



Chambre 3
Numéro de rôle 2016/AM/439
X.SCRL-FS C.N.
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
12 décembre 2017**

Contrat de travail d'ouvrier – Indemnité pour licenciement abusif.
Article 578 du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La SCRL X., dont le siège social est établi à

Appelante, comparaisant par son conseil Maître Wattiez, avocate à
Havannes ;

CONTRE :

C. N., domiciliée à

Intimée, représentée par M. Laurent Dillemans, délégué syndical
porteur de procuration ;

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

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 19 décembre 2015, dirigée contre le jugement prononcé le 14 novembre 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle prise le 10 janvier 2017 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseil et représentant des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 14 novembre 2017 ;

Vu les dossiers des parties ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme N.C. a été occupée en qualité d'ouvrière depuis le 29 avril 2008 au service de la SCRL X.. Elle exerçait des activités donnant droit à l'attribution de titres-services dans un centre de repassage.

En date du 14 février 2012, la SCRL X. a mis fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis correspondant à 35 jours de rémunération prenant cours le 20 février 2012. La lettre de congé était libellée en ces termes :

« Il m'a été donné de constater que depuis un certain temps, vous affichez un comportement négatif au travail. Ce mardi 14/02/2012, alors que vous étiez planifiée, vous n'avez pas voulu venir travailler. Vous avez prétexté que Paula qui devait travailler avec vous étant malade, vous avez librement décidé de commencer à 10h30 pour fermer le centre de repassage le soir.

Notre centre de N..... est ainsi resté fermé jusqu'à mon arrivée à 8H00 alors que vous étiez sensée ouvrir à 7H30. Considérant ce manquement comme une faute professionnelle grave nous estimons que vous ne convenez plus. Dès lors, nous sommes au regret de vous signifier votre licenciement avec un préavis de 35 jours calendrier qui prendra cours le lundi 20 février 2012 ».

Mme N.C. a, par courrier du 16 février 2012, contesté le contenu de la lettre de congé :

« Permettez-moi de contester vivement ce que vous considérez comme une faute grave dans votre recommandé dont il est question en objet.

En aucun cas je n'ai refusé de venir travailler le 14/02/2012, suite à une erreur d'interprétation j'ai supposé, comme c'était le cas jusqu'alors, que je devais décaler naturellement mon horaire suite à l'absence de Paula, je n'ai donc pas décidé librement, comme vous le sous entendez, de venir travailler à 10h30.

Je tiens de plus à vous rappeler que jamais en quatre années d'ancienneté, on a eu à se plaindre de retards, d'absentéisme répété ni de quelques problèmes d'horaires que ce soit de ma part.

Je n'ai, durant ces quatre ans, reçu aucun avertissement pour un quelconque motif, et que le 14 février en question, M. A.K. m'a signifié mon erreur d'horaire par téléphone à 8h20 et je me suis immédiatement rendue sur mon poste de travail à 8h50.

Votre phrase « vous n'avez pas voulu venir travailler » est non seulement disproportionnée mais aussi mensongère et offensante.

(...) ».

La SCRL X. y répondit le 21 février 2012 :

« En réponse à votre recours dont l'objet est repris en marge, ma hiérarchie et moi tenons à vous préciser que vous n'avez pas été licenciée pour le motif professionnel commis et évoqué dans la lettre de rupture de notre contrat.

En effet, si le motif professionnel avait été retenu contre vous, nous n'aurions pas subordonné votre licenciement à la prestation de votre préavis de 35 jours conformément à la réglementation en vigueur.

Comme nous l'avons clairement souligné au terme de notre lettre de résiliation du contrat, vous avez sans doute commis une faute professionnelle mais vous avez été réellement licenciée parce que vous ne convenez plus. Fort de ce qui précède et après examen minutieux de tous les éléments, nous ne pouvons accéder favorablement à votre recours. Par conséquent nous confirmons votre licenciement.

(...) ».

L'échange subséquent de correspondance avec son organisation syndicale n'ayant pas permis de dégager une solution amiable, Mme N.C. a soumis le litige au tribunal du travail de Mons par requête du 11 février 2013. La demande originaire, telle que précisée en cours d'instance, avait pour objet d'entendre condamner la SCRL X. au paiement de la somme de 10.383,88 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 26 mars 2012 sur les montants bruts et à délivrer le décompte de paie afférent à celle-ci dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard.

Par le jugement entrepris du 14 novembre 2016, le premier juge a fait droit à cette demande et a ordonné l'exécution provisoire du jugement.

OBJET DE L'APPEL

La SCRL X. demande à la cour de réformer le jugement entrepris et en conséquence :

- en ordre principal : de débouter Mme N.C. et de la condamner aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 2.640 € ;

- en ordre subsidiaire : de l'autoriser à prouver par toutes voies de droit, témoignages compris, les faits suivants :
 - durant son occupation au service de la SCRL X., Mme N.C. était incapable de suivre le rythme et les normes de production exigeant pour une ouvrière temps plein (38 heures) de réaliser 7 titres-services par jour et 144 titres-services par mois de travail effectif ; l'attention de la travailleuse avait déjà été attirée à plusieurs reprises sur ce point ;
 - le 14 février 2012, Mme N.C. ne se présenta pas au travail à 7h30, comme prévu à l'horaire, sachant que le centre de repassage ne pourrait dès lors pas accueillir les clients vu l'incapacité de travail de sa collègue ;
 - durant son occupation au service de la SCRL X., Mme N.C. adoptait un comportement habituellement agressif et violent ; elle était à l'origine d'un climat hostile au niveau du personnel et se trouvait fréquemment au centre d'un bon nombre de querelles menaçant la paix et l'harmonie entre collègues.

La SCRL X. fait grief en substance au premier juge, d'une part d'avoir fait application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 alors que cette disposition a été déclarée inconstitutionnelle par la Cour constitutionnelle (arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014), et d'autre part d'avoir considéré qu'elle ne renversait pas la présomption édictée par ladite disposition, à défaut d'établir les motifs invoqués à l'appui du licenciement, à savoir un manque de productivité dans le chef de Mme N.C., le non-respect des horaires de travail et le comportement habituellement agressif et violent de l'intéressée.

DECISION

Recevabilité

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement

1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vigueur à l'époque du licenciement en l'espèce, disposait qu'est considéré comme licenciement abusif, 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, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués.

L'objectif de cette disposition était de renforcer la stabilité d'emploi des ouvriers et de leur assurer une protection accrue en raison de ce que les délais de préavis qui leur sont applicables sont nettement moins longs que ceux des employés.

Saisie d'une question préjudicielle posée par le tribunal du travail de Mons, la Cour constitutionnelle, par arrêt du 18 décembre 2014 (n° 187/2014), a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violait les articles 10 et 11 de la Constitution, mais que les effets de cette disposition législative étaient maintenus jusqu'au 1^{er} avril 2014, considérant que « le constat, non modulé, d'inconstitutionnalité entraînerait une insécurité juridique considérable au détriment des ouvriers alors même que ces derniers ont pu être licenciés moyennant les délais de préavis fixés à l'article 59 de la loi en cause ».

La SCRL X. fait valoir qu'à tort le premier juge a fait application de l'article 63 « *au nom de la sécurité juridique* ». Elle se revendique d'une jurisprudence (tribunal du travail de Mons et cour du travail de Mons autrement composée) selon laquelle le juge du fond, pas plus que la Cour constitutionnelle, ne peut limiter dans le temps les effets des arrêts rendus sur question préjudicielle.

Par un arrêt du 7 juillet 2011 (n° 125/2011), la Cour constitutionnelle, se prononçant sur la constitutionnalité de la distinction des statuts ouvriers/employés, avait consacré de manière prétorienne la faculté de maintenir les effets de ses arrêts rendus sur question préjudicielle, exauçant par là un vœu déjà ancien de la doctrine, tout en reconnaissant que sa législation organique ne prévoyait pas une telle possibilité. L'incertitude liée à l'applicabilité dans le temps des dispositions jugées inconstitutionnelles est mise en exergue pour justifier cette décision. Il en va des principes de sécurité juridique et de confiance légitime. La Cour invoque également, à l'appui de sa décision, la pratique en droit européen et en droit comparé. Cette justification par le droit européen est cohérente car le mécanisme de la question préjudicielle en est précisément inspiré (voir les observations de Quentin PIRONNET sous Cassation 5 février 2016, *Lacunes extrinsèques et maintien des effets au contentieux préjudiciel : lorsque la Cour de cassation fait d'une pierre deux coups*, J.L.M.B. 2016, p 1652).

Par arrêt rendu en séance plénière le 5 février 2016, la Cour de cassation a en effet avalisé implicitement la pratique de la Cour constitutionnelle : « (. . .) *l'arrêt préjudiciel constatant l'inconstitutionnalité de l'article 29bis de la loi du 21 novembre 1989, sans que la Cour constitutionnelle en ait limité les effets dans le temps, est déclaratoire et s'impose tant à la juridiction qui a posé la question préjudicielle qu'à celle qui en est dispensée* ».

Il est à noter que la Cour constitutionnelle dispose désormais d'une habilitation légale en vertu de l'article 28, alinéa 2, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, tel qu'inséré par la loi spéciale du 25 décembre 2016 : *Si la Cour l'estime nécessaire, elle indique, par voie de disposition générale, ceux des effets des dispositions ayant fait l'objet d'un constat d'inconstitutionnalité qui doivent être considérés comme définitifs ou maintenus provisoirement pour le délai qu'elle détermine.*

C'est à juste titre que le premier juge a considéré que le caractère abusif du licenciement de Mme N.C. devait s'apprécier au regard de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

2. La Cour de cassation avait, jusqu'à ses arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010, opté pour une interprétation littérale de la loi : n'est pas considéré comme abusif le licenciement d'un ouvrier lorsque l'employeur établit l'existence de faits liés à l'aptitude ou à la conduite de l'intéressé et le lien entre ces faits et le licenciement, et il n'y a pas lieu, lorsque ce lien est établi, de vérifier si le fait invoqué est proportionné à la décision de licenciement, ni s'il est fautif ou critiquable.

Par arrêt du 27 septembre 2010, la cour de cassation a cassé un arrêt de la cour du travail de Liège qui, tout en constatant que l'ouvrier avait refusé de se prêter à une fraude à la loi, avait toutefois décidé que son licenciement n'était pas abusif car il était lié à son comportement (Cass., 27 septembre 2010, J.T.T. 2011, 7).

Par arrêt du 22 novembre 2010, la Cour de cassation a statué en ce sens que : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'ensuit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement » (Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, 3).

Ces deux arrêts marquent un revirement de la jurisprudence de la Cour de cassation : le licenciement de l'ouvrier doit être une mesure proportionnée à sa conduite et, pour soutenir sa réclamation de l'indemnité pour licenciement abusif, l'ouvrier peut notamment faire valoir que son comportement était légitime.

En revanche, le licenciement n'est pas abusif lorsque l'employeur a des critiques raisonnables à formuler à l'égard des compétences professionnelles ou de l'aptitude du travailleur.

3. En l'espèce, dans la lettre de congé du 14 février 2012, la SCRL X. fait état d'un comportement négatif au travail constaté depuis un certain temps dans le chef de Mme

N.C. et reproche à celle-ci d'avoir refusé de venir travailler le 14 février 2012. Elle justifie sa décision de rompre le contrat par le fait qu'en raison de ce manquement, qu'elle considère comme une faute professionnelle grave, Mme N.C. ne convient plus. En réponse à la lettre de l'intéressée contestant énergiquement le refus de travail, la SCRL X. écrit le 21 février 2012 qu'elle n'a pas été licenciée pour le motif professionnel évoqué dans la lettre de congé, mais parce qu'elle ne convenait plus. Suite à l'interpellation de l'organisation syndicale de Mme N.C. annonçant son intention de réclamer une indemnité pour licenciement abusif, la SCRL X. a répondu le 6 mars 2012 :

« (...) »

Pour avoir délibérément refusé de venir ouvrir le centre de repassage de N.... conformément au planning mensuel pré établi – alors qu'elle se savait être de service de 7h30 à 15h30 – et que sa collègue R.D..... étant en incapacité de travail, personne d'autre ne pouvait ouvrir et recevoir les clients, nous estimons que les faits reprochés à Madame C.N. sont bien réels, vérifiés, précis et objectifs et rendent impossible la poursuite de nos relations de travail.

Nous tenons également à vous signaler que les productions de Madame C.N. ont souvent été en deçà des normes de production exigées par notre entreprise. Au regard de ces faits probants, nous pouvons affirmer que Madame C.N. a été licenciée pour faute réelle et sérieuse.

En outre, le licenciement étant fondé sur des motifs qui ont un lien avec la conduite (refus de venir ouvrir le centre de repassage – Preuve n° 1 : planning de prestations – et de respecter ainsi les horaires planifiés en vue de satisfaire nos clients) et l'aptitude de Mme C.N. (productions inférieures aux normes pré établies (preuve n° 2,3,4 : Relevé des productions) – ceci malgré ses formations techniques de repassage suivies (preuves n° 5 et 6), et en outre, la rupture étant essentiellement basée sur les nécessités du fonctionnement de notre entreprise, nous trouvons que la demande éventuelle d'une indemnité pour licenciement abusif réclamée par votre affiliée ne serait pas conforme aux dispositions de l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 ».

Dans le cours de la procédure judiciaire, la SCRL X. invoque comme motifs du licenciement un manque de productivité dans le chef de Mme N.C., le non-respect par celle-ci des horaires de travail et son comportement agressif créant un climat hostile au sein du personnel.

4. Si aucun délai n'est imposé par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 pour motiver la décision de licenciement – ce motif pouvant n'être dévoilé pour la première fois qu'en cours de procédure – ceci n'implique pas que le motif invoqué ne puisse être considéré comme tardif. A la latitude laissée à cet égard par le législateur à l'auteur du licenciement, la jurisprudence répond par une certaine fermeté quant aux motifs

avancés, le temps mis par l'employeur à les exposer en diminuant leur vraisemblance et leur plausibilité (M. Jourdan, « *le licenciement abusif de l'ouvrier : évolution récente* », Orientations 1992, p. 61) ;

Lorsque l'employeur invoque dès la rupture un motif bien déterminé, mais y substitue un autre en cours de procédure, le juge peut légitimement s'interroger sur l'importance réelle du second motif, dont il existe des raisons de croire qu'il est avancé pour suppléer à la faiblesse du premier. Dans cette hypothèse la charge de la preuve sera appréciée avec une particulière rigueur.

Force est de constater en l'espèce que la SCRL X. a fait preuve d'une particulière inconstance dans la présentation des motifs du licenciement.

5. La SCRL X. n'apporte pas la preuve des motifs invoqués dans le cours de la procédure judiciaire ni leur lien avec la décision de mettre fin au contrat.

En ce qui concerne le manque de productivité, les éléments dont se prévaut la SCRL X. sont dépourvus de toute fiabilité : d'une part les normes de production que n'aurait pas atteintes Mme N.C. sont fixées unilatéralement et n'ont pas été communiquées aux travailleuses, et d'autre part, surtout, aucun document officiel probant n'est produit permettant d'établir les prestations de Mme N.C. en comparaison avec celles des autres travailleuses, et pour cause : la SCRL X. déclare en termes de conclusions que la production de relevés émanant de SODEXHO ne pourrait rien apporter car « *la travailleuse présente qui accueille le client signe le titre-service reçu de ce dernier qui vient rechercher sa manne, quand bien même ce n'est pas elle qui a repassé le linge en question* » !

Enfin Mme N.C. n'a jamais été interpellée quant à la qualité de ses prestations ou son rendement.

S'agissant du non-respect des horaires, invoqué actuellement de manière générale alors qu'initialement il était question d'un refus de travail le 14 février 2012, il faut souligner que la SCRL X. n'a pas démenti l'affirmation de Mme N.C. dans son courrier du 16 février 2012 selon laquelle « *jamais en quatre années d'ancienneté, on a eu à se plaindre de retards, d'absentéisme répété ni de quelques problèmes d'horaires que ce soit de ma part* ». Le contrat de travail mentionne que la durée du travail comporte 38 heures par semaine et que la répartition sur les jours et les heures de la semaine est variable. Mme N.C. conteste l'affichage mensuel des horaires invoqué par la SCRL X., laquelle n'en apporte pas la preuve. Plus précisément concernant la journée du 14 février 2012, Mme N.C. a expliqué dans sa lettre du 16 février 2012 que suite à une erreur d'interprétation, elle a supposé, comme c'était le cas jusqu'alors, qu'elle devait décaler son horaire suite à l'absence d'une de ses collègues. Contactée par son employeur à 8h20, elle s'est rendue immédiatement à son lieu de travail à 8h50. Cette « erreur d'interprétation » ne

constitue pas un motif raisonnable de licenciement d'une travailleuse approchant les quatre années d'ancienneté.

En vue d'établir le comportement agressif reproché à Mme N.C., la SCRL X. produit deux attestations établies en septembre 2013 par Mme L.R. et Mlle T.M.. D'une part ces attestations ne font état d'aucun fait précis (contrairement à ce que prévoit l'article 961/2, alinéa 3, du Code judiciaire), mais énumèrent une série d'appréciations générales dont la preuve contraire serait impossible à rapporter. D'autre part Mlle T.M. s'est rétractée dans une nouvelle attestation du 2 juin 2014 : « *Ayant été engagée le 01/02/2012, il y a eu licenciement de Mme C.N. le 14/02/2012. Il y avait très peu de temps pour tirer des conclusions hâtives sur sa personne. Mais j'étais nouvellement engagée et étais dans ma période d'essai lors des faits. Donc au vu de ma position mes chefs m'ont donné l'attestation pour témoigner contre Mme C.N. pour qu'ils aient gain de cause. C'était une contrainte quasi car je ne pouvais refuser. Dès lors, ayant été face aux agissements non professionnels de mes chefs sur l'ensemble du personnel (quasi), et vis-à-vis de moi, je me dois de dénoncer et me rétracter sur le témoignage précédent* ». Il y a lieu de considérer que ces attestations ne sont pas probantes.

En outre Mme N.C. n'a jamais fait l'objet du moindre reproche quant à son attitude avant le licenciement, ce qu'elle a souligné dans son courrier du 16 février 2012 (*Je n'ai, durant ces quatre ans, reçu aucun avertissement pour un quelconque motif*), lequel n'a pas suscité de démenti dans la réponse du 21 février 2012 de la SCRL X..

Enfin le courrier du 28 avril 2014 de l'actuel employeur de Mme N.C., hors contexte, est sans pertinence pour l'appréciation du caractère abusif du licenciement intervenu en février 2012.

6. Il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve par témoins formulée en ordre subsidiaire par la SCRL X..

En ce qui concerne le premier fait coté à preuve, le rendement réel de Mme N.C. ne pourrait en tout état de cause pas être objectivé, vu le système de remise des titres-services en vigueur au centre de repassage.

La matérialité du deuxième fait n'est pas en soi contestée, à savoir que Mme N.C. ne s'est pas présentée au travail le 14 février 2012 à 7h30. Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, l'erreur d'interprétation de l'intéressée quant à ses obligations dans l'hypothèse de l'absence d'une de ses collègues (décaler son horaire « *comme c'était le cas jusqu'alors* » ou être présente à 7h30) ne constitue pas un motif raisonnable de licenciement d'une travailleuse justifiant de près de quatre ans d'ancienneté.

Le troisième fait coté à preuve n'est pas précis. Sa formulation ne permet pas d'apporter la preuve contraire, laquelle est de droit.

7. Pour ces motifs et ceux du premier juge, l'appel n'est pas fondé.

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 ;

Reçoit l'appel ;

Le dit non fondé ;

Confirme le jugement entrepris ;

Fixe à 5,65 € (frais de recommandé) les frais et dépens de première instance au paiement desquels a été condamnée la SCRL X. ;

Met à charge de la SCRL X. les frais et dépens de l'instance d'appel non liquidés ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Jacques DE MOORTELE, conseiller social au titre d'employeur,
Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux Jacques DEMOORTELE et Christian VIROUX, par Madame Joëlle BAUDART, président, assistée de Monsieur Stéphan BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 12 décembre 2017 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.