, p.351).

Par contre, est abusif le licenciement d'une ouvrière décidé au terme d'une incapacité de travail de trois mois au motif qu'elle a été remplacée pendant cette période par une autre ouvrière (C.Trav. Mons 3 mai 1995, J.T.T. 1995, p.352). De même, a été jugé arbitraire, le licenciement d'un ouvrier au moment de la reprise du travail après une période d' incapacité de travail lorsque le licenciement était motivé par le fait qu'il n'y avait plus assez de travail pour le faire travailler en même temps que son remplaçant engagé entre temps et que ce dernier était plus compétent, alors que cette différence d'aptitude n'est pas prouvée (C.Trav. Mons 8 mars 1991, J.T.T. 1991, p.300).

L'incapacité de travail d'une durée supérieure à 6 mois est prévue à l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ne contient aucune référence directe ou indirecte à l'article 58, et d'une manière générale, la loi du 3 juillet 1978 ne donne pas d'articulation juridique claire entre les deux dispositions légales.

Selon une certaine doctrine, « *l'article 58 vise le licenciement qui intervient pendant la durée de l'incapacité de travail et non lors de la reprise de travail à la suite de cette incapacité. Il ne peut dès lors trouver application si le travailleur, qui a été absent pendant une telle période, reprend ses fonctions et se trouve licencié. Jugé ainsi que lorsque le licenciement intervient le matin de la reprise du travail après une incapacité de sept mois, l'employeur n'est plus fondé à invoquer l'article 58, le contrat de travail n'étant plus suspendu* » (voir M.JOURDAN, Guide social permanent, Commentaire du droit du travail, partie I, livre I, titre V, chap.III, 2-5560, mise à jour 31.01.2005, citant : C.trav. Mons 2 novembre 1990, inédit. R.G. 9413, confirmant T.Trav. Mons 2 déc. 1988, inédit R.G. n°26.543).

Enfin, il faut rappeler que la finalité de l'article 63 est d'assurer une certaine stabilité d'emploi à l'ouvrier pour contrebalancer le fait que les délais de préavis des ouvriers sont inférieurs à ceux des employés (voir M.JOURDAN, Guide social permanent, Commentaire du droit du travail, partie I, livre I, titre V, chap.III, 2-1110 et ss. et C.A. 21 juin 2001, n°84/2001, J.T.T. 2001, p.405).

Application.

La société défenderesse soutient que le licenciement du demandeur est intervenu au terme d'une incapacité de travail de plus de 6 mois de sorte qu'il ne pourrait pas être considéré comme abusif au sens de l'article 63, conformément à l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978.

Elle considère que même si l'on écarte l'article 58 de la loi, le licenciement de Monsieur M ne peut être considéré comme abusif car il est lié à sa maladie et aux nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.

Le Tribunal constate que le congé de Monsieur M est survenu le 13 janvier 2006, soit à un moment où le contrat de travail n'était plus suspendu. Au terme de son examen médical auprès de la médecine du travail en date du 8 décembre 2005, le demandeur a été

reconnu comme apte à reprendre ses anciennes fonctions. La reprise du travail a été fixée au 9 janvier 2006.

Le Tribunal estime que même s'il n'y a pas eu de reprise effective du travail à la date du 9 janvier 2006, au terme de l'entretien qui s'est tenu ce 9 janvier 2006, le demandeur n'était plus en incapacité de travail lorsqu'il a été licencié. Le Tribunal constate que les parties ne se sont pas expliquées sur la situation juridique du demandeur entre le 9 et 13 janvier 2006.

L'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 ne trouve pas à s'appliquer en cas de reprise du travail (voir aussi : B-H. VINCENT, Et l'indemnité de licenciement abusif de l'ouvrier ?, Orientations 2002, p.106 et suivantes, et spécialement page 120). En tout état de cause, même si cet article trouvait à s'appliquer, l'examen d'un motif licite au sens de l'article 63 continue d'exister ; dans le cas contraire, il faudrait considérer que tout motif lié à une incapacité de plus de 6 mois rend d'office licite le congé sans pouvoir examiner si l'absence du travailleur est bien le motif réel du congé et si l'incapacité prouve l'inaptitude du travailleur ou est justifiée par les nécessités du service.

La société défenderesse doit donc prouver que le congé est justifié par l'inaptitude du travailleur à reprendre ses fonctions de chef d'équipe ou tout autre poste équivalent.

Or, en l'espèce cette preuve n'est pas rapportée.

La société défenderesse ne donne aucune précision sur la manière dont il a été procédé au remplacement de Monsieur M durant son incapacité de travail, et par qui il a été remplacé. A l'audience, le conseil de la société a précisé qu'au sein de la société CEGELEC un travailleur va être promu, aux fonctions de chef d'équipe qu'occupait le demandeur et qu'il n'était pas imaginable de recourir à de l'intérim pour de telles fonctions.

Il est établi que lorsque le demandeur a voulu reprendre son travail le 9 janvier 2006, ses anciennes fonctions étant occupées par un autre, on va lui proposer un autre poste.

Il n'est par contre nullement établi que le demandeur ait refusé cet autre poste. A ce stade, les parties divergent sur la teneur de l'entretien qui a eu lieu le 9 janvier 2006, et qui a été relaté par un mail rédigé de la manière suivante :

« *Michel,*

J'ai rencontré Monsieur M comme il se doit ce lundi 9 janvier en présence de J A.
(C m'avait informé de son absence)
Les activités de TM&O lui ont été présentées.
G M a été très clair !

Il n'est pas intéressé par les gardes.
Il n'est pas intéressé par la Haute Tension
Il n'est pas intéressé à faire de longues distances (Bxl) sauf pour une courte période.
Il n'a pas demandé de venir à TM&O.

Nous lui avons toutefois fait savoir que nous comptions sur lui pour les quelques chantiers que nous devons honorer dans les semaines qui viennent !! Il semble y être disposé mais cela doit être que de courte durée !!

En résumé, G M ne correspond pas au profil nécessaire aux activités de TM&O.

Suggestion : Tertiaire entame une nouvelle phase de travaux à l'hôpital St Joseph (situé non loin de Mons). Ne serait-il pas judicieux d'intégrer G M dans cette équipe afin de le mettre au courant de ce "nouveau chantier" pour libérer F le plus vite possible? (voir pièce n°2 du dossier de la défenderesse).

Monsieur M conteste le contenu de ce mail et soutient que celui-ci n'a pas été rédigé *in tempore non suspecto* comme le soutient la défenderesse. Selon Monsieur M on s'est borné lors de cet entretien à lui dire qu'on n'avait pas de travail pour lui dans l'immédiat (au plus tôt le 17 janvier 2006) mais qu'on pouvait le transférer au département TM&O.

Le Tribunal observe que la décision de licencier le demandeur a été prise directement après l'entretien du 9 janvier 2006 et que la société- qui compte plus d'une centaine de travailleurs- n'a pas pris la peine d'essayer de le remettre effectivement au travail.

L'inaptitude du demandeur ne peut pas être invoquée puisqu'il a été déclaré apte à reprendre ses anciennes fonctions.

Quant au refus du travailleur d'être affecté à un autre poste, il n'est pas démontré et rien de concret ne semble avoir été proposé au demandeur. Le mail du 9 janvier fait juste état d'une proposition de travailler pour le département TM&O, mais aucune précision n'est donnée sur les fonctions qui étaient proposées au demandeur (quelles fonctions, sur quel chantier, à quel salaire) et qu'il aurait refusées.

La charge de la preuve de la légitimité du motif incombe à la société défenderesse.

Il faut rappeler qu'est considéré comme abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, un licenciement dont les causes sont douteuses ou indéterminées (voir : C.Trav. Mons 23 juin 2000, Orientations 2000 (reflet PATERNOSTRE), liv.12,3 ; T.Trav. Mons, 7 octobre 1990, J.T.T.1991, 235; C.Trav. Anvers, 21 septembre 1988, J.L.M.B.1989, 1249; C.Trav. Mons,1er décembre 1993, 4ème ch. R.G.n° 10540, inédit).

A titre subsidiaire, la société CEGELEC sollicite d'être autorisée à apporter la preuve, par toute voie de droit, des trois faits suivants :
1° La fonction que M.M exerçait avant son incapacité de travail était stressante ;
2° A son retour d'incapacité de travail, l'employeur lui a proposé plusieurs postes, avec maintien de sa rémunération, en qualité de chef d'équipe mais dans une autre division impliquant moins de stress ;
3° M.M a systématiquement refusé les propositions faites par CEGELEC.

Cette offre de preuve doit être rejetée. Une offre de preuve ne peut être admise que si elle porte sur des faits précis et pertinents, conformément à l'article 915 du Code judiciaire. Les faits cotés à preuve doivent être situés le plus exactement possible dans le temps et dans l'espace et être susceptibles d'avoir été vus, entendus ou perçus par des personnes appelées à témoigner. L'offre de preuve doit être suffisamment précise pour permettre une éventuelle preuve contraire (C.Trav.Mons 13 décembre 2005 (3ème ch.) R.G. 18.591, inédit).

Les deux premiers faits cotés sont subjectifs et ne sont pas susceptibles d'une appréciation objective quant au caractère stressant des anciennes fonctions ou du nouveau poste. Le premier fait n'est pas non plus pertinent (voir quant au refus d'admettre une offre de preuve portant sur une appréciation subjective : C.trav. Liège 25 février 2004, Chr.D.S. 2005, p.350 et C.trav. Liège 20, octobre 2004, Chr.D.S. 2005, page 352, et sp. le n° 5.4 de cet arrêt).

Quant au troisième fait, il n'est pas précis : la société ne donne aucune indication sur les postes qui auraient été proposés au demandeur. A cet égard, le mail du 9 janvier 2006 n'est guère éclairant puisque, selon son auteur, Monsieur M aurait dès le départ déclaré ne pas être intéressé par les activités de TM&O. Le second mail émanant de la même personne, soit Madame L K , responsable du département TM&O, confirme qu'aucune proposition concrète n'a été faite au demandeur (pièce 3, voir le point 1, 2ème phrase du mail : « *Vu qu'il y avait éventuellement une possibilité d'occuper cette personne en moyenne tension...* »).

Il n'y a pas non plus de commencement de preuve en ce qui concerne le troisième fait coté.

La demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif est fondée, faute pour l'employeur de renverser la présomption établie par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et d'établir que le congé de Monsieur M est lié à son aptitude ou sa conduite ou qu'il repose sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (comme c'est le cas dans l'hypothèse d'une suppression de la fonction du travailleur licencié, ce qui n'est pas le cas en l'espèce).

Quant aux intérêts

L'indemnité pour licenciement abusif n'est pas de la rémunération au sens de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

Des intérêts légaux ne sont pas dus de plein droit sur cette indemnité et seuls des intérêts judiciaires peuvent être alloués en l'absence de mise en demeure (C. Trav. Bruxelles 12 novembre 2007, J.T.T. 2008 p.64 ; C.Trav. Liège 4 mai 2000, Chr.D.S. 2001, p.474, note ; C.trav. Liège 29 octobre 1999, Chr.D.S. 2001, p.473 ; C.Trav. Mons 21 avril 1993, J.T.T. 1994, p.51). La lettre du 28 février 2006 du syndicat ne peut valoir mise en demeure faute d'établir qu'elle a été adressée par recommandé, et faute de chiffrer le montant de l'indemnité réclamée.

En ce qui concerne la thèse de la défenderesse qui soutient que l'indemnité pour licenciement abusif vient compenser le préjudice subi de manière irrévocable à l'occasion de la rupture du contrat, le Tribunal estime que des intérêts qualifiés de compensatoires ne peuvent être dus dès la rupture du contrat de travail.

On distingue deux sortes d'intérêts : les intérêts compensatoires qui représentent l'indemnisation du préjudice subi par le créancier en raison du retard dans le paiement d'une dette de valeur et les intérêts moratoires qui représentent l'indemnisation du préjudice que subit le créancier en raison du retard dans le paiement d'une dette de somme.

La dette de valeur est celle qui consiste dans une prestation dont la valeur doit être évaluée par le juge, tandis que la dette de somme est celle dont l'importance numérique est fixée dès son origine et ne doit donc plus être évaluée par le juge (voir Ph. LACONTE, les intérêts

compensatoires et moratoires en matière contractuelle, J.T. 2005, p.529 et ss. et spécialement page 531).

L'indemnité pour licenciement abusif de l'article 63 est fixée forfaitairement à 6 mois par la disposition légale de sorte qu'il s'agit d'une dette de somme dont le retard de paiement entraîne la débition d'intérêts moratoires conformément à l'article 1153 du Code civil.

Quant à la question de savoir si les intérêts judiciaires sont dus sur le montant net de l'indemnité, le Tribunal relève que l'indemnité de l'article 63 n'est pas passible de cotisations de sécurité sociale (article 19 §2 de l'A.R. du 28 novembre 1969).

Quant au traitement fiscal de cette indemnité, nonobstant la circulaire qui est produite par le demandeur qui vise la non- imposition des indemnités pour dommage moral, le Tribunal estime qu'il n'est pas compétent pour se prononcer sur cette question (voir à ce sujet, C-E. CLESSE, Le caractère imposable de l'indemnité et des dommages et intérêts dus à titre de licenciement abusif, J.T.T. 2006 pages 37 et suivantes ; contra C.Trav. Bruxelles 14 novembre 2005, Chr.D.S. 2006, page 180 et note citant dans le même sens C.trav. Bruxelles, 18 mars 2002, R.G. n°39.557 ; voir aussi sur la controverse du caractère taxable de l'indemnité : B-H. VINCENT, Et l'indemnité de licenciement abusif de l'ouvrier ?, Orientations 2002, p.122).

2) La demande de dommages et intérêts.

En tant que fondée sur pied de l'article 1382 du Code civil, cette demande suppose que Monsieur M démontre une faute dans le chef de la société défenderesse, un dommage particulier, distinct de la perte d'emploi couverte par l'indemnité de rupture et l'indemnité pour licenciement abusif, et un lien de causalité entre la faute alléguée et le dommage vanté.

L'abus du droit de licencier peut consister :
- dans une intention de nuire ;
- lorsque le congé est exercé avec une légèreté coupable ;
- en cas de détournement de la finalité économique et sociale du congé ;
- dans les circonstances qui entourent la rupture du contrat (atteinte à l'honorabilité du travailleur ou qui se déroule dans un contexte vexatoire et humiliant).

(voir F.LAGASSE, Chronique de jurisprudence 1978-1992, Le licenciement abusif des employés, Orientations1993, 227 et suivantes).

En l'espèce, ces conditions ne sont pas réunies.

Il n'est pas démontré que la société aurait abusé de son droit de licencier et il n'est pas non plus invoqué que les circonstances du licenciement auraient porté atteinte à l'honneur de Monsieur M ; certes ce dernier aurait pu attendre un peu plus de considération de la part de son employeur compte tenu de son ancienneté (près de 29 ans), mais on ne peut pour autant en conclure que l'employeur a abusé de son droit de licenciement.

Ce chef de la demande n'est pas fondé.

Dépens et exécution provisoire.

A la demande des parties, le montant de l'indemnité de procédure sera provisoirement fixé compte tenu des anciens montants (fixés avant l'A.R. du 26 octobre 2007 déterminant le tarif des indemnités de procédure).

La demande d'exécution provisoire n'est pas justifiée car il n'y a pas de raison de mettre en doute la solvabilité de la société.

PAR CES MOTIFS,
Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;

Dit fondée la demande tendant à l'octroi d'une d'indemnité pour licenciement abusif ;

Condamne la société défenderesse à payer au demandeur la somme de 15.087,28 euros, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts judiciaires à partir du 9 janvier 2007 ;

Dit non fondée la demande relative à l'octroi de dommages et intérêts, et en déboute Monsieur M.

Condamne la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés d'ores et déjà par le demandeur à 340,12 euros, étant les frais de citation et l'indemnité de procédure ;

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de la deuxième chambre, le **trois mars deux mille huit** où étaient présents :

Mme MALMENDIER,	Juge au Tribunal du Travail, présidant la deuxième chambre,
M. VAN DROOGHENBROECK,	Juge social au titre d'employeur,
M.NOWAKOWSKI,	Juge social au titre de travailleur ouvrier,
M. DAL,	Greffier

DAL NOWAKOWSKI VAN DROOGHENBROECK MALMENDIER