



Chambre 2
Numéro de rôle 2014/AM/103
M. G. / WIENERBERGER SA
Numéro de répertoire 2015/
Arrêt contradictoire, ordonnant une mesure d'enquête par témoins

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique extraordinaire
du 17 juin 2015**

DROIT DU TRAVAIL – Contrat de travail d'ouvrier.

Licenciement d'un ouvrier en raison de son « aptitude défailante » et de son comportement. – Licenciement abusif invoqué par le travailleur. – Certains griefs ne peuvent être invoqués pour justifier le licenciement du travailleur en raison de l'absence de lien de causalité avec le licenciement. – Grief unique susceptible de justifier le licenciement du travailleur et pouvant être prouvé par toutes voies de droit en ce compris par témoins. – Enquête par témoins ordonnée à cette fin par la cour.

Article 578,1° du Code judiciaire.

Article 916 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Monsieur G. M., domicilié à

Partie appelante, demandeur originaire, comparaisant par son conseil maître TAEKE, avocat à Peruwelz ;

CONTRE :

La SA WIENERBERGER, dont le siège social est établi à

Partie intimée, défendeur originaire, comparaisant par son conseil maître AHDACH loco maître DEJONGHE, avocat à Courtrai.

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

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 17/1/2014 par le tribunal du travail de Tournai, section de Tournai, appel formé par requête reçue au greffe le 12/3/2014 ;

COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 17 juin 2015 (aud. extraordinaire) - 2014/AM/103

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire, le 15/5/2014 et notifiée aux parties le 16/5/2014 ;

Vu, pour Mr M., ses conclusions en degré d'appel reçues au greffe le 3/10/2014 ;

Vu, pour la SA WIENERBERGER, ses conclusions additionnelles d'appel, déposées au greffe le 1/12/2014 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 4/5/2015 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête reçue au greffe le 12/3/2014, Mr M. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 17/1/2014 par le tribunal du travail de Tournai, section de Tournai.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Mr M., né le1970, a été occupé au service de la SA WIENERBERGER (société active dans le secteur des matériaux de construction) en qualité d'ouvrier mécanicien dans le cadre d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée et à temps plein le 2/12/1996 avec effet au 3/12/1996.

Il a exercé ses fonctions au sein de la briqueterie de Péruwelz, dans un premier temps en atelier, puis, par après, sur des machines de production.

Le 18/5/2010, Mr M. a introduit une demande de crédit temps à laquelle son employeur a fait droit en date du 8/6/2010.

Le 28/7/2011, il a introduit une nouvelle demande de crédit temps à laquelle il a, également, été fait droit en date du 3/8/2011.

La SA WIENERBERGER soutient qu'au cours de l'exécution du contrat de travail plusieurs incidents ont été déplorés.

Elle invoque notamment 4 avertissements donnés en date des :

- 11 mars 2005 pour arrivées tardives (notamment à l'issue d'une période de maladie contestée) ;
- 15 novembre 2005 pour absence au travail (en date du 14 novembre 2005) ;
- 5 février 2008 pour un incident survenu le 25 janvier 2008 (et ayant entraîné l'immobilisation d'une ligne de production) ;
- 17 mai 2010 pour manque de vigilance.

La SA WIENERBERGER épingle, enfin, un incident survenu le 4/10/2011, ayant affecté une machine dont la bande transporteuse devait être remplacée après des mesures préparatoires confiées à Mr M..

Il est prétendu que cette tâche aurait été mal exécutée ce qui aurait engendré retard et perte de productivité pour l'entreprise.

Il n'est pas contesté que le 7/10/2011, Mr M. a été convoqué par son directeur afin de discuter de l'incident litigieux.

Selon Mr M., il lui aurait été reproché *« qu'il gardait des informations sur le fonctionnement des machines à l'insu de ses collègues »*.

Il lui aurait, aussi, été précisé qu'il recevrait une note pour l'incident du 4/10/2011 et qu'il serait changé de poste.

Suite à cet incident, Mr M. fut muté dans un autre service (travail sur la « ligne Rétro ») à dater du 17/10/2011.

Selon la thèse soutenue par la SA WIENERBERGER, *« l'attitude de Mr M. au sein de sa nouvelle équipe fut tout à fait inacceptable : il refusa, en effet, d'occuper les différents postes de travail comme cela incombait à chaque travailleur empêchant, ainsi, le bon fonctionnement de l'équipe »*.

La SA WIENERBERGER, prenant acte des divers manquements reprochés à Mr M. et, surtout de son attitude, se vit contrainte, selon elle, de le licencier en date du 17/11/2011 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à 56 jours calendrier.

Ce licenciement faisait directement suite à un ultime entretien que Mr M. eut le 17/11/2011 avec son directeur lequel lui signifia, verbalement, selon Mr M., « *sans la moindre explication, qu'il mettait fin à son contrat de travail* ».

Plusieurs C4 seront ensuite successivement établis :

- le premier daté du 5/12/2011 précisa : « *Mr M. ne répond pas aux exigences de qualité requises par le process industriel* » ;
- sur base des observations formulées par l'organisation syndicale de Mr M., un deuxième C4 fut rédigé le 22/12/2011 aux termes duquel la SA WIENERBERGER invoqua comme motif précis du chômage « *la conjoncture économique* » ;
- un troisième C4 fut établi le 11/1/2012 et n'apporta aucune rectification au motif du chômage ;
- un quatrième et dernier C4 fut établi par l'employeur le 17/1/2012, lequel maintint comme motif précis du chômage la référence à la « *conjoncture économique* ».

Estimant avoir été l'objet d'un licenciement abusif, Mr M. décida de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par citation signifiée le 15/11/2012, Mr M. a assigné la SA WIENERBERGER, devant le tribunal du travail de Tournai aux fins de l'entendre condamner à lui verser une indemnité pour licenciement abusif fixé à la somme brute de 15.637,52 € (soit un montant net de 12.510,02 €) à majorer des intérêts au taux légal.

Par jugement prononcé le 17/1/2014, le tribunal du travail de Tournai déclara la demande de Mr M. recevable mais non fondée.

Il estima que Mr M. ne pouvait prétendre au bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif dès lors qu'il était établi à suffisance que son licenciement était motivé par son comportement.

Monsieur M. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

Monsieur M. estime avoir été victime d'un licenciement abusif.

Il conteste les affirmations de la SA WIENERBERGER selon lesquelles il aurait commis, dans l'exercice de ses activités professionnelles, diverses négligences.

Selon Mr M., la SA WIENERBERGER ne démontre pas l'existence de manquements liés à son aptitude ou encore que son comportement aurait laissé à désirer voire qu'il aurait refusé de travailler lorsqu'il fut affecté à la ligne de production « Rétro ».

Analysant plus spécifiquement ce dernier grief lui reproché, Mr M. relève que la SA WIENERBERGER ne fournit pas de début de preuve de ses allégations se bornant à produire aux débats le témoignage d'un sieur C. qui ne peut être retenu dès lors :

- qu'il existe un lien de subordination entre le sieur C. et la SA WIENERBERGER ;
- que cette attestation a été rédigée « in tempore suspecto » le 15/1/2013 alors que le présent litige a été introduit en décembre 2012 ;
- que les déclarations du sieur C. ne sont corroborées par aucun élément matériel objectif ;
- que l'attestation précitée a manifestement été dictée ou soumise à approbation ;

Monsieur M. estime, ainsi, que c'est à tort que le premier juge a pris en considération cette attestation même surabondamment et qu'il a estimé, sur base de cet unique document, qu'il aurait émis des réticences à travailler, ce qui aurait pu justifier son licenciement.

Ainsi, relève-t-il, la SA WIENERBERGER ne prouve pas l'existence de manquements liés à son comportement.

Monsieur M. entend insister sur les points suivants afin de prouver que son licenciement était abusif :

- il est entré au service de la SA WIENERBERGER le 3/12/1996 et a formé plusieurs ouvriers ;
- la SA WIENERBERGER n'a jamais attiré son attention sur sa manière prétendument négative de s'acquitter de ses obligations, ce qu'elle aurait dû faire si son comportement n'avait pas été correct ;
- aucun motif ne figure dans la lettre de congé du 17/11/2011 ;
- plusieurs motifs différents ont été mentionnés au sein des différents formulaires C4 établis par la SA WIENERBERGER ;
- les différents motifs de chômage invoqués sont relativement vagues et laconiques ;
- le motif déduit de la « conjoncture économique » est faux dès lors qu'un autre travailleur a été engagé pour reprendre les fonctions qu'il exerçait.

Monsieur M. produit, également, à l'appui de sa thèse, une attestation d'un sieur K., qui était son chef d'équipe.

Elle tend à démontrer que la méthode suivie par ses soins dans le cadre de la mission visant à préparer le remplacement de la bande transporteuse ne posait pas problème et atteste, en outre, de ses qualités professionnelles.

Cette attestation est qualifiée de « complaisante » par la SA WIENERBERGER car rédigée dans un esprit « revanchard » par le sieur K. qui a été licencié par ses soins le 29/5/2012 car il manquait de capacités managériales.

Enfin, souligne Mr M., en raison de son licenciement, il est fondé à demander que le congé qui lui a été notifié soit déclaré nul pour les raisons suivantes :

- Les motifs invoqués par la SA WIENERBERGER pour justifier la réunion du 17/11/2011 sont dépourvus de fondement et nullement démontrés ;
- La SA WIENERBERGER ne prouve pas avoir notifié son congé par envoi recommandé.

Il postule, dès lors, la réformation du jugement dont appel et l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif fixée à la somme brute de 15.637,52 €.

POSITION DE LA SA WIENERBERGER :

Après avoir rappelé les principes applicables à la matière du licenciement abusif, la S.A. WIENERBERGER relève que le licenciement de Monsieur M. est justifié par des motifs liés à son aptitude et à son comportement.

Abordant la problématique liée à « l'aptitude défailante » de Monsieur M., la S.A. WIENERBERGER souligne que ce dernier a commis plusieurs négligences dans l'exécution de son travail révélées par des avertissements qui lui ont été adressés.

En sus de cette « aptitude défailante », relève la S.A. WIENERBERGER, le comportement de Monsieur M. était, également, insatisfaisant.

En effet, fait-elle valoir, outre la circonstance selon laquelle il se montrait inefficace, négligeant dans l'exécution de ses prestations, il a adopté, à plusieurs reprises, des comportements tout à fait inacceptables et irrespectueux à l'égard de la société et/ou de ses travailleurs : la S.A. WIENERBERGER fut contrainte de le rappeler à l'ordre sur sa ponctualité et sur son obligation de prévenir de ses absences.

La S.A. WIENERBERGER relève, également, que le comportement de Monsieur M., adopté lors de sa mutation au sein de l'équipe « Rétro », s'est avéré inacceptable dès lors qu'il refusa d'occuper les différents postes de travail, comme cela incombait à chaque travailleur, empêchant, ainsi, le bon fonctionnement de l'équipe, comme

l'atteste Monsieur C., contremaître logistique et responsables production du secteur « Rétro ».

Elle indique que l'échec de cette mutation due à l'absence criante de volonté dans le chef de Monsieur M. fut l'élément de trop qui la contraignit à licencier Monsieur M. : en effet, souligne la S.A. WIENERBERGER, Monsieur C. avait laissé à Monsieur M. « le temps de la réflexion dans les semaines qui suivirent sa mutation » mais force est de constater que Monsieur M. ne s'est jamais ressaisi, ce qui, au final, eu raison de sa patience.

La S.A.WIENERBERGER sollicite la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

DISCUSSION – EN DROIT

I. Fondement de la requête d'appel

I.1. Quant au chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif

I.1.a) Rappel des principes applicables

En droit, la matière est régie par l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail lequel dispose : « *Est considéré comme licenciement abusif pour l'application au 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 incombe à l'employeur...* ».

Depuis l'entrée en vigueur de cette disposition nouvelle de la loi précitée, la Cour de cassation n'a eu de cesse de rappeler que « le licenciement pour des motifs qui ont un lien avec la conduite de l'ouvrier n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail », même si le comportement incriminé n'est ni constitutif de motif grave ou d'une certaine gravité, ni critiquable, ni fautif, ni même déraisonnable (voyez : Charles-Eric CLESSE : Le licenciement abusif, Kluwer, p. 36 et suivantes qui cite : Doc. Parl., Ch. Repr., sess. Ord. 1968-1969, p. 45 et 46 et voyez notamment : Cass., 8 décembre 1986, Juridat : JC86C83 ; Cass., 17 février 1992, JTT., 1992, p. 222 et Juridat : JC922H3 ; Cass., 6 juin 1994, Pas. 1994, I., p. 562 ; Cass., 22 janvier 1996, Chron. D. S., 1996, p. 336 et Juridat : JC961M5 ; Cass., 7 mai 2001, JTT., 2001, p. 407 ; Cass., 18 juin 2001, JTT., 2001, p. 406).

Cette interprétation était très largement suivie par les juridictions de fond (voyez notamment : CT. Liège, 12 mars 1997, Juridat : JS50502 ; CT. Liège, 3 mars 2004, Juridat :

JS60687 ; CT. Bruxelles, 20 octobre 2003, Juridat : JS60956 ; CT. Mons, 4 octobre 2004, Juridat : JS60113 ; CT. Bruxelles, 13 mai 2002, Juridat : JS60102 ; CT. Mons, 7 avril 2000 ; Juridat : JS52586 ; CT. Mons, 28 juin 2006, RG. 19823).

Certes, comme l'ont observé avec pertinence J. CLESSE et F. KEFER (« Le contrat de travail » - Examen de jurisprudence (1995-2001), R.C.J.B., 2003, p. 237) « la conduite de l'ouvrier ne doit pas nécessairement être fautive pour exclure le licenciement abusif : cependant, cette conduite doit être d'une nature telle qu'elle rend le licenciement nécessaire, excluant, ainsi, l'arbitraire patronal (...) ».

Néanmoins, cette nuance ne se retrouvait pas dans l'enseignement issu des derniers arrêts de la Cour de cassation prononcé le 07/05/2001 (JTT, 2001, p. 407) selon lequel lorsque le juge constate que les faits, dûment établis, invoqués pour justifier le licenciement relèvent de la conduite de l'ouvrier, dans le sens extensif que le langage donne à ce terme, le juge doit exclure le caractère abusif du licenciement. Toute autre exigence, par exemple une gravité minimale (Cass., 6 juin 1994, déjà cité), l'existence de reproches antérieurs (Cass., 9 octobre 1995, Bull., 1995, p. 891), des conséquences préjudiciables, ajoute à la loi une exigence qu'elle ne contient pas et violerait celle-ci.

La Cour de cassation optait, ainsi, résolument pour une interprétation littérale de la loi qui retirait au juge de fond tout pouvoir d'apprécier si les faits invoqués étaient suffisamment consistants que pour justifier le licenciement.

La preuve que devait fournir l'employeur était donc double selon l'enseignement traditionnel de la Cour de cassation :

- il devait prouver ce qu'étaient, en fait, les motifs liés à la conduite, à l'aptitude et/ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- il devait démontrer que ces faits avaient un lien avec le licenciement.

La Cour de cassation a, toutefois, opéré un revirement jurisprudentiel aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 (R.G. n° S.09.0092.N).

En effet, selon la Cour de cassation (qui était saisie d'un pourvoi faisant valoir qu'un refus de travail était indiscutablement lié à la conduite du travailleur de telle sorte qu'un licenciement lié à pareil refus n'était pas abusif même si le refus était légitime et proportionné) un licenciement fondé sur un motif en lien avec l'aptitude ou à la conduite du travailleur est abusif lorsque le motif invoqué présente un caractère manifestement déraisonnable.

Il appartient, selon la Cour de cassation, au juge du fond de décider si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime.

La Cour de cassation précisa explicitement, aux termes du dispositif, que manquait en droit le moyen qui considérait que dès que le licenciement d'un travailleur ouvrier présentait un lien avec sa conduite – et indépendamment de la nature de celle-ci – il ne pouvait y avoir de licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et que le juge du fond serait sans pouvoir pour apprécier si la conduite vantée constituait un motif valable de licenciement.

La Cour de cassation rejeta, dès lors, le pourvoi.

L'enseignement dispensé par la Cour de cassation aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 peut, dès lors, être résumé comme suit :

- un licenciement en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier peut, malgré tout, être considéré comme abusif lorsque le motif qui le sous-tend est manifestement déraisonnable ;
- il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en lien avec le licenciement constitue un motif légitime de licenciement ;
- le moyen avancé par l'employeur selon lequel le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3/7/1978 dès que celui-ci présente un lien avec le comportement de l'ouvrier, peu importe la nature de ce comportement, et qu'il n'appartient pas au juge de vérifier si ce comportement constitue un motif valable de licenciement, manque en droit.

Ainsi, dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, le juge conserve, donc, selon la Cour de cassation, un pouvoir conséquent puisqu'il doit, non seulement, identifier les faits constitutifs du motif du licenciement mais, également, déterminer si ce fait (en l'occurrence le comportement de l'ouvrier) est susceptible de constituer un motif légitime et licite au regard de l'article 63 de la loi du 3/7/1978.

En d'autres termes, la Cour de cassation considère que le caractère légitime ou non du comportement du travailleur doit être pris en considération dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement.

Cet arrêt définit, ainsi, les pouvoirs du juge du fond dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement de l'ouvrier et consacre, tout à la fois, l'obligation du contrôle du motif manifestement déraisonnable et celle du comportement légitime adopté par l'ouvrier (voyez : V. GUTMER « Licenciement abusif : un arrêt de la Cour de cassation qui fait du bruit ! », A.E.B. du 31/1 au 13/2/2011, Kluwer ; V. COPPENS « Licenciement abusif : mise au point de la Cour de cassation », in Signaux sociaux, Kluwer, n° 14, Année 28 ; « Contrôle du licenciement de l'ouvrier pour un motif lié à sa conduite : un arrêt décisif de la Cour de cassation », Terra Laboris ASBL, Ors., 2011/1, p. 23 ; V. VANNES et

L. DEAR « La rupture abusive du contrat de travail, Théorie et applications, Bruxelles, Bruylant, 2011, p.140 et ss).

En conclusions, il apparaît au juge du fond de contrôler la réalité du motif invoqué par l'employeur en ce qu'il se fonde sur la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en s'attachant à vérifier si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime, c'est-à-dire que le motif n'est pas manifestement déraisonnable.

Les mêmes principes sont d'application lorsque sont invoqués par l'employeur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service pour justifier le licenciement signifié à un ouvrier.

M. JOURDAN relève, à ce sujet, que « tous motifs avérés, liés à l'expansion de l'entreprise, à la poursuite de son activité ou, tout simplement à sa survie, relèvent de la finalité économique. Ils peuvent entraîner des suppressions d'emploi au détriment de la finalité sociale, vu les exigences de l'intérêt économique. La finalité sociale s'efface, donc, dans les faits, devant celui-ci.

Le contrôle de légalité peut, cependant, s'exercer sur les licenciements intervenus dans ce contexte afin de vérifier si les nécessités vantées sont avérées et si le licenciement est fondé sur celles-ci. Ainsi, pour que l'abus de droit ne soit pas retenu, il faut que le motif invoqué par l'employeur ait un lien direct et nécessaire avec le licenciement.

Par exemple, la réorganisation en tant que telle n'est un motif licite que si elle implique la nécessité de licencier le travailleur visé soit de supprimer une fonction déterminée. Le contrôle du caractère licite du motif de licenciement ne remet donc pas en cause le pouvoir de l'employeur d'opérer des choix au mieux des intérêts de son entreprise. Le contrôle de légalité n'implique pas que les juridictions s'immisceraient dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et qu'elles vérifieraient, ainsi, l'opportunité des mesures mises en œuvre.

Quel que soit le motif (licite), le licenciement ne pourra, toutefois, pas s'accompagner du remplacement du travailleur licencié », conclut cet auteur (M. JOURDAN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier – Evolutions » in « Le licenciement abusif : Notions, Evolutions, questions spéciales », Actes du colloque du 6/3/2009 organisé par la Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, 2009, p. 81).

Il va, effectivement, de soi, que le contrôle opéré par le juge du fond ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement.

En effet, 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, à cet égard, pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci (CLESSE et KEFER, « Examen de jurisprudence » (1995-2001) – Contrat de travail, R.C.J.B., 2003, pp. 237 à 240 et réf. citées), son rôle se limitant à vérifier la validité du motif avancé à l'appui de la décision de rompre, et en aucun cas, l'opportunité de cette décision (CT. Mons, 23 décembre 1994, JTT., 1995, p. 141 et réf. citées ; CT. Bruxelles, 18 mars 2002, JTT., 2002, p. 339 ; CT. Liège, 22 mars 2004, RG. 7242/02, inédit).

Le régime probatoire

Selon l'enseignement de la Cour de cassation : « *La charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur pour l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. 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 d'après l'avis du juge et qui se rapportent à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » (Cass., 15.06.1988, 3^{ème} Ch., JTT, 1989, p.6).

La Cour de céans s'est déjà exprimée dans le même sens en décidant qu'en l'absence de précisions du législateur, il n'y avait pas lieu de limiter à ceux énoncés lors de la rupture les motifs invoqués dont l'employeur a la charge de la preuve et qu'il s'imposait de tenir compte des motifs réels, même si ceux-ci ne sont exprimés par l'employeur qu'au moment où, confronté à une demande d'indemnité, il est appelé à justifier des motifs de l'usage de son droit de licencier (voyez : C.T. Mons, 5^{ème} Ch., 09.10.1981, JTT, 1983, p. 24 et C.T. Mons, 8^{ème} Ch., 06.06.2006, RG 18245 ; C.T. Mons, 2^{ème} Ch., 15.05.2006, RG 18891 ; C.T. Mons, 28.06.2006, RG 19823).

Ainsi, dès lors que l'employeur contre lequel est introduit une action en reconnaissance du caractère abusif du licenciement au sens de l'article 63 précité, invoque en cours de procédure des motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, sont néanmoins susceptibles de révéler le lien existant entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur comme les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, la juridiction saisie ne peut se limiter à l'examen de la réalité du motif effectivement invoqué aux termes de la lettre de congé ou sur le formulaire de chômage C4.

I.1.b) Application des principes au cas d'espèce

n l'espèce, la S.A. WIENERBERGER indique que « *le licenciement de Monsieur M. est justifié par des motifs liés à son aptitude et à son comportement* ».

Elle met en exergue, d'une part, des faits liés à « l'aptitude défaillante » de Monsieur M. et, d'autre part, d'autres liés à son comportement.

La S.A. WIENERBERGER fait observer, s'agissant des manquements en lien avec son « activité défaillante », que Monsieur M. s'est rendu coupable de plusieurs négligences dans l'exécution de son travail *« lesquelles ont été soulignées par des avertissements lui adressés à savoir »* :

- une négligence commise le 5 février 2008 qui a entraîné l'arrêt d'une ligne de production. Un avertissement écrit a été adressé à Monsieur M. qui l'a signé pour réception ;
- une mise en production de briques non conformes au lot. Cet incident est survenu le 17 mai 2010 et a fait l'objet d'un avertissement écrit non signé pour réception par Monsieur M. mais aussi d'un avertissement oral admis par ce dernier dans ses écrits de procédure ;
- le mardi 4 octobre 2011, Monsieur M. a mal exécuté une tâche lui confiée (préparer le remplacement d'un bande déchirée) de telle sorte que le remplacement de cette bande n'a pu être effectué dans le temps engendrant de la sorte un retard et un coût important pour la société. Un avertissement écrit a été signifié à Monsieur M. qui l'a signé pour réception.

D'autre part, la S.A. WIENERBERGER relève *« qu'en sus de cette aptitude défaillante, le comportement de Monsieur M. était, également, insatisfaisant car outre le fait qu'il se montrait inefficace, négligeant dans l'exécution de ses prestations, il a adopté, à plusieurs reprises, des comportements tout à fait inacceptables et irrespectueux à son égard et/ou de ses travailleurs »*.

A cet effet, la S.A. WIENERBERGER évoque les faits suivants :

- le 11 mai 2005, un avertissement lui fut adressé au motif qu'il était arrivé plusieurs fois en retard et surtout en raison du fait que malgré la reconnaissance de son aptitude au travail par le médecin-contrôleur, Monsieur M. ne s'était pas présenté au travail le jour même et était même arrivé en retard le lendemain ;
- le 15 novembre 2005, un avertissement recommandé fut adressé à Monsieur M. suite à son absence du 14 novembre 2005 ;
- le comportement de Monsieur M. à l'égard des travailleurs qu'il devait former laissait à désirer. Ce reproche n'est, toutefois pas matérialisé dans le temps ;

- le comportement de Monsieur M. adopté lors de sa mutation au sein de l'équipe « Rétro » s'est, également, avéré inacceptable car *« il refusa d'exercer les différents postes de travail, comme cela incombait à chaque travailleur, empêchant, ainsi, le bon fonctionnement de l'équipe »*. La S.A WIENERBERGER verse, à cet effet, aux débats une attestation établie le 15 janvier 2013 par Monsieur Ch.... C., responsable du département « Rétro » depuis la mi-octobre 2011 qui confirme les accusations lancées à l'encontre de Monsieur M. par la S.A WIENERBERGER.

Quant à l'ancienneté de certains manquements liés à « l'aptitude défailante » de Monsieur M. et à son comportement

La cour de céans entend rappeler, à ce sujet, que si le temps qui s'écoule entre le comportement dénoncé et le congé n'est pas, en soi, de nature à effacer la conduite reprochée, il peut être susceptible d'affecter le lien de causalité entre le motif invoqué et le licenciement (voyez à ce sujet : V. Vannes et L. Dear, « La rupture abusive du contrat de travail » - Théorie et applications – Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 156 et la jurisprudence citée).

En l'espèce, la cour de céans n'entend pas avoir égard aux manquements reprochés à Monsieur M. les 11 mai 2005, 15 novembre 2005, 5 février 2008 et 17 mai 2010, l'ancienneté des faits déniait tout lien de causalité avec le licenciement lui signifié le 17 novembre 2011.

Le comportement reproché à Monsieur M. à l'occasion de la formation des stagiaires ne peut pas davantage être pris en compte dès lors que ce grief n'est pas matérialisé dans le temps et pas davantage prouvé par la S.A. WIENERBERGER.

D'autre part, il n'y a pas lieu, non plus, de prendre en compte la mauvaise exécution de la tâche confiée le 4 octobre 2011 à Monsieur M. pour apprécier si le licenciement signifié à ce dernier revêt ou non un caractère abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et ce en raison du long délai séparant ce grief allégué de la date du licenciement.

Il en va d'autant plus ainsi que la S.A. WIENERBERGER précise, aux termes de ses conclusions additionnelles d'appel (p. 23) qu'en réalité *« elle a entendu muter Monsieur M. (à partir du 17 octobre 2011) car elle estimait qu'une poursuite de la relation professionnelle avec ce dernier était encore possible si celui-ci s'en donnait les moyens »*.

Elle ajoute « *avoir sincèrement voulu accorder une poursuite à cette relation professionnelle en espérant que Monsieur M. se ressaisirait* » mais « *l'échec de cette mutation due à l'absence criante de volonté de Monsieur M. fut l'élément de trop de sorte qu'elle prit, alors, la décision qui s'imposait de licencier Monsieur M.* » (p. 19 des conclusions additionnelles d'appel).

La S.A. WIENERBERGER reconnaît, ainsi, sans équivoque possible qu'elle a entendu conserver Monsieur M. à son service après le dernier grief lui imputé le 4 octobre 2011 dès lors qu'elle estimait que la poursuite des relations contractuelles se révélait possible si Monsieur M. s'en donnait les moyens. Ce constat justifia, dans le chef de la S.A. WIENERBERGER, sa décision de le muter au sein d'une autre division de l'entreprise, soit le service « Rétro », aux fins de lui permettre de se ressaisir en faisant preuve de rigueur dans l'exercice de ses fonctions.

Il n'en fut malheureusement rien, selon la S.A. WIENERBERGER, puisque selon sa thèse, confirmée par le responsable de cette division Monsieur C., qui accueillit Monsieur M. dès le 17 octobre 2011, ce dernier refusa de s'impliquer concrètement dans ses nouvelles attributions puisqu'il « *ne voulait pas apprendre les différents postes de travail ni participer aux tâches de petite maintenance* ».

L'attitude adoptée par Monsieur M. dans l'exercice des nouvelles tâches lui confiées au sein de la division « Rétro » convainquit la S.A. WIENERBERGER de lui signifier son congé le 17 novembre 2011.

C'est donc bien le comportement prêté à Monsieur M. après le 17 octobre 2011, lorsqu'il fut affecté à la division « Rétro », qui constitue le seul élément à l'origine de son licenciement puisque la S.A. WIENERBERGER évoque explicitement dans ses conclusions additionnelles d'appel (p. 19) que « *l'échec de cette mutation due à l'absence criante de volonté de Monsieur M. fut l'élément de trop* ».

Ces accusations sont, toutefois, formellement contestées par Monsieur M..

La cour de céans estime indispensable d'ordonner d'office en application de l'article 916 du Code judiciaire la preuve par témoins des faits à l'origine du licenciement de Monsieur M. tels qu'ils sont mentionnées dans les conclusions additionnelles d'appel de la S.A. WIENERBERGER et confirmées par le sieur Ch. C. aux termes de son attestation établie le 15 janvier 2013.

S'agissant de faits juridiques, la preuve du comportement adopté par Monsieur M. lors de son affectation au sein de la division « Rétro » peut être apportée par toutes voies de droit en ce compris par témoins (voyez pour les manquements constitutifs de motif grave : Cass., 5 décembre 1994, Pas., I, p. 1053).

Le fait soumis à preuve par témoins a été rédigé comme suit par la cour et répond aux conditions requises de précision et de pertinence telles que prescrites par l'article 915 du Code judiciaire :

« Lorsque Monsieur M. fut affecté à la division « Rétro » à partir du 17 octobre 2011, département placé sous l'autorité de Monsieur Ch. C. (responsable production), il déclara d'emblée à ce dernier « qu'il ne voulait pas apprendre les différents postes de travail », comme cela incombait à chaque travailleur, « et certainement pas participer à des tâches de « petite maintenance » ».

Monsieur M. ne souhaitait occuper que le « poste aux doseurs ».

Monsieur C. a tenté de le raisonner, de le remotiver en lui expliquant l'esprit de flexibilité et de polyvalence qui régnait au sein de la division « Rétro ».

Un temps de réflexion fut accordé à Monsieur M. pendant les semaines qui suivirent sa mutation pour qu'il modifie son comportement mais il est demeuré sur ses positions, situation qui conduisit la direction à le licencier ».

Ce fait répond assurément aux conditions prescrites par l'article 915 du Code judiciaire et sera de nature à permettre à la cour d'asseoir sa conviction sur le fondement des allégations de la S.A. WIENERBERGER dès lors :

- qu'il porte sur des éléments concrets dont les témoins pressentis seront amenés à confirmer ou infirmer la réalité ;
- qu'il est matérialisé avec précision dans le temps et l'espace ;
- qu'il est pertinent car apte à faire la preuve des allégations de la S.A. WIENERBERGER (voir à ce sujet : J. VAN COMPERNOLLE et G. CLOSSET-MARCHAL, « Droit judiciaire privé », 1991, 801, Examen de jurisprudence, R.C.J.B., 2001, p. 737).

Il est entendu que devra obligatoirement être auditionné en qualité de témoin Monsieur Ch. C., auteur d'une attestation produite aux débats (article 937 du Code judiciaire).

La circonstance selon laquelle Monsieur C. est le préposé d'une des parties au litige ne constitue pas un obstacle à ce qu'il soit entendu sous la foi du serment, seule son audition sous la foi du serment étant de nature à assurer le respect de la sécurité juridique et, partant, à garantir la fiabilité de son témoignage.

Il y a lieu de réserver à statuer sur le fondement de la requête d'appel en ce qu'elle conteste le jugement dont appel qui a conclu à l'absence de licenciement abusif.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement ;

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

Déclare la requête d'appel recevable ;

Avant de statuer sur le fondement de la requête d'appel en ce qu'elle conteste le jugement dont appel qui a conclu que le licenciement de Monsieur M. était motivé par son comportement, ordonne, d'office, par application de l'article 916 du Code judiciaire, une enquête par témoins et autorise, à cette fin, la S.A. WIENERBERGER à rapporter la preuve par toutes voies de droit en ce compris par témoins, du fait précis, pertinent et admissible suivant :

« Lorsque Monsieur M. fut affecté à la division « Rétro » à partir du 17 octobre 2011, département placé sous l'autorité de Monsieur Ch. C. (responsable production), il déclara d'emblée à ce dernier « qu'il ne voulait pas apprendre les différents postes de travail », comme cela incombait à chaque travailleur, « et certainement pas participer à des tâches de « petite maintenance » ».

Monsieur M. ne souhaitait occuper que le « poste aux doseurs ».

Monsieur C. a tenté de le raisonner, de le remotiver en lui expliquant l'esprit de flexibilité et de polyvalence qui régnait au sein de la division « Rétro ».

Un temps de réflexion fut accordé à Monsieur M. pendant les semaines qui suivirent sa mutation pour qu'il modifie son comportement mais il est demeuré sur ses positions, situation qui conduisit la direction à le licencier ».

Dit que dans le cadre des enquêtes d'office ordonnées par la cour de céans, Monsieur Ch. C. devra obligatoirement être entendu en qualité de témoin ;

Réserve à Monsieur M. la preuve contraire dudit fait ;

Désigne Monsieur le Conseiller X. VLIEGHE, pour tenir tant les enquêtes directes que contraires ;

Dit que le conseiller commissaire ne fixera la date des enquêtes qu'après dépôt au greffe de la liste des témoins par l'intimée et consignation de la taxe des témoins ;

Réserve les dépens et renvoie la cause au rôle particulier de la 2^{ème} chambre ;

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, conseiller,

Monsieur G. MUSIN, conseiller social suppléant au titre d'employeur,

Monsieur A. DI SANTO, conseiller social au titre d'ouvrier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux G. MUSIN et A. DI SANTO, par Monsieur X. VLIEGHE, avec l'assistance de Monsieur V. DI CARO, greffier.

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire du **17 JUIN 2015** par Monsieur X. VLIEGHE, conseiller, avec l'assistance de Monsieur V. DI CARO, greffier.