

**TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE DE
BRUXELLES**

4^{ème} chambre – audience publique du 12 novembre 2014

JUGEMENT

R.G. n°12/9421/A

Contrat de travail - ouvrier

Jugement définitif et interlocutoire - contradictoire

Rép. n° : 14/18302

EN CAUSE DE :

COPIE
Art. 752 C.J.
Exempt de droits.

Madame [REDACTED]
Madame [REDACTED]
Monsieur [REDACTED]
Madame [REDACTED]
Madame [REDACTED]
Monsieur [REDACTED]
Monsieur [REDACTED],
Madame [REDACTED]
Monsieur [REDACTED]

(ci-après, « les héritiers [REDACTED] »)

faisant élection de domicile au cabinet de leur conseil, à 1060 Saint-Gilles, rue de
Bordeaux, 49 ;

parties demanderesses, comparaisant par Me NTAMBWE KALOMBO *loco* Me Eliot
HUISMAN, avocats ;

CONTRE :

La S.P.R.L. [REDACTED] **B.C.E. n°** [REDACTED] (ci-après, « la SPRL »),
dont le siège social est établi à [REDACTED] ;

partie défenderesse, comparaisant par Me Nicolas HOUSSIAU, avocat ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

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

I. Procédure

La procédure a été introduite par une requête déposée le 02.08.2012. Une première audience a eu lieu le 15.10.2012. Lors de celle-ci, les parties ont demandé au tribunal de fixer des dates pour le dépôt de conclusions conformément à l'article 747 §2 du Code judiciaire.

Par une ordonnance du 28.11.2012, le tribunal a établi un calendrier et convoqué les parties pour l'audience du 17.01.2014.

Monsieur [REDACTED] puis ses héritiers, ont déposé :

- des conclusions le 15.04.2013 ;
- des dossiers de pièces les 02.08.2012, 15.04.2013 et 21.02.2014 ;
- un décompte le 15.10.2014.

La SPRL a déposé :

- des conclusions « additionnelles et de synthèse » les 15.07.2013 (par fax) et 17.07.2013 (en mains propres) ;
- un dossier de pièces le 06.01.2014.

Lors de l'audience du 17.01.2014, le tribunal a appris le décès de Monsieur [REDACTED] survenu le 07.12.2013. Ses héritiers ont déposé une requête en reprise d'instance le 21.02.2014. Les parties ont été convoquées pour l'audience du 15.10.2014.

Lors de celle-ci, le tribunal a constaté qu'il n'a pas été possible de concilier les parties conformément à l'article 734 du Code judiciaire. Il a entendu ces dernières et pris connaissance des pièces déposées.

II. Exposé des faits

La S.P.R.L. [REDACTED] est une société de location de container et d'évacuation de débris.

Feu Monsieur [REDACTED] était un travailleur de nationalité [REDACTED]. Le 16.08.2010, il obtient un permis de travail B valable du 14.07.2010 au 13.07.2011.

Il travaille pour la SPRL à partir du 01.10.2010 :

- sur base d'un contrat de travail pour travailleur étranger prenant cours « *dès sa régularisation et pour une durée de 12 mois* » (thèse de la SPRL) ;
- sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée (thèse des héritiers [REDACTED]).

Le 15.02.2011, il signe une déclaration sur l'honneur, par laquelle il reconnaît percevoir son salaire en espèces.

Selon ses déclarations, il aurait subi un accident de travail en mai 2011.

Son permis B arrive à échéance le 13.07.2011. La SPRL sollicite donc une prolongation de l'autorisation d'occupation.

Par une décision du 01.08.2011, le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale refuse cette prolongation. La SPRL introduit un recours, qui est rejeté le 24.05.2012.

Le 02.08.2011, le contrat de travail est rompu. Un document C4 rédigé le 19.09.2011 mentionne comme motif du chômage une « réorganisation de l'entreprise ».

Le 25.07.2012, le conseil de Monsieur [REDACTED] interroge la SPRL sur les motifs précis du licenciement. Il ajoute que :

- aucune rémunération n'aurait été versée en mai, juin et juillet 2011 ;
- un accident de travail serait survenu en mai 2011 et n'aurait pas été déclaré par l'employeur ;
- aucun préavis n'a été notifié et aucune indemnité de rupture n'a été versée.

Le gérant de la SPRL répond par fax du 27.07.2012 que :

- Monsieur [REDACTED] a perçu ses salaires de mai, juin et juillet 2011 en espèces ;
- aucun accident de travail n'a jamais été signalé et aucun certificat médical n'a été transmis ;
- le contrat de travail est arrivé à terme et/ou a été rompu vu la fin de validité du permis de travail.

Par courrier du 30.07.2012, le conseil de Monsieur [REDACTED] conteste les réponses de la SPRL.

La présente procédure débute par le dépôt d'une requête au greffe le 02.08.2012.

Le 18.12.2012, la SPRL dépose plainte contre Monsieur [REDACTED] devant un juge d'instruction. Elle expose que le contrat de travail produit par l'intéressé et les témoignages relatifs à l'accident qui aurait été subi en mai 2011 sont des faux.

Monsieur [REDACTED] décède le 07.12.2013. Ses héritiers reprennent l'instance le 21.02.2014.

III. Demandes des parties

Les héritiers [REDACTED] sollicitent le rejet de la demande de surséance à statuer et la condamnation de la SPRL au paiement :

1. d'une indemnité pour licenciement abusif : 10.640,76 € bruts ;
2. d'arriérés de rémunération pour les mois de mai à août 2011 inclus : 5.467,52 € bruts ;
3. de pécules de sortie : 3.451,10 € bruts ;
4. d'une indemnité de rupture de contrat : 2.574,95 € bruts ;
5. d'une indemnité pour absence de déclaration d'un accident de travail : 1 € provisionnel.

Ils demandent également que la SPRL soit condamnée à délivrer des documents sociaux et fiscaux rectifiés, sous astreinte de 25 € par jour de retard à partir du cinquième jour suivant la signification du jugement.

Ils sollicitent enfin que les sommes dues soient majorées des intérêts, que la SPRL soit condamnée aux dépens, et que le jugement soit déclaré exécutoire par provision.

La SPRL postule :

- à titre principal, que le tribunal sursoit à statuer vu la plainte déposée devant un juge d'instruction ;
- à titre subsidiaire, le rejet des demandes.

IV. Discussion

IV.1. La surséance à statuer

Selon l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale,

« L'action civile peut être poursuivie en même temps et devant les mêmes juges que l'action publique. Elle peut aussi l'être séparément; dans ce cas l'exercice en est suspendu tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique, intentée avant ou pendant la poursuite de l'action civile. »

Cette règle est d'ordre public et « se justifie par le fait que le jugement pénal est en règle revêtu à l'égard de l'action civile introduite séparément de l'autorité de chose jugée sur les points communs à ces deux actions »¹.

Elle entraîne deux conséquences :

- Un tribunal ne peut pas refuser de surseoir à statuer au motif que la plainte a été introduite de manière dilatoire².
- Un tribunal ne doit surseoir à statuer « que pour autant qu'il existe un risque de contradiction entre les décisions du juge pénal et du juge civil »³.

En l'espèce, vu les multiples demandes des héritiers [REDACTED], il ne s'impose pas de surseoir à statuer pour l'ensemble du dossier, mais d'examiner chaque demande une par une.

IV.2. L'indemnité pour licenciement abusif

A/ La législation applicable

¹ Cass., 7 février 2013, *J.L.M.B.*, 2014, p. 72.

² *Idem.*

³ Cass., 6 décembre 2012, *J.L.M.B.*, 2014, p. 69.

Selon l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁴,

« 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.

(...) 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, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

(...) »

Cette disposition légale entraîne deux conséquences pour l'ouvrier sous contrat à durée indéterminée :

- Son licenciement pour des motifs non fondés sur son aptitude ou sa conduite, ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, est abusif.

La Cour de cassation précise qu'est même abusif le licenciement fondé sur la conduite *légitime* de l'ouvrier⁵, ou sur un motif *manifestement déraisonnable* en rapport avec la conduite de celui-ci⁶. Par conséquent, *« le licenciement de l'ouvrier doit être une mesure proportionnée à sa conduite et c'est à l'employeur de le prouver sous le contrôle du juge. (...) Ce n'est donc plus à l'ouvrier d'établir – comme par le passé – le caractère légitime de son comportement »*⁷.

- C'est à l'employeur qu'il revient de prouver la réalité des motifs du licenciement. Par dérogation aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, ce défendeur a la charge de la preuve⁸.

*« Cette règle n'oblige toutefois pas le juge à ne tenir compte que des motifs indiqués et établis par l'employeur ; elle l'autorise également à fonder sa décision en faveur de l'absence du caractère abusif sur d'autres éléments produits régulièrement qui, bien que l'employeur ne les ait pas proposés comme motifs, ont également déterminé le licenciement (...) et qui se rapportent à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service »*⁹. Par ailleurs, elle *« ne limite pas au cadre strict des relations contractuelles les motifs qui, présentant un lien avec la conduite ou le comportement de l'ouvrier, sont de nature à exclure le caractère abusif du licenciement »*¹⁰.

⁴ Cet article est applicable aux contrats jusqu'au 01.04.2014, conformément aux articles :

- 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés ;
- 12 de la Convention Collective de Travail n°109 concernant la motivation du licenciement (rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 2014).

⁵ Cass., 27 septembre 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 7, Obs. Cl. WANTIEZ.

⁶ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 3.

⁷ Cl. WANTIEZ, Obs. sous Cass., 27 septembre 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 9.

⁸ Cass., 3 février 2014, *Chron. D. S.*, 2014, p. 153.

⁹ Cass., 15 juin 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 6 ; C. trav. Liège, 14 juin 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 442.

¹⁰ Cass., 22 mai 2012, *J.T.T.*, 2012, p. 427.

B/ Application au présent litige

Selon le fax adressé par le gérant de la SPRL le 27.07.2012, concernant le contrat de travail de Monsieur [REDACTED] « nous avons dû y mettre un terme car Monsieur [REDACTED] était en possession d'un permis de travail et comme vous le savez certainement celui-ci a une date limite.

Celui-ci avait expiré et n'avait pas été renouvelé par le Ministère de la Région de Bruxelles Capitale, donc il est normal que nous ayons dû nous séparer de Monsieur [REDACTED] [car] il est impossible qu'il puisse continuer à travailler sans permis de travail.

(...) Lors de son premier refus de renouvellement de permis de travail, nous avons contacté le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale pour essayer de trouver une solution afin qu'il puisse avoir un renouvellement de son permis de travail, mais malheureusement sans succès.

Monsieur [REDACTED] a alors introduit un recours contre la décision, qui a été à nouveau refusé[e]. »

A juste titre, la SPRL rappelle que le fait d'occuper un travailleur étranger sans permis constitue un délit sanctionné par l'article 175 §2 du Code pénal social. Le fait que ce motif n'ait pas été invoqué dans le document C4 n'interdit pas d'en tenir compte.

Il est exact que le permis de feu Monsieur [REDACTED] est arrivé à échéance le 13.07.2011 et que la SPRL a continué à l'occuper jusqu'au 02.08.2011. Cette occupation est toutefois justifiée par l'introduction d'une demande de prolongation.

Le refus ayant été notifié le 01.08.2011, la SPRL pouvait donc constater la rupture du contrat le lendemain.

Par conséquent, la SPRL établit que le licenciement est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, à savoir le fait de ne pas commettre une infraction.

La demande d'indemnité pour licenciement abusif n'est pas fondée. Il n'y a pas lieu de surseoir à statuer, l'enquête pénale ne concernant pas cet aspect des relations de travail.

IV.3. Les arriérés de rémunération

Selon l'article 5 §1^{er} de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs,

« Le paiement de la rémunération en espèces doit s'effectuer soit de la main à la main, soit en monnaie scripturale.

Si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement. »

En l'espèce, ce mode de paiement est celui qui a été choisi par la SPRL et feu Monsieur [REDACTED]. Ceci ressort :

- de l'article 7 du contrat produit par la SPRL ;
- de l'article 5 du contrat produit par les héritiers [REDACTED] ;
- de la déclaration sur l'honneur signée par le défunt le 15.02.2011.

La SPRL produit des quittances de paiement, à savoir des copies de feuille de paie signées par feu Monsieur [REDACTED]. Celles-ci concernent les mois d'octobre à décembre 2010, et de février à septembre 2011.

Par conséquent, la demande d'arriérés de rémunération pour les mois de mai à août 2011 inclus n'est pas fondée. Il n'y a pas lieu de surseoir à statuer, la conclusion étant identique quelle que soit l'issue de l'enquête pénale.

IV.4. Les pécules de sortie

Dans leur décompte déposé le 15.10.2014, les héritiers de Monsieur [REDACTED] sollicitent le paiement de pécules de sortie.

Cette demande n'étant pas explicitée en termes de conclusions ou de plaidoiries, il y a lieu de surseoir à statuer, afin d'inviter les parties à débattre sur ce point.

IV.5. L'indemnité de rupture

Selon l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

- 1. par l'expiration du terme ;*
- 2. par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;*
- 3. par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture ;*
- 4. par la mort du travailleur ;*
- 5. par la force majeure. »*

Conformément à l'article 39 §1^{er} de la même loi,

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis (...), est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (...).

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. »

Et selon l'article 40 §1^{er} de la même loi,

« Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. »

En l'espèce, la SPRL expose que le contrat qui la liait à feu Monsieur [REDACTED] était un contrat à durée déterminée, qui a pris fin soit par l'expiration du terme, soit par un cas de force majeure (l'absence de renouvellement du permis de travail). Une indemnité de rupture n'est pas due.

Les héritiers [REDACTED] exposent, eux, que le contrat était un contrat à durée indéterminée et qu'une indemnité de rupture est due.

La détermination de la nature du contrat est donc essentielle pour examiner cette demande. Or, l'enquête pénale en cours cherche précisément à déterminer si le contrat produit par les héritiers [REDACTED] n'est pas un faux.

Il y a donc lieu de surseoir à statuer en ce qui concerne cette demande, vu l'article 4 de la loi du 17 avril 1878.

IV.6. L'indemnité pour absence de déclaration d'un accident de travail

Selon l'article 62, alinéas 1 et 2, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail,

« L'employeur ou son délégué est tenu de déclarer à l'entreprise d'assurances compétente et, dans les cas fixés par le Roi, à l'inspecteur compétent en matière de sécurité du travail, tout accident qui peut donner lieu à l'application de la présente loi (...).

La déclaration de l'accident peut être faite également par la victime ou ses ayants droit. »

Le non-respect de cette obligation est un délit sanctionné par l'article 223 §1^{er}, 3^o, du Code pénal social.

En l'espèce, la SPRL déclare ne pas avoir été informée d'un accident dont aurait été victime feu Monsieur [REDACTED]. Celui-ci n'a pas déclaré lui-même l'accident, ou déposé plainte auprès d'un service d'inspection sociale.

Les seules preuves produites sont des témoignages contestés par la SPRL. L'enquête pénale en cours a précisément pour but de déterminer si ces témoignages ne sont pas des faux.

Il y a donc lieu de surseoir à statuer en ce qui concerne cette demande, vu l'article 4 de la loi du 17 avril 1878.

IV.7. Les autres demandes

Il y a également lieu de surseoir à statuer en ce qui concerne la délivrance de documents sociaux et fiscaux rectifiés, de majoration des intérêts, de condamnation aux dépens d'exécution provisoire.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire,**

Déclare non fondées les demandes :

- d'indemnité pour licenciement abusif ;
- d'arriérés de rémunération pour les mois de mai à août 2011 inclus ;

En déboute les héritiers 

Sursoit à statuer en ce qui concerne les demandes :

- de pécules de sortie ;
- d'indemnité de rupture ;
- d'indemnité pour absence de déclaration d'un accident de travail ;
- autres ;

Renvoie la cause au rôle particulier de la 4^{ème} chambre, dans l'attente de la clôture de l'enquête pénale et de la production de pièces complémentaires par les parties.

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

Monsieur G. MARY, juge
Monsieur Fr. SIMON, juge social employeur
Monsieur J. STEENS, juge social travailleur

Et prononcé à l'audience publique du 12 novembre 2014
à laquelle était présent

Monsieur G. MARY, juge
assisté par Madame G. LECLERCQ, greffier délégué

LE GREFFIER


G. LECLERCQ

LES JUGES SOCIAUX


Fr. SIMON - J. STEENS

LE JUGE


G. MARY