

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.12.0054.F

FRESH CONCEPT, société anonyme dont le siège social est établi à Charleroi (Marcinelle), rue Hoyas, 51,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Michel Mahieu, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Watermael-Boitsfort, boulevard du Souverain, 36, où il est fait élection de domicile,

contre

J. P.,

défendeur en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 14 septembre 2011 par la cour du travail de Mons.

Le président Christian Storck a fait rapport.

L'avocat général Jean Marie Genicot a conclu.

II. Le moyen de cassation

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Disposition légale violée

Article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Décisions et motifs critiqués

Statuant sur l'appel du défendeur, l'arrêt « déclare l'appel recevable et fondé ; réforme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande originaire d'indemnité pour licenciement abusif non fondée ; déclare la demande originaire d'indemnité pour licenciement abusif [du défendeur] fondée ; par conséquent, condamne à ce titre [la demanderesse] à payer [au défendeur] la somme de 10.296,48 euros, majorée des intérêts légaux, moratoires et judiciaires à dater du 7 janvier 2008 ; condamne [la demanderesse] à payer [au défendeur] les frais et dépens des deux instances liquidés à 2.200 euros ».

L'arrêt justifie ces décisions par tous ses motifs, censés ici intégralement reproduits, en particulier par les motifs suivants, sur le fondement desquels il considère que « [la demanderesse] reste en défaut de renverser la présomption instituée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail » :

« [Le défendeur] a été occupé au service de [la demanderesse] du mardi 1^{er} au lundi 7 janvier 2008. Tenant compte que le 1^{er} janvier était un

jour férié, il a été occupé effectivement par [la demanderesse] durant quatre jours, ce que la fiche de paie produite confirme ;

Il s'ensuit que, si un comportement inadéquat [du défendeur] justifiait son licenciement, celui-ci devait impérativement se produire durant cette période ;

Or, les attestations des dénommés G., C., L. V. et E. ne permettent pas d'établir que les comportements incriminés se soient produits durant cette période ;

Leur contenu ('régulièrement', 'à plusieurs reprises') laisse au contraire croire que les comportements incriminés – à les supposer établis – sont bien antérieurs au 1^{er} janvier 2008, soit à l'époque où [le défendeur] et les auteurs des attestations prestaient au service de la s.p.r.l. Charleroi Salaisons ;

[La demanderesse] reconnaît qu'à dater du 1^{er} janvier 2008, une grande partie du personnel de la société Charleroi Salaisons, dont [le défendeur], a été reprise par sa société ;

La preuve d'un comportement inadéquat durant la période litigieuse n'est donc nullement rapportée par les attestations des dénommés G., C., L. V. et E. ».

Griefs

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« 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.

Sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, 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.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis ; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales ».

Pour que le licenciement d'un ouvrier ne soit pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, il doit être motivé par la conduite de l'ouvrier, son aptitude ou les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service. La charge de la preuve des motifs du licenciement repose sur l'employeur.

Le licenciement de l'ouvrier en lien avec sa conduite, même non fautive, n'est pas abusif pour autant que ce motif ne soit pas manifestement déraisonnable.

L'arrêt décide que l'employeur n'apporte pas la preuve de la conduite justifiant le licenciement, au motif que les témoignages produits ne permettent pas d'établir que les comportements reprochés se sont produits entre le 1^{er} et le 7 janvier 2008, soit la période d'occupation sous contrat de travail du défendeur au service de la demanderesse.

L'arrêt viole l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en y ajoutant une condition qui n'y figure pas, savoir que le comportement inadéquat de l'ouvrier invoqué pour justifier le licenciement se soit produit durant la période d'occupation sous contrat de travail.

L'arrêt ne justifie dès lors pas légalement la condamnation de la demanderesse à payer au défendeur une indemnité de licenciement abusif d'ouvrier (violation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978).

III. La décision de la Cour

En vertu de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme abusif, pour l'application de cet article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée qui est 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.

Cette disposition 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.

Pour décider que la demanderesse « reste en défaut de renverser la présomption instituée par l'article 63 » précité, l'arrêt, qui admet qu'elle impute au défendeur un « comportement inadéquat », relève que ce dernier « a été occupé au service de [la demanderesse] du mardi 1^{er} au lundi 7 janvier 2008 », et que, « tenant compte que le premier janvier [est] un jour férié, il a été occupé effectivement par [la demanderesse] durant quatre jours », et considère que, « si un comportement inadéquat [du défendeur] justifiait son licenciement, [ce comportement] devait impérativement se produire durant cette période ».

En restreignant l'examen du comportement du défendeur à la seule période où les parties ont été liées par le contrat de travail, l'arrêt viole l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978.

Le moyen est fondé.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué, sauf en tant qu'il reçoit l'appel ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Liège.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Alain Simon, Mireille Delange et Michel Lemal, et prononcé en audience publique du vingt-deux octobre deux mille douze par le président Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Patricia De Wadripont.

P. De Wadripont

M. Lemal

M. Delange

A. Simon

D. Batselé

Chr. Storck