

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

22 OCTOBRE 2007

Section Namur
Audience publique du 22 octobre 2007
12^{ème} chambre

R.G. n° 7.967/2005
Rép. 524
N° D'ORDRE : 1054
D.P/155/07

Contrat de travail - Succession de contrats à durée déterminée – Licenciement abusive –
Ouvrier

Articles 9, 10 et 63 de la loi du 3 juillet 1978

Intérêts - Article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

Discrimination - Article 2 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la
discrimination

EN CAUSE DE :

LA S.A. M., dont le siège est situé (...), à 5150 FLOREFFE

APPELANTE AU PRINCIPAL,
INTIMEE SUR INCIDENT, comparaisant par Me Eric CARLIER, Avocat,

CONTRE :

L. Jean-Christophe, domicilié (...), à 5000 NAMUR

INTIME AU PRINCIPAL,
APPELANT SUR INCIDENT₂, comparaisant par Me Steve GILSON, Avocat,

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment le jugement rendu le 20 septembre 2005 par le Tribunal du travail de Namur, 3^{ème} Chambre;

Vu la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, section de Namur, le 15 décembre 2005 et régulièrement notifiée ;

Vu le dossier de procédure du Tribunal du travail de Namur reçu au greffe de la Cour le 21 décembre 2005;

Vu les avis de fixation adressés aux parties le 4 mai 2007;

Vu les conclusions de l'appelante au principal reçues au greffe de la Cour le 16 juillet 2007;

Vu les conclusions principales et additionnelles de l'intimé au principal reçues au greffe de la Cour les 2 janvier et 21 août 2007 ;

Vu le dossier de l'appelante au principal reçu au greffe de la Cour le 29 août 2007;

Vu le dossier de l'intimé au principal reçu au greffe de la Cour le 18 septembre 2007;

Entendu les parties en leurs explications à l'audience du 24 septembre 2007;

Ce jour, vidant le délibéré, il a été statué comme suit :

Antécédents

L'intimé au principal a été, dans le cadre d'une série de contrats conclus pour un travail saisonnier, occupé en qualité d'ouvrier, du 4 juin 1998 au 16 juillet 2003, au service de l'appelante au principal.

Chacun de ces contrats saisonniers renseignait comme "travail nettement défini" une campagne de fruits précise (fraises, abricots, pommes, ...).

Le 4 octobre 2002, l'appelante au principal a diffusé au sein de son personnel la note suivante :

"Chère collaboratrice, cher collaborateur,

A travers les média, vous constatez régulièrement l'importance que la sécurité alimentaire a prise dans notre société.

Vous imaginez sans peine les conséquences que les différents accidents repris par ces media ont sur les entreprises concernées et donc inévitablement sur l'emploi des travailleurs de ces entreprises. Nous avons tous en mémoire de nombreux exemples anciens et récents,

La sécurité de nos produits est un devoir que nous avons vis-à-vis de nos consommateurs qui nous honorent de leur confiance.

Continuer à mériter cette confiance résulte de l'attention et du soin de chacun des travailleurs de l'entreprise.

L'hygiène au sens large est un des moyens les plus importants pour garantir la sécurité des produits. Lors des différents audits réalisés par nos clients ces dernières années, ceux-ci nous ont demandé de renforcer l'hygiène et la sécurité alimentaire dans notre entreprise.

Et nous nous y attachons (suivent une série de mesures alors d'ores et déjà prises par l'appelante au principal).

Aujourd'hui nous renforçons encore les règles d'hygiène qui doit être d'application dans l'entreprise.

Vous trouverez ci-joint une copie de ces règles qui seront d'application à partir du 4 novembre 2002.

Elles apportent, c'est vrai, un certain nombre de contraintes individuelles supplémentaires. Mais elles font partie d'un ensemble de mesures indispensables pour limiter le risque de crise alimentaire et éviter les conséquences d'une telle crise peut avoir sur l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

Je compte donc sur vous pour appliquer ces règles qui, parmi d'autres, contribuent à assurer notre avenir".

Accompagnait cette note, un document qui portait l'intitulé "*Règles d'hygiène pour l'ensemble du personnel (interne et externe) dans les cours et les locaux de l'usine (hors bureaux administratifs)*" et, à la rubrique consacrée à la tenue de travail, précisait une "*interdiction de porter des bijoux (sauf l'alliance : anneau lisse) montre, des accessoires de maquillage (faux ongles, faux cils, piercing, ...)*".

L'intimé au principal qui portait et porte encore des piercings à l'oreille gauche a été interpellée par sa hiérarchie à cet égard les 9, 10 et 15 juillet 2003 et, se refusant à renoncer à ceux-ci, ne s'est plus vu proposer un nouveau contrat.

L'intimé au principal a, d'une part, par voie de citation du 13 juillet 2004, poursuivi la condamnation de l'appelante au principal au paiement - outre les intérêts et les dépens, ceux-ci eux-mêmes augmentés des intérêts y afférents - des montants de (10,5541€ x 7,6 x 70) 5.614,78€ au titre d'indemnité de rupture correspondant à septante jours de préavis et de 10.419,43€ au titre d'indemnité pour licenciement abusif réclamée sur pied de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ou, subsidiairement, de l'article 1382 du Code civil et, d'autre part, par voie de conclusions du 28 février 2005, d'un montant provisionnel de 1.000,00€ au titre de la répétition d'honoraires et frais d'avocat.

Le premier juge a, par jugement déferé du 20 septembre 2005, dit l'action de l'intimé au principal recevable et partiellement fondée, condamnant l'appelante au principal au paiement - outre les intérêts et les dépens, ceux-ci eux-mêmes augmentés des intérêts y afférents - des montants, d'une part, compte tenu d'une ancienneté limitée à deux années, de (10,5541€ x 7,6 x 30) 2.343,01€ au titre d'indemnité de rupture correspondant à six semaines de préavis, d'autre part, de 10.419,43€ au titre d'indemnité pour licenciement abusif réclamée sur pied de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et enfin, d'une somme provisionnelle de 1.000,00€ au titre de la répétition de frais et honoraires d'avocats.

Les appels

L'appelante au principal entend voir réformer le jugement déferé aux motifs, d'une part, que l'activité saisonnière qui la caractérise l'autorisait à recruter l'intimé au principal en ayant recours à des contrats successifs pour un travail nettement défini, la conséquence étant qu'elle ne saurait lui être redevable d'une indemnité de rupture, d'autre part, qu'à supposer même qu'il puisse être question d'un licenciement, le départ de l'intimé au principal n'a d'autre origine que son refus de se conformer à des normes générales et justifiées d'hygiène et de sécurité et enfin, que si même il devait être fait droit à ces deux demandes, la demande de l'intimé au principal poursuivant la répétition de frais et honoraires d'avocats, non virtuellement comprise dans les demandes reprises en termes de citation, devait être, en tout état de cause, dite prescrite.

Il n'apparaît d'aucun document que le jugement déferé aurait été signifié.

L'appel principal est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai légaux.

L'intimé au principal forme, par voie de conclusions du 2 janvier 2007 et de conclusions de synthèse du 21 août 2007, un appel incident du jugement déferé et entend se voir allouer une indemnité de rupture correspondant à septante jours de préavis, le premier juge ayant, selon lui, à tort considéré que ne devait pas être prise en considération l'entièreté de la période d'occupation prenant cours le 4 juin 1998 et prenant fin le 16 juillet 2003.

L'appel incident est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai légaux.

Discussion

A. La succession de contrats - L'indemnité de rupture - Les intérêts

L'article 10, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que
"lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou pour d'autres raisons légitimes. Le Roi peut déterminer les cas dans lesquels l'employeur ne peut rapporter cette preuve. Les dispositions du présent article sont également applicables aux contrats conclus pour un travail nettement défini".

L'appelante au principal est très certainement amène, compte tenu de la nature de son activité, à recourir, comme le lui permet cette disposition, à l'occupation d'un personnel engagé pour un travail nettement défini.

Tel est le cas à l'occasion de la récolte et de l'arrivage, parfois sans doute aléatoires quant à leur époque et à leur durée, de tels ou tels fruits destinés à ses chaînes de production (cerises, abricots, ...).

Force est cependant de constater que l'intimé au principal - si l'on excepte, d'une part, une période d'incapacité de travail consécutive à un accident qui s'est étendue sur la période du 13 septembre 2002 au 5 janvier 2003, laquelle, dans le cadre d'un engagement à durée indéterminée, aurait donné lieu à une suspension et non à une interruption et, d'autre part, un émargement d'un jour au chômage accepté, le 21 juin 2001, dans la seule perspective d'un engagement dans le cadre d'une convention de premier emploi (plan Rosetta) — a été, sans discontinuer, en qualité essentiellement d'ouvrier cariste, préparateur-manutentionnaire occupé dans le cadre de contrats couvrant les périodes suivantes :

- du 4 juin au 4 août 1998, contrat en vue d'une campagne de fraises;
- du 5 août 1998 au 22 février 1999, contrat en vue d'une campagne d'abricots;
- du 23 février 1999 au 22 février 2000, contrat de stage O.N.Em.;
- du 23 février au 21 juin 2000, contrat en vue d'une campagne de pommes;
- du 23 juin 2000 au 11 août 2002, convention de premier emploi;
- du 12 août au 19 septembre 2002, contrat en vue d'une campagne de mirabelles;
- du 6 janvier au 6 juillet 2003, contrat en vue d'une campagne de pommes;
- du 7 au 16 juillet 2003, contrat en vue d'une campagne de cerises.

La durée des campagnes fruitières reprises dans certains de ces contrats, notamment la campagne d'abricots du 5 août 1998 au 22 février 1999, et leur succession, du 5 août 1998 au 16 juillet 2003, plaident en faveur de l'exercice par l'intimé au principal, sans aucune interruption qui lui soit attribuable, de ses fonctions dans des conditions qui, le 17 juillet 2003, date de cessation des relations contractuelles, l'autorisaient à se prévaloir d'un engagement à durée indéterminée et d'une ancienneté - contrairement à ce qui a été retenu par le premier juge — non pas de deux, mais de plus de cinq années.

L'intimé au principal peut, en conséquence, en application de l'arrêté royal du 17 juillet 2002 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie alimentaire (C.P. 118), se voir accorder une indemnité de rupture correspondant à un préavis d'une durée de septante jours, soit le montant brut de (10,5541€ x 7,6 x 70) 5.614,78€.

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs - applicable à l'indemnité compensatoire de préavis (Cass., 1^{er} avril 1985, I, p.959, ; Cass., 30 novembre 1992, Pas., 1992, I, p. 1316; J.T.T., 1993, p. 213) due dès la rupture des relations contractuelles, soit, en la présente

espèce, à dater du 17 juillet 2003 (CLESSE, J. et KEFFER, F., "Examen de jurisprudence (1995 à 2001) - Contrat de travail", R.C.J.B., 2003, p. 208, n° 57, citant Cass., 6 mars 2000, Bull., 2000, p. 512) —, tel que modifié par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises entré en vigueur le 1^{er} juillet 2005 en vertu de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 (M.B., 12 juillet 2005, p. 32.108) dispose :

"La rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.

Cet intérêt est calculé sur la rémunération, avant l'imputation des retenues visées à l'article 23".

Figurent notamment au rang des retenues visées à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965, celles *"effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale (...)".*

L'article 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 est venu préciser que son article 1^{er}, lequel fixe au 1^{er} juillet 2005 la date d'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, s'applique aux rémunérations dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005.

Les intérêts afférents à l'indemnité de rupture accordée à l'intimé au principal doivent, partant, être calculés sur le montant net de cette indemnité pour la période du 17 juillet 2003 au 30 juin 2005 inclus et sur son montant brut à dater du 1^{er} juillet 2005.

B. L'indemnité pour licenciement abusif - L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978

Au sens de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, est considéré comme abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une période indéterminée effectué pour des motifs qui sont sans 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.

La charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur pour l'application dudit article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

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 pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci et le choix fait par cet employeur de garder à son service tel travailleur plutôt que tel autre relevant de son pouvoir discrétionnaire (VINCENT, B-H., "Et l'indemnité de licenciement abusif de l'ouvrier ?", Orientations, 2002, no 5, p. 120; CLESSE, J. et KEFFER, F., "Examen de Jurisprudence (1995-2001) - Contrat de travail", R.C.J.B., 2003, p. 237 à 240 et réf.).

Il incombe toutefois au juge saisi d'une contestation portant sur le caractère abusif du licenciement d'un ouvrier de vérifier, si même il ne lui appartient pas d'en apprécier l'opportunité, la réalité du motif avancé à l'appui de la décision de

rompre (C.T. Anvers, 14 octobre 1991, R.D.S., 1992, p. 60; C.T. Mons, 23 décembre 1994, J.T.T., 1995, P. 141 et réf., C.T. Bruxelles, 18 mars 2002, J.T.T., 2002, p. 339).

Devrait-on même considérer qu'à défaut pour l'appelante au principal d'avoir pu justifier, au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, de raisons légitimes l'autorisant à avoir recours à une succession de contrats pour un travail nettement défini, il lui incomberait d'établir que l'intimé au principal a cessé de faire partie de son personnel pour des motifs qui, au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, ont un lien avec l'aptitude ou la conduite de ce dernier ou sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de son entreprise, qu'il resterait que la décision qui est à l'origine du présent litige fait suite au refus de l'intimé au principal de se conformer à la note diffusée au sein du personnel le 4 octobre 2002 (supra).

Celui-ci, si même il était, se trouvant en état d'incapacité, absent de l'entreprise lorsque cette note a été portée à la connaissance du personnel, ne conteste pas s'en être vu rappeler le contenu à l'occasion de contacts qu'il a eu, les 9, 10 et 15 juillet 2003, avec sa hiérarchie qui le priait, dans la perspective de la poursuite des relations contractuelles, de renoncer à porter ses piercings sur les lieux de son travail.

L'intimé, au principal est incontestablement en droit de ne pas renoncer à ceux-ci des lors qu'il considère qu'ils font partie intégrante de sa personnalité.

Il est par contre du devoir de l'appelante au principal d'arrêter les mesures qui, dans le cadre de ses intérêts économiques - elles lui seraient imposées par ses clients —, mais aussi et avant tout de l'intérêt général des consommateurs, lui paraissent répondre à des impératifs d'hygiène et de sécurité alimentaires.

Rien ne permet de considérer que le document qui accompagnait la note du 4 octobre 2002 fixait les "*règles d'hygiène pour l'ensemble du personnel (interne et externe) dans les cours et les locaux de l'usine (hors bureaux administratifs)*" et, à la rubrique consacrée à la tenue de travail, renseignait une "*interdiction de porter des bijoux (sauf l'alliance anneau lisse), une montre, des accessoires de maquillage (faux ongles, faux cils, piercing, ...)*", n'aurait pas eu une portée générale et n'aurait, constituant ainsi une mesure discriminatoire au sens de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, visé que le seul intimé au principal.

L'objet de l'interdiction énoncée dans ce document est étranger à l'énumération figurant à l'article 2, § 1^{er}, de ladite loi du 25 février 2003 et repose sur "*une justification objective et raisonnable*" (art. 2, §2), à savoir des impératifs d'hygiène et de sécurité alimentaires.

Ce même document concernait par ailleurs "*l'ensemble du personnel (interne et externe)*", en telle sorte que fait défaut "*la différence de traitement*" dont il est question à l'article 2, §1^{er}, de cette loi du 25 février 2003.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

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

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit les appels principal et incident recevables et partiellement fondés ;

Réformant le jugement déféré du 20 septembre 2005,

Condamne l'appelante au principal à payer à l'intimé au principal, au titre d'indemnité de rupture, le montant brut de 5.614,78€ augmenté des intérêts calculés sur le montant net de cette indemnité pour la période du 17 juillet 2003 au 30 juin 2005 inclus et sur son montant brut à dater du 1^{er} juillet 2005;

Déboute l'intimé au principal de ses demandes tendant, d'une part, au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif fondée sur l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et, à titre subsidiaire, de dommages et intérêts réclamés sur base de l'article 1382 du Code civil et, d'autre part, au remboursement de frais et honoraires d'avocats ;

Délaisse à chacune des parties la charge de ses propres dépens d'instance et d'appel;

Liquide comme suit lesdits dépens :

- pour l'appelante au principal, indemnité de procédure d'instance, 214,18 €, indemnité de procédure d'appel, 291,52€ (conclusions du 16 avril 2007),
- pour l'intimé au principal, citation, 109,25€, indemnité de procédure d'instance, 214,18€, indemnité de procédure d'appel, 291,52€ (conclusions du 21 août 2007) ;

Ainsi jugé par :

Monsieur Pol DELOOZ, Président de Chambre,
Monsieur André BOND ROIT, Conseiller social au titre d'employeur,

Madame Marianne BERNARD, Conseiller social au titre d'ouvrier, qui ont assisté aux débats de la cause et — hormis pour ce qui est de Monsieur André BONDROIT, retenu à l'étranger, qui, la cause ayant reçu fixation avant le 1^{er} septembre 2007, a été, conformément aux dispositions anciennes des articles 779 et 782 du Code judiciaire, remplacé à cet effet par Monsieur Kaerl ALLOIN, Conseiller social au titre d'employeur — ont signé l'arrêt, lequel a été prononcé en langue française à l'audience publique de la douzième Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Namur, au Palais de Justice de Namur, le VINGT-DEUX OCTOBRE DEUX MILLE SEPT par Monsieur Pol DELOOZ, Président de Chambre;

Assisté de Monsieur Jose WOTERS, Greffier.