

e thm

**TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE
DE BRUXELLES**

4^e chambre - audience publique du 02-04-2015
JUGEMENT

R.G. n° 12/979/A

Aud. n° 14/7/17/002

Contrat de travail – ouvrier

Rép. n° 15/ 006281

Définitif-contradictoire

EN CAUSE

Monsieur C N°
domicilié à
partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée par Me Nasrédine
BENZERFA, avocat ;

CONTRE :

LES B **A.S.B.L.**,
inscrite à la BCE sous le numéro
dont le siège social est situé à

partie défenderesse, comparaisant par Me Sophie REMOUCHAMPS *loco* Me
Mireille JOURDAN, avocates.

* * *

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

Vu la loi du 10 octobre 1967, contenant le Code judiciaire, modifiée à plusieurs reprises ;

I. La procédure

1

La procédure a été introduite par une requête déposée au greffe le 23 janvier 2012.

Les parties ont été convoquées sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire à l'audience du 27 février 2012.

Par ordonnance du 14 mai 2012, le tribunal a fixé un calendrier de procédure sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

L'asbl Les b a déposé des conclusions le 11 octobre 2012, des conclusions additionnelles et de synthèse le 17 juin 2013 et des secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 19 décembre 2013.

Monsieur N a déposé des conclusions le 11 février 2013 et des conclusions additionnelles le 9 septembre 2013.

Les parties ont toutes deux déposé un dossier de pièces.

2

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 5 mars 2015.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

II. Les faits

3

L'asbl Les b exploite trois piscines sur le territoire de la Ville de Bruxelles : la piscine de , la piscine de et la piscine de

4

Monsieur N a collaboré avec l'asbl Les b dans le cadre de contrats ALE avant d'être engagé, dans le cadre d'un contrat de remplacement, à partir du 17 décembre 2007 (contrat du 15 décembre 2007, pièce 1 du dossier de l'asbl). Le travailleur remplacé n'a jamais repris le travail de sorte que le contrat de Monsieur N s'est transformé en contrat à durée indéterminée, ce que les deux parties reconnaissent.

Il était affecté à la piscine de

5

Au mois de janvier 2012, l'asbl a pris la décision de fermer la piscine de à dater du 1^{er} mars 2012, pour permettre sa rénovation (travaux lourds et obligatoires). Cette fermeture était d'emblée prévue pour une longue période (18 mois minimum).

La piscine n'a finalement été fermée qu'à partir du 1^{er} avril 2012, le début des travaux ayant été repoussé d'un mois.

6

Monsieur N a été licencié par courrier recommandé du 28 décembre 2011, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 35 jours.

Au titre de motif précis du chômage, le formulaire C4 précise : « *cessation d'activité d'un des sites de l'asbl B (L...) pour de nombreux mois (18 min) et ce suite à des travaux lourds et obligatoires de désamiantage, de façade, remplacement de la chloration, des chaudières, ventilation et éclairage, ...* » (pièce 12 du dossier de l'asbl).

Trois autres personnes (Monsieur E K, Madame L et Monsieur F) ont été licenciées au mois de décembre 2011, pour le même motif. Ils ont presté leur préavis (pièces 13 à 16 de l'asbl).

7

Monsieur N a introduit la présente procédure par requête du 23 janvier 2012.

III. Les demandes

8

Par ses dernières conclusions, Monsieur N demande au tribunal de :

« condamner la partie adverse au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif ou rupture unilatérale de contrat pour des mobiles raciaux et en définir le montant. La condamner en outre au paiement des frais de dépens de la procédure comme de droit conformément à l'article 1022 du C.J. »

A titre subsidiaire, il demande au tribunal d' :

« ordonner la production des documents originaux invoqués par la partie adverse et leur présentation au plus tard lors des débats publics. Désigner un expert en graphisme pour élucider l'origine et l'auteur des écrits produits dans le cadre de la présente procédure. »

IV. Discussion et position du tribunal

4.1 Remarque préliminaire

9

Les fondements de la demande de Monsieur N sont très peu explicités.

Il demande la condamnation de l'asbl Les b au paiement d'une indemnité qu'il ne chiffre pas et semble invoquer un licenciement abusif, fondé sur

des motifs raciaux. Il soutient en effet que son licenciement est dû à sa couleur de peau et sa prétendue race.

Le tribunal considère que sa demande est fondée à la fois sur l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail (licenciement abusif) et sur la loi du 10 mai 2007 (modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie).

4.2 Licenciement abusif

a) Principes

10

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.

Si l'employeur ne parvient pas à démontrer que le licenciement de l'ouvrier n'est pas abusif, il est redevable d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

11

La loi ne définit pas la notion de « *conduite* ». La jurisprudence retient qu'il s'agit d'une manière d'agir, d'un comportement ou une attitude.

La doctrine retient que :

« Il s'agit de la manière dont l'ouvrier exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers. La notion couvre ainsi les démarches effectuées, initiatives ou décisions prises par lui dans le cadre de l'exécution de la relation de travail. » (M. Jourdan, « Le licenciement abusif de l'ouvrier. Evolutions », in Le licenciement abusif, Anthemis, 2009, p. 69).

12

Les « *nécessités du service* » recouvrent les décisions prises par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de gestion de l'entreprise :

« Entrent dans la définition non seulement des mesures de restriction mais également les décisions prises en vue d'une politique et d'une gestion financière efficace et convenable de l'entreprise, lesdites nécessités ne pouvant se limiter aux difficultés économiques et financières. Les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service visent ainsi l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'employeur, en ce compris la modernisation des techniques et procédés susceptibles de remplacer l'homme par la machine. Dans une telle hypothèse – et la question n'est pas spécifique à la matière du

licenciement abusif de l'ouvrier - , le travailleur a droit au bénéfice de son contrat de travail mais pas au-delà, l'employeur ne devant pas le réaffecter à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. » (M. Jourdan, « Le licenciement abusif de l'ouvrier. Evolutions », in Le licenciement abusif, Anthemis, 2009, p. 77).

A propos de la fermeture d'un site, la doctrine enseigne que :

« Le licenciement d'un ouvrier motivé par la perte d'un chantier auquel il est affecté n'est pas, en principe, abusif.

C'est ce qu'a décidé la Cour du travail de Liège au motif que « L'appelant a travaillé exclusivement sur le chantier des Vennes. Ce chantier a été retiré à la partie intimée en date du 1.6.1999. Le licenciement de l'appelant du 5.6.1999 était ainsi dû à la suppression de son (lieu de) travail. Il n'appartient pas à la cour de vérifier pourquoi le chantier a été retiré à TDC ou si TDC a même provoqué la rupture de son contrat avec TWT. » » (V. Vannes, L. Dear, La rupture abusive du contrat de travail – théorie et applications, Bruylant, 2011, p 286).

13

Par un arrêt du 22 novembre 2010, la Cour de cassation a tranché une controverse jurisprudentielle¹ et a très clairement dit pour droit que les règles en matière de licenciement abusif visaient à interdire tout licenciement pour des motifs « manifestement déraisonnables » :

« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables.

Il s'ensuit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable.

Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement. La Cour se limite à examiner si, à cette occasion, le juge n'a pas méconnu la notion juridique de « licenciement abusif » qui est soumise à son contrôle.

Le moyen, qui est tout entier fondé sur la thèse que, quelle que soit la nature de la conduite de l'ouvrier, dès qu'il est lié à cette conduite, le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et, en conséquence, le juge n'est pas tenu d'apprécier si ladite conduite constitue un motif de licenciement valable, manque en droit. »

Il appartient donc au tribunal de contrôler si les motifs du licenciement constituent des motifs raisonnables, étant cependant entendu que le contrôle des juridictions du travail n'est qu'un contrôle marginal. Le contrôle du tribunal ne porte donc pas sur l'opportunité de la décision de l'employeur mais bien sur l'existence d'un motif légitime de licenciement.

¹ Voyez, pour une description succincte de cette controverse, M. Rousseau, « Deux arrêts de la Cour de cassation très attendus en matière de licenciement abusif de l'ouvrier », *Chr. D.S.*, 2011, 01, 4.

14

Quant à la preuve des motifs légitimes du licenciement, elle peut être rapportée par toute voie de droit.

b) Application en l'espèce

15

L'asbl Les b. expose qu'elle a mis fin au contrat de Monsieur N. en raison de la fermeture, pour plusieurs mois, de la piscine de à laquelle il était affecté. Elle explique donc ce licenciement par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

16

Il est établi que la piscine de a fermé à partir du 1^{er} avril 2012, pour de nombreux mois.

Il est également établi que Monsieur N. n'a pas été le seul à être licencié dans le cadre de la fermeture de la piscine, puisqu'au total 4 travailleurs sur les 11 de l'équipe de la piscine de ont été licenciés en décembre 2012 (pièce 16 de l'asbl).

L'asbl a par ailleurs appliqué un critère objectif dans le choix des membres du personnel licenciés, puisque ce sont les 4 travailleurs engagés dont l'ancienneté était la plus faible qui ont été licenciés (pièce 16 de l'asbl).

17

Monsieur N. estime que son licenciement est fondé sur d'autres motifs, liés à des différends qu'il a eu notamment avec Monsieur Z., l'ancien directeur de l'asbl.

Les dossiers des parties démontrent effectivement des échanges tendus et des difficultés de collaboration. Cependant, Monsieur N. reconnaît que les conflits se sont aplanis à partir de 2010. Dans la mesure où son licenciement est intervenu deux ans plus tard, il ne peut être retenu que le licenciement est intervenu pour ce motif de mésentente. C'est d'autant moins le cas que le licenciement est intervenu au moment de la fermeture de la piscine, en même temps que le licenciement de trois autres travailleurs.

18

Le tribunal estime donc que l'asbl démontre que le licenciement est fondé sur des motifs raisonnables, liés au fonctionnement de l'entreprise.

La demande d'indemnité pour licenciement abusif doit être déclarée non fondée.

4.3 Licenciement discriminatoire

a) principes

19

La loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie s'applique aux relations de travail, en ce compris à la décision de licencier (article 5, §2, 3° de la loi).

La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés. Parmi ces critères, figure la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique (article 4, 4° de la loi).

La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit (Cass, 18 décembre 2003, J.L.M.B., 2009, p. 676) l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 30 §1er de la loi).

b) Application en l'espèce

20

Monsieur N fait valoir que son licenciement est intervenu pour des motifs liés à sa couleur de peau et sa prétendue race.

21

Cependant, il n'apporte aucun élément de nature à présumer l'existence d'une telle discrimination.

Les faits qu'il dénonce (affaire concernant le fils de l'ex-échevin des sports, licenciement de Monsieur M E, licenciement de Madame B M, licenciement de Monsieur L i) ne reposent sur aucun élément probant.

Le tribunal constate par ailleurs que les quatre personnes licenciées en décembre 2010 n'étaient pas toutes d'origine étrangère, ce qui constitue un élément de nature à démontrer l'absence de comportement raciste dans le chef de la direction.

Enfin, la décision de licencier Monsieur N sans lui faire prêter de préavis alors que les autres travailleurs licenciés ont prêté leur préavis ne peut être reprochée à l'asbl Les b. Il relève en effet du choix de l'employeur de licencier un travailleur en lui faisant prêter un préavis ou en lui payant une indemnité de rupture. Cette décision peut d'ailleurs s'expliquer par les difficultés relationnelles apparues jusque 2010, qui pouvaient légitimement faire craindre à l'asbl Les b que la période de préavis de Monsieur N ne se déroule pas sereinement.

En l'absence de tout fait permettant de présumer la discrimination, elle n'est pas établie.

4.4 Demande subsidiaire

22

A titre subsidiaire, Monsieur N demande que l'asbl Les b soit condamnée à produire les « *documents originaux* » qu'elle invoque et qu'un expert graphologue soit désigné.

Cette demande ne peut concerner que des pièces manuscrites, soit les pièces 4 et 6 du dossier de l'asbl.

Ces pièces ne sont pas déterminantes pour la solution du litige puisqu'elles concernent des faits datant de mai et août 2010, soit plus d'un an et demi avant le licenciement. Elles ne comportent par ailleurs aucune allusion raciste.

Cette demande de production de documents originaux et de désignation d'expert est donc également déclarée non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Après avoir entendu l'avis conforme de Madame Estelle RASSON, substitut de l'Auditeur du travail, rendu à l'audience du 5 mars 2015 ;

Déclare les demandes de Monsieur N recevables mais non fondées ;

Condamne Monsieur N à supporter ses propres dépens ainsi que les dépens de l'asbl Les b liquidés à la somme de 1.320 EUR.

Ainsi jugé par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles où
siégeaient :

Madame Ariane FRY,
Monsieur Willy CATHERINE,
Monsieur Bernard COTTENIER,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

et prononcé à l'audience publique du
à laquelle était présente :

02 -04- 2015

Madame Ariane FRY,
Madame Chloé GOEMINNE,

Juge, assistée par
Greffier délégué.

Le Greffier,

les juges sociaux,

le Juge,

Ch. GOEMINNE — W. CATHERINE et B. COTTENIER

A. FRY

