EXTRAIT DES MINUTES REPOSANT
AU GREFFE DU TRIBUNAL
DU TRAVAIL DE TOURNAI

Rép. N° 10/4924

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE TOURNAI
SECTION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU 17/09/2010

R.G. N° 00/285788/A
EN CAUSE DE :

Monsieur B A
domicilié

partie demanderesse, comparante, assistée de Maître ***AMERIAN Ali,*** *avocat dont le cabinet est sis à La Hulpe;*

CONTRE :

LA S.A. I & S et/OU I . S
inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro , dont le siège social est établi à

partie défenderesse, représentée par MaîtrePierre VAN ACHTER loco Maître ***VANAVERBEKE Luc,*** *avocat dont le cabinet est sis à Antwerpen ;*

---==oOo==---

Le tribunal du travail de Tournai, section de Tournai, après en avoir délibéré, rend le jugement suivant :

Vu la citation introductive d'instance notifiée le 8 juin 2007 par l'entremise de Maître Michel SCIEUR, Huissier de justice de résidence à 7900 Leuze-en-Hainaut ;

Vu l'ordonnance prononcée sur pied de l'article 747 § 2 alinéa 5 du Code judiciaire, en date du 21 novembre 2008, fixant le délai de dépôt des conclusions des parties et la date d'audience de plaidoiries au 15 janvier 2010;

Vu les conclusions prises par la défenderesse, enregistrées au greffe le 24 février 2009 ;

Vu les conclusions prises par le demandeur, enregistrées au greffe le 28 mai 2009 ;

Vu les conclusions additionnelles prises par la défenderesse, enregistrées au greffe le 28 juillet 2009 ;

Vu les conclusions de synthèse prises par le demandeur, enregistrées au greffe le 30 septembre 2009 ;

Vu le dossier de pièces de la défenderesse, adressé au greffe le 24 décembre 2009 ;

Vu le dossier de pièces du demandeur, adressé au greffe le 12 janvier 2009 ;

Vu, à l'audience publique du 15 janvier 2010 la non-conciliation avant l'ouverture des débats ;

Ouï, à ladite audience, les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

Vu la mise en continuation de la cause à l'audience publique extraordinaire du 29 janvier 2010 pour dépôt de la traduction de la pièce 11 du dossier de la défenderesse et un état du dossier pendant au niveau du SPF Emploi ;

Vu la pièce complémentaire déposée par la défenderesse en date du 22 janvier 2010 ;

Vu les pièces complémentaires déposées par le demandeur en date du 27 janvier 2010 ;

Vu, à l'audience publique du 29 janvier 2010, la remise contradictoire de la cause à l'audience publique du 16 avril 2010 ;

Vu les pièces complémentaires déposées au greffe par le demandeur en date du 15 avril 2010 ;

Vu, à l'audience publique du 16 avril 2010, la reprise ab initio de la cause ;

Ouï à la même audience, les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

Vu l'avis écrit déposé au greffe le 21 mai 2010 par Madame V. FLAMME, Substitut de Madame l'Auditeur du travail, auquel les parties n'ont pas répliqué ;

---==oOo==---

I) L'OBJET DE LA DEMANDE

Le demandeur postule la condamnation de la défenderesse au paiement des sommes suivantes :
- 12.453,57 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires
- 12.453,57 € bruts à titre d'indemnité pour harcèlement moral, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires
- les frais et dépens de l'instance ;

II) LES FAITS

Il appert des conclusions et des plaidoiries des parties ainsi que des pièces qu'elles versent aux débats que les faits peuvent être résumés comme suit :
1) le demandeur fut engagé le 2 mai 1990 par la SA V en qualité d'ouvrier polyvalent, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée
2) le 1er octobre 2003, par application de la Convention collective de travail 32 bis, le demandeur fut transféré auprès de la SA G S avec maintien de son ancienneté acquise, le lieu des prestations étant sis à (pièces 1 et 2, dossier défenderesse) ;
3) ultérieurement, à partir du 1er janvier 2004, le demandeur fut repris, dans le cadre de la Convention collective de travail 32 bis par l'actuelle défenderesse (pièce 3, dossier défenderesse) ;
4) par lettre recommandée du 22 février 2006, la défenderesse mit fin au contrat de travail du demandeur moyennant un préavis à prester d'une durée de 21 semaines prenant cours le 27 février 2006.
La défenderesse motiva le licenciement du demandeur de la manière suivante :
''Par la présente, nous avons le regret de vous faire savoir que, suite au non-renouvellement du permis d'exploitation de notre site de Bruxelles avec pour conséquence le déménagement des activités de S S vers notre usine de M , il a été décidé de mettre fin au contrat de travail qui nous unit depuis le 2 mai 1990...'' (pièce 4, dossier demandeur) ;
5) par lettre recommandée du 5 juin 2006, le demandeur contesta son licenciement en écrivant :
''Suite à l'annonce du déménagement des activités de Bruxelles à M différentes propositions ont été faites aux travailleurs (transfert, prépension...).

Je constate que je suis le seul travailleur auquel la direction n'a fait aucune proposition de reclassement.
Je trouve cela discriminatoire et je vous demande de me faire d'autres propositions que le seul licenciement...'' (pièce 5, dossier demandeur) ;
6) la défenderesse répondit au courrier du demandeur par écrit du 13 juin 2006 en précisant :
''Nous ne reviendrons pas sur les raisons de la rupture de votre contrat qui ont été exposées dans votre lettre de licenciement. Nous répétons qu'il n'y a pas de place vacante pour vous sur le site de M ou ailleurs . Nous entendons donc ne plus y revenir. Nous vous suggérons vivement, si ce n'est pas encore fait, de vous mettre en rapport avec l'ORBEM de Bruxelles dont la mission est de vous aider à trouver un nouvel emploi.
Nous relevons également l'usage impropre voire abusif que vous faites du terme « discriminatoire » dans votre courrier et nous nous inscrivons totalement en faux contre cet usage'' (pièce 6, dossier demandeur) ;
7) par courrier recommandé du 7 août 2006, la défenderesse dispensa le demandeur de prester le solde de son préavis et lui alloua une indemnité compensatoire pour le solde de préavis non presté (pièce 7, dossier demandeur) ;
8) le formulaire C 4 signé par l'employeur le 4 août 2006 mentionne comme motif précis du chômage : *''réorganisation : déménagement de la production''* (pièce 8, dossier demandeur) ;
9) le 26 septembre 2006, l'organisation syndicale du demandeur écrivit à la défenderesse en précisant :
''La lettre de rupture du 22 février 2006 mentionne bien que le licenciement est la conséquence du déménagement des activités de S S vers votre usine de M . La raison économique n'est pas contestée.
Cependant le dossier n'est pas clos pour autant.
Tous les ouvriers ont reçu une proposition de reclassement à M sauf Monsieur B A Vous avez d'abord avancé des arguments selon lesquels le travailleur ne maîtrisant le néerlandais et étant d'origine allochtone ne serait pas le bien-venu dans la communauté de M
J'apprends également qu'il y a (et y avait au moment de la notification du préavis) des places vacantes à M . Un certain nombre des ces postes sont occupés par des travailleurs intérimaires...
Je pense, en effet, que vu ce qui précède, le licenciement de Monsieur B A a un caractère « abusif »...'' (pièce 9, dossier demandeur) ;
10) par courrier du 3 octobre 2006, la défenderesse répondit à l'organisation syndicale du demandeur et, après avoir rappelé la notion juridique du licenciement abusif, souligna :
''Nous vous renvoyons à notre précédent courrier du 23 mai 2006 dans lequel nous vous exposions les motifs du licenciement, soit le déménagement de notre unité de production vers un site distant de plus ou moins 80 km, situé dans une autre région linguistique du pays et cela suite au non-renouvellement des permis d'exploiter de notre activité par la région de Bruxelles Capitale. Motifs que, nous le soulignons, vous reconnaissez comme valables dans votre courrier. Nous ne voyons dès lors pas où se situerait le caractère abusif du licenciement.

En ce qui concerne l'argument de maîtrise de la langue que vous dites avoir réfuté dans votre courrier du 22 mai 2006, nous notons une simple affirmation de votre part. Nous vous renvoyons à notre réponse du 23 mai 2006. Par ailleurs, nous portons à votre connaissance que les représentants des travailleurs du conseil d'entreprise de M. ont répété avec insistance, lors de la séance du 5 septembre, la nécessité de la langue néerlandaise sur le site de M. . Ils avancent à l'appui de leur position des raisons de sécurité élémentaire'' (pièce 10, dossier demandeur) ;
11) c'est dans ces circonstances que la citation introductive d'instance fut notifiée ;

III) DISCUSSION

1) L'indemnité pour licenciement abusif

a) Les principes

Le texte de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est clair : si l'ouvrier conteste avoir été licencié pour des motifs liés à sa conduite, à son aptitude ou fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, il appartient à l'employeur de démontrer :
- l'existence des faits qui l'ont conduit à prendre la décision de rupture
- en quoi ces faits sont imputables à la conduite personnelle du travailleur ou à son aptitude professionnelle. voire dans l'hypothèse de nécessités de fonctionnement, en quoi le licenciement du travailleur est la conséquence de la difficulté économique rencontrée ;

Si l'employeur n'est nullement obligé d'invoquer la raison de sa décision de licencier au moment de la notification du congé, il est cependant contraint de justifier celle-ci à posteriori, au cas où une action en justice est intentée par l'ouvrier ; il lui appartient d'établir les raisons ou motifs de sa décision de licencier lors de la contestation devant le juge relative à la légitimité du licenciement (C.T. Bruxelles, 6ème chambre, 14.10.1991, RDS 1992, p. 60 ; C.T. Mons, 6ème chambre, 27.02.1998, RG 13494, inédit) ;

Dans le cadre du contrôle judiciaire de l'exercice du droit de licencier, *''le juge doit se borner à vérifier la régularité du motif avancé à l'appui de la décision de rompre''* (P. DENIS, *''Droit du travail''*, Ed. Larcier, Bruxelles, 1992, p. 128) ;

La notion de *''nécessités de fonctionnement de l'entreprise''*, inscrite à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, se réfère au critère de l'intérêt de l'entreprise, critère qui n'est pas nécessairement distinct de celui de l'employeur, considéré en qualité de propriétaire de l'exploitation ;

Il fut ainsi jugé que *''L'employeur est, en principe, seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge*

n'ayant, à cet égard, pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci, son rôle ne pouvant consister en rien d'autre qu'à vérifier la réalité du motif avancé à l'appui de la décision de rompre et, en aucun cas, l'opportunité de cette décision. Le choix fait par l'employeur de garder à son service tel travailleur plutôt que tel autre relève du même pouvoir discrétionnaire dudit employeur, seul habilité à apprécier l'aptitude ou la productivité de ses travailleurs'' (C.T. Liège, 6.06.2005, RG 7527/2004, inédit ; C.T. Liège, section Neufchâteau, 3.03.2004, CDS 2005, p. 359) ;

A ce sujet, Bruno-Henri VINCENT écrit :
''Le management de l'entreprise étant une prérogative de l'employeur, le juge ne pourra absolument pas s'immiscer dans la gestion et discuter de l'opportunité de la prise de certaines mesures. Mais il pourra néanmoins puiser un pouvoir de contrôle dans les termes de la loi qui, en matière de « licenciement économique » exige que le licenciement soit fondé sur les nécessités de fonctionnement.
Le fondement fait référence à une relation de causalité nécessaire tandis que le « lien » se rapporte à une relation purement circonstancielle... '' (''Et l'indemnité de licenciement abusif de l'ouvrier ?'', Orientations, mai 2002, p. 121) ;

b) L'application des principes au cas d'espèce

La défenderesse invoque que le licenciement du demandeur est consécutif à la fermeture de l'usine de Bruxelles et que cette fermeture a entraîné une restructuration de la société ;

Le non-renouvellement du permis d'exploitation du site de Bruxelles avec pour conséquence le déménagement des activités de l'entreprise vers l'usine de M n'est pas contesté comme tel par le demandeur (voir p. 9, dossier demandeur);

Au surplus, la défenderesse expose et justifie que suite à ce déménagement, il lui était impossible de réaffecter le demandeur pour les raisons suivantes :
- avant le déménagement de l'entreprise vers M , le demandeur assumait les missions de clarkiste et s'occupait principalement du remplissage de sacs de sucre et des seaux de sirop participant ainsi à la fonte de fructose appartenant à la société A qui représentait plus de 20.000 tonnes par an
- lors de la décision de fermeture du site de Bruxelles, l'installation de production et de remplissage des sacs d'impalpable fut déménagée sur le site de F ; il n'y avait en outre plus de remplissage de seaux de crémaline, la clientèle ayant été remise avant le déménagement à la société L ; le remplissage des bidons qui se faisait manuellement à Bruxelles fut totalement automatisé par un investissement conséquent sur le nouveau site et vu la diminution importante de la production, le rôle de clarkiste a été repris par une personne en fonction à la sucrerie de M

- compte de ces éléments, la fonction du demandeur ne se justifiait plus (voir pièce 12, dossier défenderesse) ;

Dans son courrier du 26 septembre 2006 adressé à l'employeur, l'organisation syndicale du demandeur ne contesta pas la raison économique du licenciement mais releva que tous les autres travailleurs s'étaient vu proposer une possibilité de reclassement ;

Toutefois, compte tenu des principes ci-dessus rappelés, il n'appartient pas au Juge de contrôler l'opportunité du licenciement d'un travailleur plutôt qu'un autre, l'employeur étant seul juge de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe ; pour ce faire il lui est loisible de se fonder sur des critères propres à l'entreprise comme, pour des raisons économiques, la suppression de la fonction du travailleur et telle qu'invoquée, la circonstance qu'il ne parlait pas le néerlandais ;

Surabondamment, aucun élément du dossier ne permet de considérer que la plainte pour harcèlement moral que le demandeur aurait déposée le 27 octobre 2005 au Service du Contrôle du Bien-Etre au Travail ait été le réel motif du licenciement et ce d'autant qu'il apparaît du dossier du demandeur (pièce 15, dossier demandeur) que d'autres travailleurs se seraient plaints d'un harcèlement moral au sein de la société via une pétition ;

En conséquence, la demande relative au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif n'est pas fondée ;

2) L'indemnité pour licenciement suite au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral

L'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 définit, en sa version antérieure telle qu'elle était en vigueur au moment des faits litigieux, le harcèlement au travail de la façon suivante :
''Les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant'' (Version valable jusqu'au 16 juin 2007) ;

L'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 tel qu'il était en vigueur au moment des faits (soit avant sa modification entrant en vigueur le 16 juin 2007) disposait que :

''

§ 1er . L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié...

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail..., en violation des dispositions du § 1, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

....

§ 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1er, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugées contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur paiera au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de 6 mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas....

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au paragraphe 3 alinéa 1er :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du paragraphe premier qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétence ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du paragraphe premier... '' ;

Il résulte du texte tel qu'il était applicable à l'époque, que la demande de réintégration conditionnait le droit à l'indemnité de protection, sauf dans les trois hypothèses visées au paragraphe 5 ;

In casu, le demandeur n'a pas sollicité sa réintégration conformément au paragraphe 3 de l'article 32tredecies en manière telle qu'il n'aurait droit à une quelconque indemnité de protection que si les faits de violence ou de harcèlement au travail sont considérés comme établis par la juridiction compétente ;

Or, si effectivement le demandeur a bien déposé une plainte motivée au Contrôle du Bien-Etre au Travail, en date du 27 octobre 2005, il ne peut, dans le cadre de la procédure judiciaire, apporter un quelconque élément de fait relatif à un éventuel harcèlement qu'il aurait subi ;

En conséquence, il y a lieu de déclarer ce chef de demande non fondé ;

PAR CES MOTIFS ,

Le Tribunal du travail de Tournai,

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Vu l'avis écrit du Ministère Public ;

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et la déclare non fondée dans ses deux chefs de réclamation ;

Condamne le demandeur aux frais et dépens de l'instance taxés dans le chef de la défenderesse à la somme de 2.000 €, étant l'indemnité de procédure de base ;

Ordonne que le présent jugement soit notifié par les soins du greffier au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Contrôle du bien-être au travail, rue Ernest Blérot, 1, 1070 BRUXELLES, à l'attention de Monsieur le Directeur Général, (article 8 de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail) ;

Ainsi rendu et signé par la 1ère chambre du Tribunal du Travail de Tournai, section de Tournai, composée de :

- Nelly DEMEULDRE, juge présidant la 1ère chambre,
- Jean-Luc RIVIERE, Juge social au titre d'employeur,
- Myriam VINCENT, Juge social au titre d'ouvrier,
- Béatrice COMIAN, Greffier.

Conformément à l'article 785, al. 2 du Code judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer du greffier Béatrice COMIAN qui a concouru à ce jugement.

Et prononcé en audience de la 1ère chambre du Tribunal du Travail de Tournai, le 17 septembre 2010, par Nelly DEMEULDRE, juge présidant la 1ère chambre, assisté de Martha GOSSUIN, greffier .

M. GOSSUIN M. VINCENT J.-L. RIVIERE N.DEMEULDRE

TRIBUNAL DU TRAVAIL
L'UNION FAIT LA FORCE
TOURNAI

Pour copie certifiée conforme délivrée en vertu de l'article 32 ~~du C.J.~~ actes de cours de la loi du 4/08/1996 et 280,2 C. Enr.
Le greffier ~~en chef,~~

~~Christine Danhioz~~

Fr. WALLEZ