

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.13.0085.F

JEKATRANS, société anonyme dont le siège social est établi à Beersel (Lot),
Hemelstraat, 12,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation, dont le
cabinet est établi à Anvers, Amerikalei, 187/302, où il est fait élection de
domicile,

contre

P. S.,

défendeur en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 28 novembre 2012 par la cour du travail de Mons.

Le 12 décembre 2014, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

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

II. Les moyens de cassation

La demanderesse présente deux moyens libellés dans les termes suivants :

Premier moyen***Dispositions légales violées***

Articles 8 et 627, 9°, du Code judiciaire

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt confirme le jugement par lequel le premier juge s'est déclaré territorialement compétent pour connaître de la demande du défendeur.

Les motifs pour lesquels l'arrêt en décide ainsi sont les suivants :

« En vertu de l'article 627, 9°, du Code judiciaire, est seul compétent pour connaître de la demande, le juge de la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la

société, de l'association ou du groupement, pour toutes les contestations prévues notamment à l'article 578 du même code ;

[...] L'article 627, 9°, concerne donc les cas dans lesquels la compétence territoriale de la juridiction sociale est déterminée en fonction du lieu d'exécution des prestations, le législateur ayant voulu centraliser le contentieux du travail au lieu d'exercice réel de la profession du travailleur (Rapport Van Reepinghen, p. 223) ;

Dès l'instant où l'exercice réel de la profession du travailleur ne se limite pas à un seul arrondissement judiciaire, il résulte de l'enseignement de la Cour de cassation (Cass., 28 octobre 1985, Bull., 1986, 230) que, en matière de contestations relatives à l'exécution des obligations résultant d'un contrat de travail, le travailleur, en tant que demandeur, est libre de citer son employeur devant le tribunal du travail de l'un de ces arrondissements ;

Certes, le litige dont était saisie la Cour, pour violation de l'article 627, 9°, du Code judiciaire, concernait le cas d'un représentant de commerce. Il n'en demeure pas moins que la Cour a dit pour droit de manière générale que, après avoir constaté que le travailleur exerçait sa profession de représentant de commerce dans différents arrondissements judiciaires, 'en décidant que la contestation relative à l'exécution des obligations résultant d'un contrat de travail peut être introduite devant n'importe quel tribunal du travail du ressort judiciaire dans lequel le travailleur est occupé, l'arrêt ne viole pas la disposition légale visée au moyen' ;

Il s'en déduit, à l'estime de la cour [du travail], que tout travailleur, demandeur en justice, peut citer son employeur devant l'un des tribunaux du travail des arrondissements judiciaires dans lesquels il exerce de manière régulière son activité professionnelle ;

Il en va de la sorte tant pour les représentants de commerce que pour les autres travailleurs dont l'activité professionnelle s'exerce en différents lieux relevant d'arrondissements judiciaires différents ;

La cour [du travail] confirmera partant le jugement entrepris sur ce point ».

Griefs

L'article 8 du Code judiciaire prévoit que la compétence est le pouvoir du juge de connaître d'une demande portée devant lui.

Selon l'article 627, 9°, du même code, est seul compétent pour connaître de la demande, le juge de la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement, pour toutes les contestations prévues entre autres à l'article 578 de ce code. Il ressort des travaux préparatoires du Code judiciaire que le législateur a voulu en même temps centraliser le contentieux du travail au lieu d'exercice réel de la profession du travailleur et promouvoir l'unité de jurisprudence dans le cadre du contentieux du travail.

Dans ses conclusions additionnelles d'appel, la demanderesse a fait valoir que c'est à tort que le tribunal du travail s'est estimé compétent sur la base de la jurisprudence de la Cour en matière de représentants de commerce, le défendeur étant un chauffeur-livreur. La demanderesse se référait à un arrêt de la cour du travail d'Anvers confirmant cette distinction. Selon cette cour du travail, il résulte de l'article 627, 9°, que seul le juge de l'établissement de l'employeur du footballeur professionnel où se déroule la plus grande partie de ses activités est territorialement compétent, la participation du footballeur à des rencontres dans d'autres arrondissements judiciaires ne suffisant pas pour conclure à la compétence territoriale des tribunaux du travail de ces arrondissements. La demanderesse, se référant à un jugement du tribunal d'arrondissement de Liège, avançait le moyen que l'endroit où un travailleur est envoyé en mission, indéfinissable par avance et désigné au seul gré de l'employeur, ne peut pas être considéré comme un endroit affecté à l'exercice de la profession du travailleur. La demanderesse faisait valoir qu'ainsi, à l'égard des chauffeurs de bus, ce n'est pas le territoire des différents itinéraires parcourus qui sert de critère déterminant la compétence territoriale du tribunal du travail mais bien le lieu de dépôt du bus, qui est le seul lieu

stable et déterminable puisque c'est le point quotidien de départ et de retour du travail.

L'arrêt rejette ce moyen de la demanderesse au motif que tout travailleur peut citer son employeur devant l'un des tribunaux du travail des arrondissements judiciaires dans lesquels il exerce réellement et régulièrement son activité professionnelle. L'arrêt ne constate pourtant pas que l'activité du défendeur dans l'arrondissement judiciaire où se situe le tribunal de travail est une activité professionnelle réelle et régulière. Dans la mesure où l'arrêt doit être ainsi interprété que la cour du travail a déduit l'existence d'une activité professionnelle réelle et régulière dans cet arrondissement de la nature même de l'activité de chauffeur-livreur exercée par le défendeur, il méconnaît la notion légale de « l'endroit affecté à l'exercice de la profession » visée par l'article 627, 9°, du Code judiciaire. En effet, ce n'est pas le territoire des différents itinéraires parcourus par le défendeur dans tout le pays qui sert de critère déterminant la compétence territoriale du tribunal du travail. En l'espèce, seul le siège d'exploitation de la demanderesse peut être l'endroit affecté à l'exercice de la profession, puisque c'est le seul lieu stable et déterminable pouvant garantir l'unité de jurisprudence que le législateur a entendu consacrer dans l'article 627, 9°, du Code judiciaire.

L'arrêt, qui rejette le moyen de la demanderesse quant à la compétence territoriale du tribunal du travail sans constater que le défendeur exerce une activité professionnelle réelle et régulière dans l'arrondissement judiciaire où se situe le tribunal du travail, ne justifie pas légalement sa décision de confirmer le jugement entrepris, quant à la compétence territoriale du tribunal du travail (violation des articles 8 et 627, 9°, du Code judiciaire). Dans la mesure où l'arrêt déduit l'existence d'une telle activité de la nature même de l'activité de chauffeur-livreur exercée par le défendeur, il méconnaît en outre la notion légale de « l'endroit affecté à l'exercice de la profession », visée à l'article 627, 9°, du Code judiciaire ainsi que l'intention du législateur de consacrer l'unité de jurisprudence dans le cadre des contestations relatives aux contrats de travail dans cette disposition légale. En confirmant le jugement entrepris par ces motifs, l'arrêt viole par conséquent les articles 8 et 627, 9°, du Code judiciaire.

Second moyen

Dispositions légales violées

- *article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *articles 1134, 1135, 1315, 1316, 1319, 1320, 1322 et 1341 à 1348 du Code civil ;*
- *articles 8, 9, 19, 20, 23, 578, 870, 876, 915, 916, 921, 941, 959 et 1042 du Code judiciaire ;*
- *principe général du droit de l'autonomie des parties au procès, également appelé principe dispositif, consacré par l'article 1138, 2°, du Code judiciaire ;*
- *principe général du droit relatif au respect des droits de la défense.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt confirme le jugement entrepris qui, ayant déclaré l'action du défendeur fondée, a condamné la demanderesse au paiement de la somme de 10.179,54 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Les motifs pour lesquels l'arrêt en décide ainsi sont les suivants :

« En l'espèce, le formulaire C4 fait état d'une 'réorganisation du service' pour justifier le motif du licenciement ;

Il relève de l'évidence que ce motif ne correspond nullement aux raisons qui ont poussé la [demanderesse] à se séparer d'un travailleur à l'issue de deux années de collaboration ;

En l'occurrence, la [demanderesse] reproche essentiellement à son travailleur la communication tardive de ses multiples absences pour cause médicale avec les répercussions que son remplacement impromptu entraînait sur le bon fonctionnement de l'entreprise tant au niveau de la clientèle que parmi les travailleurs amenés à devoir assurer ce remplacement 'au débotté' ;

Il résulte des pièces des parties que, durant son occupation pour la [demanderesse], [le défendeur] a été en incapacité de travail : - année 2007 : du 1^{er} au 3 mars et du 7 au 10 novembre ; - année 2008 : du 2 au 8 juillet, les 26 et 27 septembre et du 4 au 6 décembre ; - année 2009 : du 24 janvier au 8 février ;

Il s'agit donc de six périodes d'incapacité subies par [le défendeur], dont cinq de courte durée.

Chacune de ces incapacités a été portée à la connaissance de [la demanderesse] par le biais d'un certificat médical, la dernière en date ayant été communiquée le jour même à son supérieur (24 janvier 2009), au sortir de la consultation de son médecin, vers 17 heures ;

La [demanderesse] admet que [le défendeur] a toujours respecté le délai de transmission des certificats médicaux, soit dans les 24 heures suivant l'absence ;

Faute toutefois d'en aviser immédiatement son supérieur hiérarchique, celui-ci ne pouvait prévoir un remplaçant, ce qui l'obligeait à devoir réagir dans l'urgence et la précipitation ;

À l'estime de la [demanderesse], cette carence [du défendeur] désorganisait complètement les plannings et contribuait à dégrader les relations avec la clientèle ;

[...] En tout état de cause, à supposer que [la lettre de reproche d'un client produite par la demanderesse] ait été à l'origine de la décision de licenciement [du défendeur], il aurait à tout le moins convenu de recueillir préalablement ses explications à l'effet de fixer les balises du comportement attendu du travailleur se trouvant en état d'incapacité ;

Par ailleurs, alors que la [demanderesse] se plaint du retard [du défendeur] à lui communiquer immédiatement ses absences pour motifs médicaux en raison de la difficulté liée à son remplacement ex abrupto, elle n'engagera à nouveau un chauffeur-livreur que le 6 avril, soit près de deux mois après son licenciement, et licenciera de surcroît quatre chauffeurs-livreurs au cours de la période du 9 février à fin avril 2009 ;

Une telle attitude laisse à penser qu'elle disposait d'un nombre suffisant de chauffeurs-livreurs pour pouvoir assurer le remplacement d'un travailleur manquant ;

Si le fait pour les chauffeurs-livreurs de devoir communiquer immédiatement leur future absence pour cause de maladie avait été à ce point essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise - ce que la cour [du travail] peut parfaitement concevoir -, la [demanderesse] n'aurait pas manqué de le faire préciser, soit dans le contrat de travail, soit dans le règlement du travail ou, à tout le moins, aurait adressé à son travailleur, voire à l'ensemble des travailleurs, une lettre de mise au point recadrant les obligations des travailleurs en ce qui concerne ce point précis ;

Certes, l'article 8 du contrat de travail stipule que, 'pour être admis au bénéfice des dispositions légales relatives à l'octroi du salaire garanti en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, le travailleur devra avertir le chef de l'entreprise ou son délégué dès le début du premier jour ouvrable de l'incapacité (au besoin par téléphone) et lui indiquer s'il peut ou non se déplacer' mais force est à la cour [du travail] de constater que cette disposition n'exige pas du travailleur une justification immédiate de son absence pour cause d'incapacité de travail mais uniquement d'avertir l'employeur dès le début du premier jour ouvrable suivant la reconnaissance de l'incapacité de travail ;

Il en résulte que le grief ayant fondé le licenciement [du défendeur] ne cadre pas avec les propres exigences de son employeur telles qu'elles résultent de son contrat de travail ;

À l'estime de la cour [du travail], le problème du remplacement des chauffeurs-livreurs en incapacité de travail relève d'une question d'organisation interne de l'entreprise qui, faute d'établissement d'un service de garde parmi ses divers chauffeurs-livreurs alors qu'elle semblait disposer d'un personnel suffisant (au vu de son retard à remplacer [le défendeur] après licenciement ainsi que des quatre licenciements de chauffeurs-livreurs intervenus au cours de la période du 9 février à fin avril 2009), s'est trouvée à

l'origine d'éventuelles difficultés rencontrées à l'égard de la clientèle et de son personnel affecté au remplacement ;

La [demanderesse] se plaint en effet des répercussions que ces absences ont eues sur la clientèle sans apporter le moindre commencement de preuve sous la forme d'attestation de cette clientèle ;

De la même manière, la [demanderesse] fait état de difficultés relationnelles avec les autres chauffeurs-livreurs appelés à remplacer inopinément [le défendeur] sans apporter le moindre commencement de preuve sous forme d'attestation de ces travailleurs ;

Elle demande actuellement de faire la preuve de trois faits dont :

1. le défaut de justification immédiate des absences, alors qu'aucune preuve de ce que cela aurait fait l'objet d'une mise au point préalable n'est rapportée ;

2. les perturbations du travail liées à l'organisation plus difficile du planning, alors que l'absence d'engagement d'un nouveau chauffeur-livreur dans les deux mois qui ont suivi le licenciement [du défendeur] jointe au licenciement de quatre chauffeurs-livreurs au cours de la période concomitante laisse à penser que le remplacement [du défendeur] ne devait pas constituer un obstacle insurmontable pour son supérieur hiérarchique ;

3. les relations tendues avec ses collègues amenés à devoir assurer inopinément son remplacement, alors qu'aucune attestation n'est jointe au titre de commencement de preuve ;

La cour [du travail] considère que ces faits ne sont pas pertinents dans la mesure où, à les supposer établis, ils n'en constitueraient pas pour autant un motif légitime de licencier un travailleur à défaut pour l'employeur :

- d'établir qu'il en irait en l'espèce d'une transgression du travailleur d'un rappel à l'ordre préalable quant au comportement à adopter en cas d'incapacité de travail ;

- d'avoir pris, pour ce type de situation (absences justifiées d'un travailleur), les mesures organisationnelles adéquates en vue d'y pallier ».

Griefs

Première branche

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail considère comme abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée qui est effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, de la même loi, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'article 63 exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail. Dans la mesure où le motif du licenciement est fondé sur les nécessités de l'entreprise, l'employeur a une grande marge d'appréciation pour imposer les mesures nécessaires pour le bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur étant le seul juge de l'orientation, de l'organisation et de la stratégie de l'entreprise ou de la valeur du travailleur. Le juge du fond ne peut substituer sa décision à cet égard à celle de l'employeur et le contrôle qu'il exerce ne peut, partant, être que marginal.

Dans ses conclusions additionnelles d'appel, la demanderesse a fait valoir que le défendeur, bien qu'il respectât le délai de transmission de son certificat médical, ne prévenait pas ou ne prévenait que tardivement son supérieur, que la demanderesse a été obligée chaque fois d'adapter le schéma des autres chauffeurs en dernière minute, que la communication tardive des absences fréquentes perturbait les relations avec les collègues du défendeur et l'organisation du service aux clients, que la demanderesse a par conséquent

été contrainte de mettre fin au contrat de travail avec le défendeur et que ces motifs justifient le licenciement du défendeur au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La demanderesse a encore fait valoir que le marché du transport est soumis à une concurrence féroce, que le seul moyen de pouvoir survivre est d'offrir un service de qualité, les clients insatisfaits recherchant un autre partenaire avec lequel ils auront un meilleur service, et que l'employeur a une grande marge d'appréciation pour imposer les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'arrêt constate néanmoins que la demanderesse n'a engagé un nouveau chauffeur-livreur que près de deux mois après le licenciement du défendeur et que la demanderesse a de surcroît licencié quatre chauffeurs-livreurs. L'arrêt en déduit que la demanderesse disposait d'un nombre suffisant de chauffeurs-livreurs pour assurer le remplacement d'un travailleur manquant et que le problème du remplacement des chauffeurs-livreurs en incapacité de travail relève d'une question d'organisation interne de l'entreprise.

Selon l'arrêt, le défaut de justification immédiate des absences, les perturbations du travail liées à l'organisation plus difficile du planning et les relations tendues avec les collègues du défendeur amenés à devoir assurer inopinément son remplacement, à supposer ces faits établis, ne constituent pas un motif légitime de licencier le défendeur à défaut pour la demanderesse d'établir qu'il en irait en l'espèce d'une transgression par le travailleur d'un rappel à l'ordre préalable quant au comportement à adopter en cas d'incapacité de travail et d'avoir pris les mesures organisationnelles adéquates en vue d'y pallier. En outre, l'arrêt n'autorise pas la demanderesse à faire la preuve de ces faits par tous moyens de droit, y compris la preuve par témoins.

Or, en estimant le licenciement du défendeur abusif au motif que la demanderesse n'a pas pris les mesures organisationnelles adéquates en vue de pallier les absences des travailleurs en incapacité de travail, l'arrêt se substitue à l'employeur quant à la gestion de l'entreprise, exerce plus qu'un contrôle marginal sur la décision prise par la demanderesse et excède donc les pouvoirs que lui donne le Code judiciaire (violation des articles 8, 9, 19, 20, 23

et 578 du Code judiciaire). En exigeant que la demanderesse ait pris les mesures organisationnelles en vue de pallier les absences du défendeur et les communications tardives au supérieur du défendeur, l'arrêt subordonne la reconnaissance du motif légitime justifiant le licenciement du défendeur à une condition que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ne prévoit pas et qui n'est pas davantage indispensable pour atteindre le but visé par la loi, à savoir prévenir tout licenciement abusif des ouvriers (violation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). En outre, l'arrêt ne rejette pas légalement, par les motifs précités, l'offre émanant de la demanderesse d'entendre des témoins (violation des articles 1315, 1316, 1341 à 1348 du Code civil, 870, 876, 915, 916, 921, 941, 959 et 1042 du Code judiciaire).

Deuxième branche

Le juge est tenu de statuer sur la contestation conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit examiner la nature juridique des faits et actes allégués par les parties et peut, quelle que soit la qualification juridique que les parties leur ont donnée, suppléer d'office aux motifs proposés par elles à condition de ne pas soulever une contestation dont les parties ont exclu l'existence dans leurs conclusions, de se fonder uniquement sur des éléments régulièrement soumis à son appréciation, de ne pas modifier l'objet de la demande et de ne pas violer le droit de défense des parties.

Dans ses conclusions additionnelles d'appel, la demanderesse a fait valoir que le défendeur, bien qu'il respectât le délai de transmission de son certificat médical, ne prévenait pas ou ne prévenait que tardivement son supérieur, que la demanderesse a été obligée chaque fois d'adapter le schéma des autres chauffeurs en dernière minute, que la communication tardive des absences fréquentes du défendeur perturbait les relations avec ses collègues et l'organisation du service aux clients, que la demanderesse a par conséquent été contrainte de mettre fin au contrat de travail avec le défendeur et que ces

motifs justifient le licenciement du défendeur au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'arrêt écarte le moyen soulevé par la demanderesse au motif que la demanderesse disposait d'un nombre suffisant de chauffeurs-livreurs pour assurer le remplacement d'un travailleur manquant et que le problème du remplacement des chauffeurs-livreurs en incapacité de travail relève d'une question d'organisation interne de l'entreprise.

Il ressort des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard que, d'une part, le défendeur ne s'est pas prévalu d'un défaut d'organisation interne de l'entreprise et que, d'autre part, la cour du travail n'a pas soumis à la contradiction le moyen qu'elle a soulevé d'office. L'arrêt soulève par conséquent une contestation dont les parties ont exclu l'existence dans leurs conclusions et viole le droit de défense de la demanderesse (méconnaissance du principe général du droit de l'autonomie des parties au procès, également appelé principe dispositif, consacré entre autres par l'article 1138, 2°, du Code judiciaire ainsi que du principe général du droit relatif au respect des droits de la défense).

Troisième branche

Il y a lieu d'entendre par licenciement abusif, au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tout licenciement 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.

Dans ses conclusions additionnelles d'appel, la demanderesse a fait valoir que le défendeur ne prévenait pas ou ne prévenait que tardivement son supérieur, que la demanderesse a été obligée chaque fois d'adapter le schéma des autres chauffeurs en dernière minute, que la communication tardive des absences fréquentes du défendeur perturbait les relations avec ses collègues et l'organisation du service aux clients, que la demanderesse a par conséquent été contrainte de mettre fin au contrat de travail avec le défendeur et que ces

motifs justifient le licenciement du défendeur au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'arrêt écarte ce moyen au motif qu'il aurait à tout le moins convenu de recueillir préalablement les explications du défendeur à l'effet de fixer les balises du comportement attendu du travailleur se trouvant en état d'incapacité. En outre, la cour du travail rejette l'offre émanant de la demanderesse d'entendre des témoins au motif que la demanderesse n'établit pas qu'il en irait en l'espèce d'une transgression par le travailleur d'un rappel à l'ordre préalable quant au comportement à adopter en cas d'incapacité de travail.

L'arrêt rejette comme n'étant pas pertinente l'audition de témoins proposée par la demanderesse afin de prouver l'existence des motifs de licenciement en rapport avec le comportement du défendeur et décide que le licenciement du défendeur est abusif par le motif que, même si l'existence des faits décrits est établie, la demanderesse n'a pas recueilli préalablement les explications du défendeur à l'effet de fixer les balises du comportement attendu du défendeur et n'établit pas qu'il en irait en l'espèce d'une transgression par le défendeur d'un rappel à l'ordre préalable quant au comportement à adopter.

Partant, l'arrêt subordonne l'existence d'un licenciement abusif à une condition qui ne figure pas dans cette disposition légale et, dès lors, ne décide pas légalement que le licenciement du défendeur est abusif (violation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). En outre, par les motifs précités, l'arrêt ne rejette pas légalement l'offre émanant de la demanderesse d'entendre des témoins (violation des articles 1315, 1316, 1341 à 1348 du Code civil, 870, 876, 915, 916, 921, 941, 959 et 1042 du Code judiciaire).

Quatrième branche

Comme l'arrêt le constate, l'article 8 du contrat de travail entre les parties stipule que, « pour être admis au bénéfice des dispositions légales

relatives à l'octroi du salaire garanti en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, le travailleur devra avertir le chef de l'entreprise ou son délégué dès le début du premier jour ouvrable de l'incapacité (au besoin par téléphone) et lui indiquer s'il peut ou non se déplacer ».

Dans ses conclusions additionnelles d'appel, la demanderesse a fait valoir que le défendeur « ne prévenait pas ou ne prévenait que tardivement son supérieur, que le comportement du défendeur (communications tardives des absences, livraisons effectuées avec retard) traduit un mépris vis-à-vis de la demanderesse mais également vis-à-vis des clients et de ses collègues » , que ce n'est pas la maladie qui est à l'origine du préavis du défendeur « mais la communication tardive de celle-ci », que « les absences fréquentes [du défendeur] et la communication tardive de celles-ci ont causé des relations difficiles avec ses collègues ». À titre subsidiaire, la demanderesse souhaitait que la cour du travail l'autorisât à prouver les faits suivants : « pendant son occupation auprès de la [demanderesse], [le défendeur] a négligé de prévenir son responsable lors de ses absences pour maladies ; ces absences communiquées tardivement ont perturbé le travail ; [le défendeur] entretenait des relations tendues avec ses collègues ».

L'arrêt considère pourtant que, faute « d'en aviser immédiatement son supérieur hiérarchique, celui-ci ne pouvait prévoir un remplaçant, ce qui l'obligeait à devoir réagir dans l'urgence et la précipitation », que, « si le fait pour les chauffeurs-livreurs de devoir communiquer immédiatement leur future absence pour cause de maladie avait été à ce point essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise – ce que la cour [du travail] peut parfaitement concevoir -, la [demanderesse] n'aurait pas manqué de la faire préciser soit dans le contrat de travail, soit dans le règlement de travail ou, à tout le moins, aurait adressé à son travailleur, voire à l'ensemble des travailleurs, une lettre de mise au point recadrant les obligations des travailleurs en ce qui concerne ce point précis ».

L'arrêt constate ensuite que l'article 8 du contrat de travail entre les parties n'exige pas du travailleur « une justification immédiate de son absence » pour cause d'incapacité de travail. L'arrêt en déduit que le grief

ayant fondé le licenciement du défendeur ne cadre pas avec les propres exigences de son employeur telles qu'elles résultent de son contrat de travail.

Or, dans la mesure où l'arrêt considère que la demanderesse reproche au défendeur de ne pas avoir communiqué immédiatement ses absences pour maladie, il viole la foi due aux conclusions additionnelles d'appel de la demanderesse qui ne reprochait pas au défendeur de ne pas les avoir communiquées immédiatement mais de ne pas les avoir communiquées ou de les avoir communiquées tardivement (violation des articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil). L'arrêt méconnaît la force obligatoire de l'article 8 du contrat de travail entre les parties en ne considérant donc pas légalement que le grief ayant fondé le licenciement du défendeur ne cadre pas avec les propres exigences de son employeur telles qu'elles résultent de son contrat de travail (violation des articles 1134 et 1135 du Code civil). Il s'ensuit qu'il ne décide pas légalement, par ces motifs, que le licenciement du défendeur est abusif (violation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et ne rejette pas légalement l'offre émanant de la demanderesse d'entendre des témoins (violation des articles 1315, 1316, 1341 à 1348 du Code civil, 870, 876, 915, 916, 921, 941, 959 et 1042 du Code judiciaire).

III. La décision de la Cour

Sur le premier moyen :

Si, dans les conclusions qu'elle a prises devant la cour du travail, la demanderesse a fait valoir que la règle qui permet au représentant de commerce occupé dans différents arrondissements judiciaires de saisir le tribunal du travail de l'un de ces arrondissements d'une contestation relative à son contrat de travail ne peut être étendue à d'autres travailleurs itinérants, tels les chauffeurs-livreurs, elle n'a en revanche pas soutenu que le défendeur n'a pas exercé dans l'arrondissement judiciaire dont il a saisi le tribunal du travail une activité professionnelle réelle et régulière justifiant que cet arrondissement

puisse être tenu pour celui de l'endroit affecté à l'exercice de sa profession au sens de l'article 627, 9°, du Code judiciaire.

Dès lors que cette disposition n'est impérative qu'en faveur du seul travailleur, le moyen, qui n'a pas été soumis à la cour du travail et dont celle-ci ne s'est pas saisie de sa propre initiative, est nouveau, partant, irrecevable.

Sur le second moyen :

Quant à la première branche :

En vertu de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme abusif, pour l'application de cet article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée qui est effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.

L'arrêt, qui, après avoir admis que la demanderesse « reproche [au défendeur] la communication tardive de ses multiples absences pour cause médicale avec les répercussions que son remplacement impromptu entraînait sur le fonctionnement de l'entreprise tant au niveau de la clientèle que parmi les travailleurs amenés à devoir assurer ce remplacement 'au débotté' », considère, sur la base des motifs reproduits au moyen, qu'« à l'estime de la cour [du travail], le problème du remplacement des chauffeurs-livreurs en incapacité de travail relève d'une question d'organisation interne de l'entreprise qui, faute d'un service de garde parmi ses divers chauffeurs-livreurs alors qu'elle semblait disposer d'un personnel suffisant [...], s'est trouvée à l'origine d'éventuelles difficultés rencontrées à l'égard de la clientèle

et de son personnel affecté au remplacement », et qui refuse à la demanderesse le droit de rapporter la preuve de « perturbations du travail liées à l'organisation plus difficile du planning » parce que, « à supposer ces faits établis, ils n'en constitueraient pas pour autant un motif légitime de licencier un travailleur à défaut pour l'employeur [...] d'avoir pris, pour ce type de situation [...], les mesures opérationnelles adéquates en vue d'y pallier », viole l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Et il n'y pas lieu d'examiner les autres branches du second moyen, qui ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant que, par confirmation du jugement entrepris, il dit fondée la demande du défendeur et qu'il statue sur les dépens ;

Rejette le pourvoi pour le surplus ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Condamne la demanderesse à la moitié des dépens ; en réserve le surplus pour qu'il soit statué sur celui-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Bruxelles.

Les dépens taxés à la somme de quatre cent huit euros quarante-huit centimes envers la partie demanderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Mireille Delange, Michel Lemal et Sabine Geubel, et prononcé en audience publique du seize février deux mille quinze par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Patricia De Wadripont.

P. De Wadripont

S. Geubel

M. Lemal

M. Delange

D. Batselé

Chr. Storck