



N° 2012/
3^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 AVRIL 2012.

R.G. : 2005/AM/19.956.

Contrat de travail, employé.
Rupture immédiate.
Délai de préavis.
Détermination de l'ancienneté : notions de transfert d'entreprise et de
« même employeur ».
Licenciement abusif.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Monsieur A. D. B.,

Partie appelante, comparissant assisté de son
conseil maître VALLEE, avocate à Jurbise,

CONTRE :

La S.A. C. C.

Partie intimée, comparissant par son conseil
maître VLASSEMBROUCK, avocat à La
Louvrière.

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête déposée au greffe de la cour le 18.11.2005 et visant à la réformation d'un jugement contradictoirement rendu en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Charleroi, y siégeant le 6.6.2005.

R.G.: 2005/AM/19.956

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel.

Vu les conclusions de la S.A.C.C., principales et additionnelles et de synthèse, respectivement reçues au greffe le 24.7.2006 et le 14.9.2011 ; ainsi que celles de monsieur A.D.B., y déposées le 7.2.2007.

Entendu les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 7.2.2012.

L'appel est régulier quant à la forme et au délai d'introduction.

Pour le surplus, sa recevabilité n'a pas été contestée.

Il est recevable.

Le débat judiciaire a pour objet l'appréciation du délai de préavis convenable qui devait être respecté par la S.A.C.C. à l'occasion du congé donné le 18.3.2002 à son employé, monsieur A.D.B. ainsi que du caractère prétendument abusif dudit licenciement.

A. Quant au délai de préavis convenable.

En l'état actuel de la législation, l'indemnité compensatrice de préavis qui est fonction du délai de préavis qui aurait dû être respecté, doit être déterminée comme aurait dû l'être la durée de ce dernier s'il avait dû être presté.

S'agissant d'un employé relevant de la catégorie dite « supérieur », l'article 82 § 3 prévoit que les délais de préavis à observer sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

La jurisprudence a dégagé la notion de préavis convenable déterminé en fonction du seul critère des difficultés de reclassement du travailleur lesquelles sont elles-mêmes fonction des éléments propres à la cause que sont : l'âge, l'ancienneté, la rémunération et les fonctions exercées. (Voyez : Cass. 04.02.1991, Pas. 1991, 536 ; Cass. 06.11.1989, J.T.T. 1989, p. 482 et Cass. 03.02.2003, J.T.T., p. 262).

Il s'ensuit que l'appréciation du délai de préavis convenable doit se faire au moment du congé et que sa détermination impose préalablement la fixation des paramètres d'appréciation que sont l'âge, l'ancienneté, la fonction et la rémunération.

Les parties divergent encore quant à la fixation de l'ancienneté.

En effet, si selon le contrat avenant entre parties le 12.12.2000, monsieur A.D.B. n'est entré au service de la S.A.C.C. que le 1.1.2001 en manière telle qu'il ne présentait au moment du licenciement qu'une ancienneté de 1 an et 3 mois, celui-ci prétend faire remonter l'ancienneté à prendre en considération à la date de son entrée en fonctions auprès de la S.A.S. aux motifs qu'un transfert conventionnel d'entreprise serait intervenu entre ces deux sociétés lui permettant de revendiquer le bénéfice de la CCT n° 32 bis ou à tout le moins, d'invoquer la confusion d'employeur.

Or, la cour ne peut mieux faire à cet égard que de renvoyer à la judicieuse motivation du jugement dont appel, tant de fait que de droit et qu'elle fait sienne.

Force est en effet de constater que monsieur A.D.B. qui assume la charge probatoire reste en défaut d'apporter la preuve aux débats de l'existence d'un transfert d'entreprise au sens de la CCT n° 32 bis c'est-à-dire, impliquant une cession, entre l'une et l'autre, d'éléments d'actifs, corporels ou incorporels, significatifs et la reprise, par la nouvelle entreprise, d'une partie essentielle des actifs, en terme de nombre et de compétence, que la précédente entreprise affectait à l'exécution de son contrat (Voyez : C.J.C.E. 11.3.1997, J.T.T. 1997, p. 272).

Il ne démontre pas plus, que la S.A.C.C. et la S.A.S. constitueraient un seul et « même employeur » au sens de l'article 82, § 2 de la loi du 3.7.1978.

Selon la Cour de cassation, on entend par « même employeur » : l'unité économique d'exploitation que constitue l'entreprise (Cass. 02.06.1971, J.T.T. 1972, 38 et Cass., 15.4.1985, J.T.T., 1985, 356).

Dans ses conclusions sur arrêt du 18.5.1992, l'Avocat général Lenaerts énumère les 3 conditions qui doivent être remplies pour que soit rencontrée la notion de même employeur :

- l'objet économique des deux entreprises doit être identique, similaire ou complémentaire ;
- un lien juridique doit exister entre les deux entreprises ;
- la relation de travail avec le travailleur ne doit pas avoir été interrompue (Cass. 18.5.1992, R.W. 1992-1993, 293, concl. H. LENAERTS et J.T.T. 1992, 313).

Ainsi que l'écrivent les auteurs Van Eeckhoutte et Neuprez : « la condition d'existence d'un lien juridique entre les deux employeurs, qui est à juste titre exigée dans les conclusions du ministère public précédant l'arrêt de la Cour de cassation précité du 18 mai 1992 et, sans doute également, fût-ce implicitement, dans l'arrêt lui-même, tient à ce que le passage du travailleur d'un employeur à l'autre est le fait d'une vente, d'une fusion ou d'une absorption d'une entreprise par l'autre, ou qu'il existe un lien juridique entre celles-ci. La simple parenté financière ne suffit pas (C. trav. Anvers, (sect. Hasselt), 20.12.1983, J.T.T., 1986, 380 ; C. trav. Mons, 21.11.1991, J.T.T. 1992, 93) (W. VAN EECKHOUTTE et

R.G.: 2005/AM/19.956

V. NEUPREZ, Compendium social 2011-2012, Droit du travail, tome 2, n° 3850).

Il n'est avéré en l'espèce aucun lien juridique entre les deux sociétés concernées en manière telle que bien qu'elles entretiennent à l'évidence des relations commerciales très étroites, elles ne constituent pas un seul et même employeur.

Par ailleurs, compte tenu des paramètres habituels, l'âge (38 ans), l'ancienneté (14 mois et demi), la fonction et la rémunération, le délai de préavis de 4,3 mois accordé par l'employeur correspond au délai de préavis convenable tel que défini ci-avant.

Il n'y a donc pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

B. Quant au licenciement abusif.

La base légale d'une réclamation d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé repose sur les termes généraux de l'article 1382 du Code civil (fondement aquilien) ou sur ceux de l'article 1134 dudit code (fondement contractuel), et non sur ceux de l'article 63 de la loi du 3.7.1978.

A l'inverse du mécanisme légal de l'article 63 de la loi du 3.7.1978 qui concerne le licenciement abusif d'un ouvrier, cette construction jurisprudentielle d'indemnisation du licenciement abusif fondée sur les dispositions du Code civil ne procède ni par inversion de la charge de la preuve, ni par limitation de son objet, ni par fixation forfaitaire de la réparation.

Il en résulte que l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais **doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit**, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal **et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis** (Voyez notamment : C.T. Mons, 14.05.1992, Chr. D. S. 1993, 72 ; C.T. Mons, 24.04.1994, J.L.M.B., 1994, 1409 ; C.T. Mons, 25.09.1997, J.T.T., 1998, 315 et Cass. 07.05.2001, J.T.T. 2001, 410).

L'abus doit nécessairement résulter d'un fait juridique annexe au licenciement puisque l'irrégularité qui entache éventuellement celui-ci est spécifiquement réparée par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, laquelle revêt un caractère forfaitaire en ce sens qu'elle est censée réparer l'ensemble du préjudice qui résulte de l'acte, dans toutes ses manifestations matérielles ou morales.

R.G.: 2005/AM/19.956

En l'espèce, à l'instar du tribunal et par identité de motifs tenus ici pour intégralement reproduits et qu'elle adopte, la cour considère qu'outre que monsieur A.D.B. n'apporte pas la moindre preuve aux débats de la survenance d'un préjudice distinct qu'il chiffre cependant à la coquette somme de 10.000 €, il ne justifie pas plus que la S.A.C.C. aurait dépassé les limites normales du droit de licencier.

Force est en effet de constater que le motif invoqué par l'employeur aux fins de justifier sa décision de procéder au licenciement de son employé est avéré par l'avertissement qui lui fut adressé le 5.3.2002 ainsi que par le rapport établi par deux de ses directeurs à propos d'un incident relatif au non-respect du règlement en matière de qualité (voyez les pièces 3 et 4 du dossier de la société).

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Condamne monsieur A.D.B. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés dans le chef de la S.A.C.C. à la somme de 2.295,50 € (signification et indemnité de procédure : 95,50 € et 2.200 €) et lui délaisse les siens propres.

Ainsi jugé et prononcé en langue française à l'audience publique du 3 avril 2012 par le Président de la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

R.G.: 2005/AM/19.956

Monsieur A. CABY, Président, présidant la Chambre,
Monsieur P. VANHEULE, Conseiller social suppléant au titre
d'employeur,
Madame F. DEVOS, Conseiller social au titre de travailleur employé,
et Madame Ch. STEENHAUT, Greffier,

qui ont préalablement signé la minute.