

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.12.0077.F

MASQUELIER, société anonyme anciennement dénommée Établissements Masquelier R.-Tinsy, dont le siège social est établi à Manage, rue Parmentier, 40,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Michèle Grégoire, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 480, où il est fait élection de domicile,

contre

G. M.,

défendeur en cassation,

représenté par Maître François T'Kint, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Charleroi, rue de l'Athénée, 9, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 8 décembre 2011 par la cour du travail de Mons.

Le 16 octobre 2013, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le président Christian Storck a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Les moyens de cassation

La demanderesse présente deux moyens libellés dans les termes suivants :

Premier moyen

Dispositions légales violées

- *article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *articles 1134, 1135, 1315, 1319, 1320 et 1322 du Code civil ;*
- *article 870 du Code judiciaire.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt déclare le licenciement pour cause des nombreuses absences [du défendeur] abusif et, réformant les jugements entrepris, déclare la demande originaire de celui-ci recevable et fondée. En conséquence, il

condamne la [demanderesse] à payer [au défendeur] la somme de 13.774,50 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 2 avril 2003 et des intérêts judiciaires, ainsi qu'aux dépens, aux motifs suivants :

« [La demanderesse] prétend que les nombreuses absences [du défendeur] depuis 1993 'étaient de nature à nuire à l'organisation de l'entreprise' : '[il] ne fut jamais remplacé et, pendant ses absences, ses prestations devaient être assurées par d'autres ouvriers' ;

Examinées à partir du critère de nécessité du fonctionnement de l'entreprise, ces absences doivent en conséquence correspondre à la condition de nécessité : le licenciement doit avoir été rendu nécessaire par ces absences. Il appartient donc à l'employeur de prouver la perturbation ou la désorganisation (M. Jourdan, 'Le licenciement abusif de l'ouvrier. Évolutions', in *Le licenciement abusif*, Anthemis, Perspectives de droit social, 2009, 78) ;

En l'espèce, il est établi que [le défendeur] a fait l'objet de nombreuses absences pour raisons médicales justifiées depuis 1993 (en majorité, incapacité suite à un accident de travail) ;

Toutefois, [la demanderesse] n'établit pas en quoi ces absences auraient eu des effets négatifs sur l'organisation de l'entreprise ou du service. Elle reste muette sur le nombre des membres du personnel capables de remplacer [le défendeur], sur l'influence éventuelle de ces absences sur la productivité des machines, sur l'obligation éventuelle des autres membres du personnel d'exécuter des prestations supplémentaires ;

De manière assez paradoxale, [la demanderesse] va d'ailleurs prétendre que ces absences désorganisaient le service alors que, selon elle, les machines sur lesquelles travaillait [le défendeur] n'avaient plus beaucoup d'utilité et que son poste était sur le point d'être supprimé ;

Les autres éléments débattus par les parties (ancienneté, crédit-temps, outplacement, carnet de pointage) sont sans incidence sur la solution du litige au regard des seuls motifs expressément invoqués par [la demanderesse], sur qui repose la charge de la preuve ».

L'arrêt conclut « qu'il ressort de l'examen qui précède 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 ; que l'indemnité pour licenciement abusif est due ; que l'appel, en tant qu'il est dirigé à l'encontre du jugement du 9 juin 2010, est en conséquence fondé ».

Griefs

Première branche

Aux termes de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est abusif le licenciement de tout ouvrier, engagé à durée indéterminée, effectué pour des motifs qui ne présentent 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.

La charge de la preuve repose, en cas de contestation, sur l'employeur. Néanmoins, celui-ci est seul à pouvoir apprécier l'aptitude du travailleur à exécuter la tâche qui lui a été confiée. Le contrôle du tribunal ne porte pas sur l'opportunité de la décision de l'employeur mais bien sur l'existence du motif. Le contrôle des juridictions n'est, par conséquent, qu'un contrôle marginal.

Selon la Cour de cassation, il ressort de la genèse de l'article 63 que les règles en matière de licenciement abusif ont pour objet d'interdire tout licenciement pour des motifs « manifestement déraisonnables ». Cette décision affine, sans les contredire, les enseignements de l'arrêt du 18 février 2008, selon lequel la loi n'exige aucun rapport (pouvant être qualifié de raisonnable ou légitime) entre la capacité de l'ouvrier et son licenciement. Il s'ensuit qu'un licenciement n'est pas abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de cette inaptitude sur l'organisation du travail.

Par les motifs reproduits au moyen, l'arrêt admet 1. que ce sont les absences [du défendeur] qui sont à l'origine du licenciement décidé par la [demanderesse] et 2. qu'elles ont été nombreuses depuis 1993.

L'arrêt décide néanmoins que le licenciement par la [demanderesse] [du défendeur] est abusif, à défaut pour la demanderesse d'administrer la preuve que les absences [du défendeur] ont eu des « effets négatifs » sur l'organisation de l'entreprise. Or, cette condition ne ressort nullement de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En conséquence, l'arrêt, qui condamne la [demanderesse] au paiement d'une indemnité [au défendeur] pour licenciement abusif en se fondant sur le défaut de démonstration d'un élément non requis par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ne justifie pas légalement sa décision au regard de cette disposition.

Deuxième branche

Aux termes des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, il appartient au demandeur d'apporter la preuve des éléments qu'il allègue et, à défaut, de succomber en assumant le risque de la preuve non faite.

Par les motifs reproduits au moyen, l'arrêt déclare la demande originaire [du défendeur] recevable et fondée pour la raison que la [demanderesse] « n'établit pas en quoi ces absences auraient eu des effets négatifs sur l'organisation de l'entreprise ou du service ».

De la sorte, l'arrêt fait succomber la [demanderesse] au risque de la preuve non faite au sujet d'un élément dont, pourtant, aucune disposition légale ne lui imposait la charge.

En conséquence, l'arrêt opère un renversement de la charge de la preuve (violation des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire).

Troisième branche

Viole la foi due à un acte, le juge qui donne à cet acte une portée inconciliable avec ses termes, soit en en retranchant une mention qu'il comporte, soit en y ajoutant une mention qu'il ne comporte pas.

L'arrêt affirme que « [la demanderesse] reste muette [...] sur l'obligation éventuelle des autres membres du personnel d'exécuter des prestations supplémentaires ».

Or, la [demanderesse] faisait valoir, dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, qu' « il résulte de cette chronologie que les absences répétées [du défendeur] étaient de nature à nuire à l'organisation de l'entreprise ; que [le défendeur] ne fut jamais remplacé et que, pendant ses absences, ses prestations devaient être assurées par d'autres ouvriers ».

L'arrêt retranche donc de ces conclusions une affirmation que, pourtant, elles comportent.

En conséquence, l'arrêt viole la foi due aux conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la [demanderesse] (violation des articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil).

Second moyen

Dispositions légales violées

- *articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil ;*
- *article 149 de la Constitution.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt déclare le licenciement pour cause des nombreuses absences [du défendeur] abusif et, réformant les jugements entrepris, déclare la demande originaire de celui-ci recevable et fondée. En conséquence, il condamne la [demanderesse] à payer [au défendeur] la somme de 13.774,50 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 2 avril 2003 et des intérêts judiciaires, ainsi qu'aux dépens.

L'arrêt admet que « l'employeur n'est [...] pas lié par les motifs repris dans la lettre contenant notification du congé ou dans le certificat de chômage C4. Il lui est ainsi loisible d'établir dans le cours de la procédure les motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, révèlent le lien existant soit entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur, soit entre le licenciement et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise », et en déduit que « la cour [du travail] examinera dès lors le renversement éventuel de la présomption contenue à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 au regard de tous les éléments soumis à son appréciation, peu importe qu'ils n'aient pas été repris dans le formulaire C4 ».

L'arrêt attaqué déclare ensuite qu'« en l'espèce, aux termes de ses écrits de procédure, [la demanderesse] entend renverser la présomption de licenciement abusif en établissant que le licenciement [du défendeur] était justifié par les éléments suivants : accord intervenu entre les parties, suppression du poste de travail et absences répétées désorganisant l'entreprise », et s'attache à l'examen de ces trois éléments.

C'est sur la base de ces motifs - et de nul autre - que l'arrêt décide qu'« il ressort de l'examen qui précède 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 et que l'indemnité pour licenciement abusif est due ».

Griefs

Viole la foi due à un acte, le juge qui donne à cet acte une portée inconciliable avec ses termes, soit en en retranchant une mention qu'il comporte, soit en y ajoutant une mention qu'il ne comporte pas.

À tout le moins, pour être régulièrement motivé au regard de l'article 149 de la Constitution, une décision doit indiquer les réponses apportées par le juge à chacun des moyens invoqués par les parties à l'appui de leur demande ou de leur défense.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, la [demanderesse] faisait valoir que, « depuis le début de la procédure, [le défendeur] a toujours invoqué qu'il était un ouvrier polyvalent ; que [la demanderesse] a toujours contesté cette affirmation [du défendeur], qui n'avait aucune formation de typographe ou d'imprimeur et dont la polyvalence s'arrêtait aux machines de finition après impression ; qu'elle précise toutefois que [le défendeur], comme tous ses ouvriers, avait acquis une certaine polyvalence, mais que cette polyvalence était toute relative ; que, d'une part, [le défendeur] n'est pas imprimeur ; d'autre part, tous les avis médicaux relatifs à [celui-ci] demandaient un travail adapté (c'est-à-dire léger) qui ne correspond à aucun poste de travail ouvrier dans l'entreprise : en effet, l'utilisation des machines implique la manipulation de bobines ou est incompatible avec un ouvrier qui souffre du dos (comme [le défendeur]) ».

De la sorte, la [demanderesse] soutenait que [le défendeur] n'avait plus la capacité physique d'effectuer le travail convenu entre les parties. Cet élément n'est pas épinglé par l'arrêt lorsqu'il procède au relevé des moyens invoqués par la [demanderesse] dans ses écrits de procédure.

Par les motifs reproduits au moyen, l'arrêt retranche dès lors de ces écrits une mention qui y figure. En outre, l'arrêt ne répond pas au moyen qui s'y trouve invoqué.

En conséquence, l'arrêt viole la foi due aux conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse (violation des articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil) et, à défaut de répondre à ces conclusions, n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

III. La décision de la Cour

Sur le second moyen :

Dans le passage de ses conclusions d'appel que reproduit le moyen, la demanderesse s'employait à réfuter l'affirmation du défendeur qu'il était un

ouvrier polyvalent sans toutefois soutenir que le licenciement aurait été effectué pour des motifs présentant un lien avec son aptitude.

En énonçant qu'« aux termes de ses écrits de procédure, [la demanderesse] entend renverser la présomption de licenciement abusif en établissant que le licenciement [du défendeur] était justifié par les éléments suivants : accord intervenu entre les parties, suppression du poste de travail et absences répétées désorganisant l'entreprise », l'arrêt ne donne pas desdites conclusions une interprétation inconciliable avec leurs termes et ne viole pas, dès lors, la foi due à l'acte qui les contient.

L'arrêt n'était pour le surplus pas tenu de répondre à une argumentation dont la demanderesse ne déduisait aucune conséquence juridique.

Le moyen ne peut être accueilli.

Sur le premier moyen :

Quant à la première branche :

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.

Il suit des motifs de l'arrêt vainement critiqués par le second moyen que la demanderesse entendait établir que le licenciement était justifié, non par l'inaptitude du défendeur, mais par ses « absences répétées désorganisant l'entreprise ».

L'arrêt décide dès lors légalement d'examiner, « à partir du critère des nécessités du fonctionnement de l'entreprise », si ces absences ont eu « des effets négatifs sur l'organisation de l'entreprise ».

Le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli.

Quant à la deuxième branche :

L'article 63, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Cette disposition, qui met à la charge de l'employeur la preuve des motifs du licenciement, déroge dans cette mesure aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

L'arrêt qui, après avoir constaté que la demanderesse prétend que le licenciement est justifié par les « absences répétées [du défendeur] désorganisant l'entreprise », met à sa charge la preuve des « effets négatifs » de ces absences « sur l'organisation de l'entreprise », ne viole aucune des dispositions visées au moyen, en cette branche.

Le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli.

Quant à la troisième branche :

La demanderesse a conclu devant la cour du travail dans les termes que reproduit le moyen, en cette branche.

En énonçant que la demanderesse « reste muette [...] sur l'obligation éventuelle des autres membres du personnel d'exécuter des prestations supplémentaires », l'arrêt ne donne pas de ces conclusions une interprétation inconciliable avec leurs termes et ne viole pas, dès lors, la foi due à l'acte qui les contient.

Le moyen, en cette branche, manque en fait.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de sept cent quatre-vingt-trois euros nonante-quatre centimes envers la partie demanderesse et à la somme de cent cinquante-cinq euros cinquante-neuf centimes envers la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, le conseiller Didier Batselé, le président de section Albert Fettweis, les conseillers Mireille Delange et Marie-Claire Ernotte et prononcé en audience publique du trois février deux mille quatorze par le président Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

M.-Cl. Ernotte

M. Delange

A. Fettweis

D. Batselé

Chr. Storck