

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.09.0001.N

D. F.,

Me Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation,

contre

GYLES TRANSPORT, société privée à responsabilité limitée.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 4 décembre 2007 par la cour du travail d'Anvers.

Le président de section Robert Boes a fait rapport.

L'avocat général Ria Mortier a conclu.

II. Le moyen de cassation

Le demandeur présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- article 149 de la Constitution coordonnée le 17 février 1994.

Décisions et motifs critiqués

Statuant par la décision attaquée sur l'appel de la défenderesse, la cour du travail a débouté le demandeur de sa demande originale tendant à obtenir une indemnité pour cause de licenciement abusif. La cour du travail a rendu cette décision sur la base de tous les motifs fondant la décision attaquée, intégralement réitérés en l'espèce, et plus spécialement sur la base des considérations suivantes :

« 3. L'indemnité pour cause de licenciement abusif

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le licenciement abusif est le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude ou sa conduite 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 preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur qui est tenu de payer l'indemnité prévue à l'article 63, alinéa 3, de la loi précitée s'il n'apporte pas cette preuve.

Cette preuve peut être apportée par toutes voies de droit, témoignages et présomptions incluses.

Comme il l'a allégué en première instance, (le demandeur) soutient que le licenciement effectué par (la défenderesse) est fondé sur un motif erroné ou non établi, de sorte qu'il est abusif.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 19 août 2005 révèle que (la défenderesse) a procédé au licenciement à la suite du vol du système « track-and-trace » installé dans le camion attribué au (demandeur).

Il n'est pas contesté en soi que l'installateur du système de sécurité litigieux a constaté le 18 août 2005 que les câbles du système installé dans le camion du (demandeur) avaient été sectionnés et pourvus de deux fiches permettant de rebrancher l'appareil.

Il n'est pas davantage contesté que, le même jour, à la suite de cette constatation, le gérant de (la défenderesse) a déposé une plainte pour vol contre (le demandeur) auprès des services de la police.

À la lumière de ce qui précède, la cour du travail considère que (la défenderesse) pouvait raisonnablement présumer que (le demandeur) était impliqué dans le vol et qu'elle disposait en conséquence de motifs précis pour procéder au licenciement le jour suivant.

Contrairement à ce que (le demandeur) soutient, le licenciement a un lien avec sa conduite, même si le fait invoqué n'a pas été établi ultérieurement.

Ainsi, le licenciement n'est pas abusif, de sorte que la demande originaire du (demandeur) tendant au paiement d'une indemnité pour cause de licenciement abusif n'est pas fondée et qu'en conséquence, l'appel de (la défenderesse) sur ce point est fondé » (...).

Griefs

1. Aux termes de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif, pour l'application de cet 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.

Conformément au deuxième alinéa de la même disposition, en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués

incombe à l'employeur. A cette occasion, l'employeur peut également apporter la preuve de motifs autres que les motifs invoqués originellement, mais s'il n'établit pas que le licenciement est valablement justifié, celui-ci est considéré comme abusif.

Aux termes du troisième alinéa de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, 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.

2. La cour du travail a constaté que le demandeur était engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de chauffeur au service de la défenderesse (...).

Les parties ne contestaient pas que le demandeur travaillait en qualité d'ouvrier au service de la défenderesse. En effet, la défenderesse a fait valoir devant la cour du travail, sans être contredite sur ce point, que les parties avaient conclu un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée (...).

La cour du travail a constaté ensuite que la lettre de licenciement pour motif grave avait été envoyée par recommandé au demandeur le 19 août 2005 (...), que le motif grave consistait en ce que le demandeur avait déconnecté et dérobé le système de sécurité installé dans le camion qui lui était attribué (...), mais que la défenderesse n'apportait pas la preuve des faits invoqués alors que la charge de cette preuve lui incombait (...). La cour du travail a considéré à cet égard qu'il ne ressortait pas à suffisance de droit des pièces produites que le demandeur avait commis les manquements invoqués (...) et que la défenderesse n'apportait pas la preuve que le demandeur s'était rendu coupable du vol en question (...). Ainsi, la cour du travail a décidé que les faits invoqués à titre de motif grave par la défenderesse n'étaient pas établis.

Quant à l'indemnité pour cause de licenciement abusif réclamée par le demandeur, la cour du travail a considéré que :

- le demandeur soutenait que le licenciement était fondé sur un motif erroné ou non établi, de sorte qu'il était abusif (...);

- la lettre de licenciement du 19 août 2005 révélait que la défenderesse avait procédé au licenciement à la suite du vol du système « track-and-trace » installé dans le camion attribué au demandeur (...);

- il n'était pas contesté en soi que l'installateur du système de sécurité litigieux avait constaté le 18 août 2005 que les câbles du système installé dans le camion du demandeur avaient été sectionnés et pourvus de deux fiches permettant de rebrancher l'appareil (...);

- il n'était pas davantage contesté que, le même jour, à la suite de cette constatation, le gérant de la défenderesse avait déposé une plainte pour vol contre le demandeur auprès des services de la police (...);

- la défenderesse pouvait raisonnablement présumer que le demandeur était impliqué dans le vol et qu'elle disposait en conséquence de motifs précis pour procéder au licenciement le jour suivant (...),

et a décidé que le licenciement du demandeur avait un lien avec sa conduite, même si le fait invoqué n'a pas été établi ultérieurement et qu'en conséquence, le licenciement n'était pas abusif (...).

Première branche

1.1. Le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée n'est pas abusif si l'ouvrier est licencié pour des motifs qui ont un lien avec son aptitude ou sa conduite ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Le licenciement effectué par un employeur sur la base de faits liés à la conduite de l'ouvrier dont la preuve n'est pas apportée est abusif.

La circonstance qu'un ouvrier a été licencié pour motif grave alors qu'ultérieurement, la gravité des motifs invoqués en justification du licenciement immédiat n'a pas été retenue en justice n'empêche pas, en soi, que les faits invoqués puissent avoir un lien avec la conduite de l'ouvrier. Il ne peut être fait état d'un licenciement abusif lorsque les faits invoqués à titre de motif

grave sont déclarés établis mais insuffisants pour constituer un motif grave. En revanche, lorsque les faits invoqués à titre de motif grave ne sont pas établis et qu'aucune autre justification n'est invoquée, le licenciement n'est pas (valablement) justifié et, en conséquence, est abusif.

1.2. Après avoir considéré que le motif grave invoqué par la défenderesse en justification du licenciement n'est pas établi (...) et qu'il ressort des constatations et des considérations de la cour du travail que ce motif est le seul motif invoqué en justification du licenciement abusif que le demandeur considère comme abusif, la cour du travail n'a pas décidé légalement que le licenciement du demandeur « a un lien avec sa conduite, même si le fait invoqué n'a pas été établi ultérieurement » (violation de l'article 63, plus spécialement alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978). Dès lors qu'il n'est pas établi, le motif grave invoqué concernant la conduite du demandeur doit être considéré comme inexistant, de sorte qu'il ne peut être légalement invoqué en justification d'un licenciement non abusif.

Conclusion

Après avoir considéré que la conduite du demandeur invoquée en justification du licenciement n'est pas établie, la cour du travail n'a pas décidé légalement que le licenciement du demandeur a un lien avec sa conduite et n'a pas débouté légalement le demandeur de sa demande originaires tendant à obtenir une indemnité pour cause de licenciement abusif (violation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

(...)

I. La décision de la Cour

Quant à la première branche :

1. Aux termes de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif pour l'application de l'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 des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

2. Le licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi précitée lorsqu'un employeur licencie un ouvrier pour motif grave mais n'apporte pas la preuve du fait invoqué à titre de motif grave et n'invoque aucune autre justification. Le motif ainsi invoqué est considéré comme inexistant.

La circonstance qu'en l'espèce, l'employeur pouvait raisonnablement présumer que l'ouvrier avait commis le fait invoqué à titre de motif grave et disposait de motifs précis pour procéder au licenciement, est sans incidence sur le caractère abusif du licenciement au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

3. L'arrêt décide que le vol invoqué à l'égard du demandeur à titre de motif grave justifiant le licenciement n'est pas établi et n'alloue pas d'indemnité pour cause de licenciement abusif aux motifs que la défenderesse pouvait raisonnablement présumer que le défendeur (lire : le demandeur) était impliqué dans le vol et qu'elle disposait de motifs précis pour procéder au licenciement.

En statuant ainsi, il viole l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Sur les autres griefs :

4. Les autres griefs ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il statue sur la demande fondée sur le licenciement abusif et sur les dépens ;

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

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

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

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Robert Boes, les conseillers Eric Dirix, Beatrijs Deconinck, Alain Smetryns et Koen Mestdagh, et prononcé en audience publique du vingt-deux juin deux mille neuf par le président de section Robert Boes, en présence de l'avocat général Ria Mortier, avec l'assistance du greffier Philippe Van Geem.

Traduction établie sous le contrôle du président Christian Storck et transcrite avec l'assistance du greffier Marie-Jeanne Massart.

Le greffier,

Le président,