



Chambre 2
Numéro de rôle 2014/AM/253
STOGEMA SA / D.A.
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
21 mars 2016**

Droit du travail - Contrat de travail d'ouvrier – Licenciement pur absence injustifiée – Travailleur en incapacité de travail – Employeur mettant en demeure le travailleur de justifier la prolongation de son absence au travail – Employeur licenciant le travailleur avant même la réception de la lettre l'invitant à justifier son absence au travail pendant 3 jours après une longue période d'incapacité de travail justifiée par certificats médicaux - Licenciement fondé sur un motif manifestement déraisonnable – Droit pour le travailleur au bénéfice d'une indemnité pur licenciement abusif fondée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Article 578, 1^o, du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

LA S.A. STOGEMA, dont le siège social est établi à

Partie appelante, comparissant par son conseil Maître L. Chevalier, avocat à Bruxelles

CONTRE :

Monsieur D.A., domicilié à

Partie intimée, comparissant en personne et assisté de son conseil Maître Menna, avocate à La Louvière ;

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 2 mai 2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Tournai, appel formé par requête reçue au greffe le 9 juillet 2014 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire le 3 novembre 2014 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour la SA STOGEMA, ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe de la cour le 2 septembre 2015 ;

Vu, pour Monsieur D.A., ses conclusions de synthèse déposées au greffe de la cour le 10 novembre 2015 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 4 janvier 2016 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour le 9 juillet 2014, la S.A. STOGEMA a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 2 mai 2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division 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 Monsieur D.A., né le, a été occupé pour compte de la S.A. STOGEMA en qualité d'ouvrier dans les liens d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée et à temps plein le 14 juin 2000 avec effet au 15 juin 2000 pour exercer les fonctions de magasinier/chauffeur de semi-remorque.

La S.A. STOGEMA indique qu'à partir de 2003, le comportement de Monsieur D.A. fut « critiquable » ainsi que le prouvent trois courriers lui adressés respectivement les 31 mars et 30 septembre 2003 ainsi que le 15 décembre 2006 dont il accusa réception sans émettre d'observations.

Elle relève qu'une incapacité de travail débuta le 26 mai 2009 et était prévue jusqu'au 7 juin 2009, suivant le certificat médical du Docteur LABRIQUE.

Le lundi 8 juin 2009, Monsieur D.A. ne se présenta pas au travail, de même que les mardi 9 et mercredi 10 juin 2009.

En date du 10 juin 2009, la S.A. STOGEMA adressa par recommandé une demande d'explications.

Présumant que ce courrier parviendrait à Monsieur D.A. le lendemain 11 juin et que celui-ci prendrait immédiatement contact avec elle, la S.A. STOGEMA rompit le contrat pour motif grave le 11 juin 2009 car elle restait sans nouvelles de lui.

La lettre de rupture était libellée comme suit :

*« Monsieur,
Après quatre jours d'absence injustifiée, nous ne sommes toujours pas en possession d'un certificat médical justificatif.
Vous vous trouvez dès lors en illégalité vis-à-vis des devoirs que vous avez envers votre employeur et ceci constitue une faute grave qui implique la rupture de votre contrat de travail sans préavis ».*

La S.A. STOGEMA précise que le 12 juin 2009 à 14h30, Monsieur D.A. se présenta dans son bureau pour lui remettre un certificat médical daté du 11 juin le couvrant pour la période comprise entre cette date et le 21 juin 2009 ainsi qu'un « certificat médical » justifiant son absence du 8 au 10 juin 2009 dont elle prétend n'avoir jamais pris connaissance auparavant.

La S.A. STOGEMA soutient avoir indiqué à Monsieur D.A. qu'elle acceptait de renoncer à son renvoi notifié la veille pour autant qu'il fasse amende honorable en mentionnant sur le « certificat médical » relatif à la période d'absence débutant le 8 juin qu'il l'avait effectivement remis le 12 juin 2009.

Monsieur D.A. refusa, selon elle, d'obtempérer à cette exigence et quitta l'entreprise pour ne plus y réapparaître.

La S.A. STOGEMA adressa, dès lors, à Monsieur D.A. une nouvelle lettre datée du 12 juin 2009 (mais expédiée le 15 juin 2009) dans les termes ci-après :

*« Monsieur,
Par la présente, nous vous confirmons nos courriers « RECOMMANDE » des 10 et 11 juin 2009 et actons par la présente votre abandon de travail, mettant fin de la sorte à votre contrat de travail à dater du 11/06/2009 à 8 heures.
Veuillez nous restituer le passeport social et les clés de la grille d'entrée. »*

La version des faits présentée par Monsieur D.A. est différente dès lors que ce dernier relève qu'il a été reconnu en incapacité de travail à partir du 18 mai 1999 et qu'il a justifié son absence par certificats médicaux que la S.A. STOGEMA reconnaît avoir reçus jusqu'au 7 juin 2009.

Il indique qu'en date du 4 juin 2009, il a avisé, par téléphone, la S.A. STOGEMA que son incapacité serait prolongée jusqu'au 8 juin 2009.

Monsieur D.A. souligne avoir été invité, le 10 juin 2009, par son employeur à justifier son absence depuis le 8 juin 2009 et qu'il y réserva suite en le rencontrant dans ses bureaux le 11 juin 2009 à 14 heures, entrevue à l'occasion de laquelle il lui remit un duplicata du certificat médical justifiant son incapacité du 8 juin au 14 juin 2009 ainsi qu'un nouveau certificat de prolongation pour la semaine suivante.

Selon la thèse développée par Monsieur D.A., la S.A. STOGEMA lui a, également, reproché de ne pas s'être présenté auprès du service de médecine du travail ADHESIA alors qu'il a réservé suite à la convocation lui adressée pour un examen médical programmé le 6 juin 2009 recevant, à cette occasion, son formulaire d'évaluation de santé mentionnant « qu'il devait être mis en congé de maladie » lequel fut remis à son employeur.

Monsieur D.A. soutient que la lettre de rupture pour motif grave fut postée après l'entretien précité du 11 juin 2009 alors que la S.A. STOGEMA avait été informée de la prolongation de son incapacité.

L'organisation syndicale de Monsieur D.A. contesta, par courrier du 17 juin 2009, le fondement du licenciement signifié à ce dernier et réclama, tout à la fois, une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif.

Faute pour la S.A. STOGEMA de réserver suite aux revendications formulées par Monsieur D.A., ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Les antécédents de la procédure

Par citation signifiée le 18 septembre 2009, Monsieur D.A. assigna la S.A. STOGEMA devant le tribunal du travail de Tournai aux fins de l'entendre condamner à lui verser :

- la somme de 2.407,77 € bruts à titre de solde d'indemnité de préavis ;
- la somme brute de 10.433,66 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- les intérêts légaux et judiciaires.

Monsieur D.A. sollicitait, également, la condamnation de la S.A. STOGEMA à lui délivrer des fiches de paie relatives aux montants postulés, dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir et, à défaut, sa condamnation à verser une astreinte de 50 € par jour de retard.

Enfin, il postulait la condamnation de la S.A. STOGEMA aux frais et dépens de l'instance et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

Par jugement du 23 novembre 2010, le tribunal du travail de Tournai :

- Déclara la demande recevable ;
- Dit la demande sans objet en ce qui concerne la réclamation de la somme brute de 2.407,77 euros à titre de solde d'indemnité de préavis (dans la mesure où la S.A. STOGEMA avait converti le licenciement pour motif grave en licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis et la délivrance des fiches de paie assortie d'une astreinte en raison du paiement du montant postulé;
- Avant-dire-droit sur l'examen du fondement de la demande d'indemnité pour licenciement abusif, ordonna la réouverture des débats afin de permettre :
 - aux parties de déposer au greffe pour le 30 janvier 2011 au plus tard les pièces complémentaires demandées au point IV.3 du jugement (communiquer une copie du formulaire C 4 et du certificat médical relatif à l'incapacité de travail durant la période du 8 au 10 juin 2009) ;
 - aux parties de déposer leurs observations écrites ;
 - à Monsieur D.A. et à Monsieur Freddy VANDERHAEGEN (administrateur-délégué muni des statuts de la S.A. STOGEMA), de comparaître personnellement conformément aux dispositions des articles 992 et suivants du Code judiciaire ;
- Fixa la cause à l'audience publique de plaidoiries du mardi 26 avril 2011 ;
- Réserva à statuer sur le surplus et les dépens.

Par un jugement subséquent prononcé le 2 mai 2014, le tribunal du Travail de Mons et de Charleroi, division de Tournai :

- déclara la demande recevable et fondée ;
- condamna la S.A. STOGEMA à verser à Monsieur D.A. une indemnité pour licenciement abusif de 10.433,66 € bruts à majorer des intérêts au taux légal à dater du 18 septembre 2009 jusqu'à parfait paiement ;
- condamna la S.A. STOGEMA aux entiers frais et dépens de l'instance liquidés jusqu'à 1.228,18 € ;
- dit n'y avoir pas lieu à exécution provisoire du présent jugement.

La S.A. STOGEMA interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

La S.A. STOGEMA fait grief au tribunal d'avoir pris la cause en délibéré sans que les parties n'aient conclu au fond depuis le prononcé du jugement du 23 novembre 2010, sans qu'elles n'aient abordé le fond en plaidoiries et sans qu'elles n'aient été entendues dans le cadre de la comparution personnelle ordonné par le premier jugement du 23 novembre 2010.

Elle indique que « les errements de procédure commis par le tribunal, tant originellement que dans sa nouvelle composition, ainsi que par le greffe, rendent la procédure irrégulière ».

Abordant le fond du litige, la S.A STOGEMA précise que le chef de demande relatif au solde d'indemnité compensatoire de préavis est devenu sans objet de même que la demande portant sur la délivrance des fiches de paie.

S'agissant du chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif, elle rappelle que Monsieur D.A. n'ignorait pas que, lors de ses absences, il devait la prévenir préalablement pour permettre son remplacement par le beau-fils de l'administrateur-délégué, Monsieur E.B., lui-même salarié d'une autre société, la S.A. TRANSPORTS BYL.

La S.A. STOGEMA indique que Monsieur D.A. a été en incapacité de travail jusqu'au 7 juin 2009 mais que n'ayant pas été avisée de la prolongation de la maladie le vendredi 5 juin 2009, elle se retrouva sans magasinier le lundi 8 juin 2009 : il en fut de même, selon elle, les 9 et 10 juin 2009 ce qui la conduisit à solliciter des explications auprès de Monsieur D.A..

Elle fait valoir que n'ayant reçu aucune réponse le lendemain 11 juin 2009, elle se vit contrainte de mettre fin au contrat de travail pour motif grave (converti par après en licenciement classique).

La S.A. STOGEMA estime que la rupture du contrat de travail se justifiait d'autant plus que Monsieur D.A. avait fait preuve, par le passé, d'un manque de conscience professionnelle dénoncé par les lettres d'avertissement des 31 mars 2003, 30 septembre 2003 et 15 décembre 2006 et qu'il n'ignorait pas qu'il ne pouvait laisser sans nouvelle son employeur pendant 4 jours dès lors qu'il était le seul magasinier de la société.

Or, observe-t-elle, Monsieur D.A. ne donna signe de vie que le 12 juin 2009 dans l'après-midi, ce que confirment Mesdames F. et C. V. aux termes d'attestations rédigées conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire.

La S.A. STOGEMA persiste à prétendre que ce n'est pas le 11 juin 2009 à 14 heures que Monsieur D.A. se présenta au siège de l'entreprise mais bien le 12 juin à 14 heures 30 : Monsieur D.A. se retrouva en présence de l'administrateur- délégué accompagné de ses deux filles, C. et F., ainsi que de son beau-fils et il y fut question de l'absence au travail non justifiée pour la période du 8 au 11 juin 2009.

Elle indique qu'après avoir remis un certificat médical du docteur LABRIQUE daté du 11 juin 2009 et le couvrant du 11 au 21 juin 2009, Monsieur D.A. exhiba un document qu'il prétendit être un certificat médical justificatif de son incapacité de travail pour les trois journées des 8, 9 et 10 juin 2009.

Selon la S.A STOGEMA, son administrateur-délégué n'accepta d'enregistrer ce « certificat médical » que pour autant que Monsieur D.A. mentionne au bas du document qu'il l'avait remis le 12 juin à 14 H 30' afin de démontrer qu'il n'avait pas réceptionné le justificatif de incapacité alléguée dans le délai légal.

Elle souligne que Monsieur D.A. opposa une fin de non-recevoir à cette demande et préféra quitter les bureaux de l'entreprise ce qui explique qu'elle lui envoya une lettre postée vers 15 heures dénonçant son abandon de travail.

La S.A. STOGEMA relève, ainsi, que Monsieur D.A. a perdu définitivement son emploi suite à son refus d'obtempérer à sa demande d'autant plus légitime qu'elle n'avait pas été informée de la prolongation de son absence au travail.

Elle estime, ainsi, renverser la présomption de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en démontrant que le licenciement est basé sur des motifs sérieux même si ceux-ci ne justifiaient pas une rupture du contrat pur motif grave : la rupture du contrat est, en effet, imputable à la conduite personnelle et professionnelle de Monsieur D.A. qui n'a pas averti son employeur de son absence ni transmis en temps et heure les justificatifs de celle-ci entravant, ainsi , par sa légèreté persistante le fonctionnement de l'entreprise alors qu'il avait fait l'objet de trois avertissements explicites relatifs à son comportement désinvolte au travail.

La S.A. STOGEMA sollicite la réformation du jugement dont appel.

POSITION DE MONSIEUR D.A. :

Monsieur D.A. indique avoir été reconnu en état d'incapacité de travail à partir du 18 mai 2009 laquelle fut justifiée par certificats médicaux, ce que la S.A. STOGEMA reconnaît jusqu'au 7 juin inclus.

Il relève que, par un entretien téléphonique du 4 juin 2009, il a informé la S.A. STOGEMA de la prolongation de son incapacité à partir du 8 juin 2009 et qu'en date du 11 juin 2009 à 14 heures, il rencontra l'administrateur-délégué de celle-ci dans ses bureaux « afin de clarifier la situation » lui remettant à cette occasion, un duplicata du certificat médical couvrant la semaine du 8 au 14 juin 2009 ainsi qu'un nouveau certificat de prolongation pour la semaine suivante.

Monsieur D.A. estime qu'il apparaît inutile d'ordonner la comparution personnelle des parties ou une enquête par témoins et ce d'autant que les témoins proposés sont les enfants du chef d'entreprise.

Il confirme, d'autre part, s'être bien présenté le 6 juin 2009 auprès du service médical du travail ADHESIA et avoir reçu, à cette occasion, son formulaire d'évaluation de santé.

Monsieur D.A. relève que la lettre de rupture pour motif grave fut postée postérieurement à cet entretien, soit le 11 juin 2009 à 15 heures comme l'atteste le cachet postal ; ainsi, la S.A. STOGEMA avait parfaitement connaissance, à ce moment-là, non seulement de la prolongation de son incapacité mais disposait, également du justificatif.

Il estime que le licenciement qui lui fut signifié présente un caractère abusif et sollicite, partant, la confirmation du jugement dont appel.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement de la requête d'appel

I. 1. Remarques préliminaires

La S.A. STOGEMA entend dénoncer l'irrégularité de la procédure mue devant le premier juge dès lors que celui-ci a pris la cause en délibéré « sans que les parties n'aient conclu au fond depuis le prononcé du jugement du 23 novembre 2010, sans qu'elles n'aient abordé le fond en plaidoiries et sans qu'elles n'aient été entendues dans le cadre de la comparution ordonné par le jugement du 23 novembre 2010 ».

Cependant, elle n'en déduit aucune conséquence sur le plan juridique de sorte que le développement de ce moyen ne présente strictement aucun intérêt pour l'issue du présent dossier.

Le premier juge, devant qui la cause fut replaidée ab initio sur les points de droit non tranchés aux termes du jugement prononcé le 23 novembre 2010, a pu légitimement considérer que la mesure d’instruction ordonnée par le jugement du 23 novembre 2010 prononcé par un siège entièrement distinct, ne présentait pas ou plus d’intérêt pour la solution du litige « à défaut d’avoir été menée dans un délai raisonnable et vu l’évolution de la jurisprudence » : en effet, chaque juge apprécie souverainement la pertinence des mesures d’instruction proposées par les parties (en fonction des éléments de fait et des moyens de preuve lui fournis par celles-ci) ou par le juge qui a précédemment connu de la cause avant lui.

Les parties se sont accordées à l’audience de plaidoiries pour considérer que seul demeurait en litige le chef de demande portant sur le licenciement abusif.

I. 2. Quant au chef de demande portant sur l’indemnité pour licenciement abusif

II. 2. 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. 2. B) Application des principes au cas d'espèce

La cour de céans entend rappeler 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).

Très clairement, la cour de céans n'entend pas avoir égard aux manquements reprochés à Monsieur D.A. les 31 mars et 30 septembre 2003 ainsi que les 15 décembre 2006 pour apprécier le fondement du chef de demande portant sur le licenciement abusif, le temps écoulé entre la survenance des griefs reprochés à Monsieur D.A. et mentionnés dans ces courriers d'avertissement et le licenciement déniait tout lien de causalité avec ce dernier.

En réalité, suivant la thèse soutenue par la S.A. STOGEMA aux termes de ses conclusions de synthèse d'appel, « la décision de rupture du contrat est imputable à la conduite personnelle et professionnelle de Monsieur D.A. qui n'a pas averti son employeur de son absence ni transmis en temps et en heure les justificatifs de celle-ci entravant, ainsi, par sa légèreté persistante le fonctionnement de l'entreprise ».

Les parties sont, en réalité, contraires en fait sur le déroulement précis des faits ayant précédé le licenciement signifié à Monsieur D.A. dès lors que :

- ce dernier soutient la thèse selon laquelle il a avisé son employeur par téléphone le 4 juin 2009 de la prolongation de son incapacité à dater du 8 juin 2009 et a rencontré son employeur, dans ses bureaux, le 11 juin 2009 à 14 heures en lui remettant un duplicata du certificat médical pour la semaine du 8 au 14 juin 2009 ainsi qu'un nouveau certificat de prolongation pour la semaine suivante ;
- alors que la S.A. STOGEMA prétend, tout au contraire, avoir été contrainte de licencier Monsieur D.A. le 11 juin 2009 dans la mesure où ce dernier n'a plus justifié son incapacité à partir du 8 juin 2009, la seule rencontre entre Monsieur D.A. et l'administrateur-délégué de la société accompagné de ses deux filles ayant eu lieu le 12 juin 2009 à 14 H 30' au cours de laquelle Monsieur D.A. exhiba un certificat médical du docteur LABRIQUE daté du 11 juin 2009 le couvrant du 11 au 21 juin 2009 ainsi qu'un autre document qu'il prétendit être un certificat médical justificatif de son incapacité de travail pour les journées des 8, 9 et 10 juin 2009.

En l'espèce, il est acquis que Monsieur D.A. était en incapacité de travail dûment justifiée depuis le 18 mai 2009 (selon le travailleur) ou depuis le 26 mai 2009 (selon la S.A. STOGEMA) : cette dernière admet, toutefois, que l'incapacité de travail a été justifiée jusqu'au 7 juin 2009 sans pour autant produire le ou les certificat(s) médical (aux).

Le samedi 6 juin 2009, Monsieur D.A. a été soumis à un examen médical réservé au travailleur chargé d'un poste de sécurité dont l'employeur avait connaissance puisqu'il lui reproche de ne pas s'y être présenté ; le conseiller en prévention - médecin conseil auprès d'Adhesia a considéré que Monsieur D.A. devait être mis en congé de maladie.

Cependant, le formulaire d'évaluation de santé a seulement été porté à la connaissance de l'employeur le 15 juin 2009 (pièce 2 du dossier de la S.A. STOGEMA).

Par courrier recommandé du mercredi 10 juin 2009, la S.A. STOGEMA indiqua au travailleur :

« Le samedi 5 juin 2009, vous aviez l'obligation de vous présenter auprès du service médical du travail, la société ADHESIA.

Nous apprenons par courrier, que vous ne vous êtes pas présenté à cette convocation.

D'autre part, suivant certificat médical en notre possession, votre absence pour maladie n'est plus couverte depuis le lundi 8 juin 2009 inclus, date à laquelle vous deviez vous représenter au travail.

Nous attendons vos explications justificatives à ce sujet, avant de prendre les mesures qui s'imposent... ».

Alors qu'aucun délai n'était précisé à l'attention du travailleur, dès le 11 juin 2009, la S.A STOGEMA notifia, par recommandé, le licenciement pour motif grave en ces termes :

«Après quatre jours d'absence injustifiée, nous ne sommes toujours pas en possession d'un certificat médical justificatif.

Vous vous trouvez dès lors en illégalité vis à vis des devoirs que vous avez envers votre employeur et ceci constitue une faute grave qui implique la rupture du contrat de travail, sans préavis ».

Par courrier daté du 12 juin mais expédié le 15 juin 2009, l'employeur indiqua encore :

« Par la présente, nous vous confirmons nos courriers "recommandé" des 10 et 11 juin 2009 et actons par la présente votre abandon de travail, mettant fin de la sorte à votre contrat de travail à dater du 11 juin 2009 à 8 heures. Veuillez nous restituer le passe port social et les clés de la grille d'entrée... ».

Dans le cadre de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, lorsque, comme en l'espèce, l'ouvrier conteste avoir été licencié pour des motifs liés à sa conduite, il appartient à l'employeur de démontrer :

- l'existence des faits qui l'ont conduit à prendre la décision de rupture,
- l'imputation de ces faits à la conduite personnelle du travailleur.

La charge de la preuve repose *donc* sur l'employeur qui doit prouver sa version des faits à savoir que Monsieur D.A. n'aurait pas justifié par certificat son absence pour maladie à dater au lundi 8 juin 2009 alors qu'il l'avait fait précédemment.

De l'absence d'exigence de forme, il découle que le congé peut être non seulement explicite mais aussi tacite pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail (Cass., 16 /6/1976, J.T.T., 1976, p. 349).

Ainsi, le manquement d'une partie à ses obligations, même essentielles, ne suffit pas à conclure à la rupture du contrat de travail (Cass., 26/1/2004, www.juridat.be) : il ne produira cet effet qu'à condition qu'il témoigne de la volonté de ne plus exécuter le contrat (C.T. Liège, 16/1/2014, JTT, 2014, p. 130).

Le juge du fond décide souverainement si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de mettre fin au contrat (Cass., 26/2/1990, Chr. D.S., 1990, p. 293) , volonté qui ne peut toutefois résulter du seul manquement (Cass., 13/1/1986, JTT, 1987, p. 57).

L'absence injustifiée du travailleur n'est donc pas, par elle-même, suffisante pour déduire une volonté de rompre le contrat dans le chef du travailleur.

Dans les appréciations du juge du fond, il est, en particulier, fréquemment relevé que l'employeur se doit d'être prudent lorsque cette absence est proche d'une période d'absence justifiée (W. Van Eeckhoutte, « Compendium social 2004-2005, - Droit du travail », Kluwer, n° 5415 et jurisprudence citée).

Dans le même cadre, la jurisprudence et la doctrine relèvent, également, l'utilité pour la partie qui invoque le manquement de son cocontractant pour conclure à la rupture du contrat de travail, d'adresser à ce dernier une mise en demeure : « d'une part, relève L. Dear, « parce que la loyauté requiert de contester la situation dénoncée avant de constater la rupture du contrat et, d'autre part, parce qu'il s'agit d'une application de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 qui impose aux parties le respect et les égards mutuels » (L. Dear, « La sanction de la modification unilatérale – L'acte équipollent à rupture ou la résolution judiciaire : avantages et inconvénients » in « La modification unilatérale du contrat de travail » sous la coordination scientifique de S. Gilson, Anthemis, 2010, p. 91).

Une mise en demeure préalable à la constatation s'impose également en ce qu'elle constitue une règle générale en droit des obligations s'appliquant tant à l'inexécution qu'au simple retard d'exécution (C.T. Bruxelles, 5/1/1988, JTT., 1988, p. 379).

Selon S. Gilson (« La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble » in « La modification unilatérale du contrat », sous la coordination scientifique de S. Gilson,

Anthemis,2010, 240, p. 27), « l'absence injustifiée du travailleur constitue l'hypothèse classique d'acte équipollent à rupture imputé au travailleur. L'absence injustifiée, fût-elle fautive, constitue selon la jurisprudence de la Cour de cassation, un manquement à une obligation contractuelle d'effectuer le travail convenu qui, même s'il s'agit d'un manquement essentiel, ne met pas fin en soi au contrat de travail. Tout est, néanmoins, un cas d'espèce, et la jurisprudence va s'attacher aux circonstances de la cause et, notamment, à l'existence d'une mise en demeure ».

La question soumise à la cour de céans consiste à déterminer si Monsieur D.A. est resté en défaut de justifier son absence à partir du 8 juin 2009 et, dans l'affirmative, si, par ce comportement, il a manifesté sa volonté de rompre le contrat, comportement interprété par la S.A. STOGEMA comme constitutif d'un motif grave, ce qui a justifié, selon elle, le licenciement opéré le 11 juin 2009 (même si dans le cadre du débat judiciaire noué devant le premier juge, la S.A. STOGEMA a converti le licenciement pour motif grave en licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis).

La cour de céans considère que le comportement de la S.A. STOGEMA est manifestement déraisonnable en l'espèce dès lors qu'elle a rompu le contrat de travail pour motif grave dès le 11 juin 2009 en tirant argument d'une absence non justifiée par certificat médical alors qu'elle a seulement informé Monsieur D.A. de n'avoir pas reçu de justificatif de son absence par courrier recommandé du 10 juin 2009, soit la veille de la rupture du contrat : en d'autres termes, selon sa propre thèse (voyez à ce sujet le courrier du 12 juin 2009 de la S.A. STOGEMA adressé à Monsieur D.A. le 15 juin 2009), la S.A. STOGEMA a pris la décision de licencier Monsieur D.A. dès le 11 juin 2009 à 8 heures du matin, (comme le mentionne explicitement son courrier du 12 juin 2009) sans permettre à Monsieur D.A. de réagir à l'envoi recommandé du 10 juin 2009 puisque celui-ci n'aurait pas pu être réceptionné avant le 11 juin 2009!

Il apparaît, ainsi, sans équivoque aucune, que le motif invoqué par la S.A. STOGEMA pour licencier Monsieur D.A. (absence injustifiée de 4 jours) apparaît manifestement déraisonnable dès lors que ce dernier a été licencié avant d'avoir pu fournir les explications requises à son absence prétendument injustifiée depuis le 8 juin 2009 comme l'y invitait le courrier recommandé lui adressé par la S.A. STOGEMA le 10 juin 2009.

Dans ces circonstances, la comparution personnelle des parties sollicitée par la S.A. STOGEMA aux fins de dénoncer la contrevérité dont est entachée la version des faits soutenue par Monsieur D.A. ne présente strictement aucun intérêt puisqu'elle a pour objet de faire prétendument éclater la vérité sur la date exacte de l'entrevue entre Monsieur D.A. et l'administrateur-délégué de la S.A. STOGEMA, Monsieur V., accompagné de ses deux filles. Ors, quelle que soit la vérité à ce propos (entretien programmé le 11 juin 2009 à 14 heures ou le 12 juin 2009 à 14 H 30'), il n'en demeure pas moins que l'entrevue a eu lieu postérieurement à la décision de rompre le contrat pour motif grave, puisque selon l'aveu même de la S.A. STOGEMA contenu dans son courrier du 12 juin 2009, cette dernière a mis fin au contrat de travail avenü entre les parties le 11 juin 2009 à 8 heures!

En conclusions, la S.A. STOGEMA ne renverse en aucune façon la présomption de licenciement abusif édictée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 puisque le motif de licenciement apparaît manifestement déraisonnable.

Ce constat conduit la cour de céans à déclarer la requête d'appel non fondée et, partant, à confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la S.A. STOGEMA à verser à Monsieur D.A. la somme brute de 10433,66 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 18 septembre 2009 jusqu'à parfait paiement.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

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 mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la S.A. STOGEMA aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Monsieur D.A. à la somme de 1.210 € étant l'indemnité de procédure de base ;

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

Monsieur X. VLIEGHE, président,
Monsieur H. BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur A. DI SANTO, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de :

Monsieur V. DI CARO, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du **21 MARS 2016** par Monsieur X. VLIEGHE, président, avec l'assistance de Monsieur V. DI CARO, greffier.

Le greffier,

Le président,