

## **Cour de cassation de Belgique**

### **Arrêt**

N° S.09.0092.N

**ECONET VLAAMS BRABANT**, association sans but lucratif,

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

**contre**

**B. D.**

Me Paul Wouters, avocat à la Cour de cassation.

#### **I. La procédure devant la Cour**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 31 mars 2008 par la cour du travail de Bruxelles.

Le président de section Robert Boes a fait rapport.

L'avocat général Ria Mortier a conclu.

## II. Le moyen de cassation

La demanderesse présente un moyen dans sa requête.

### *Disposition légale violée*

*Article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

### *Décisions et motifs critiqués*

*Par la décision attaquée, la cour du travail a déclaré l'appel du défendeur fondé quant à la demande tendant à obtenir une indemnité pour licenciement abusif. La cour du travail a annulé la décision rendue à cet égard par le tribunal du travail et, statuant à nouveau, a condamné la demanderesse au paiement d'une somme de 9.988, 86 euros. La cour du travail a rendu cette décision par les constatations et les motifs qu'elle a retenus, considérés comme ici intégralement reproduits, plus spécialement :*

*« Le licenciement abusif*

*Aux termes de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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 principe, la législation belge en matière de contrat de travail ne requiert pas que l'employeur motive le licenciement.*

*Les motifs du licenciement ne doivent pas nécessairement être notifiés au moment du licenciement.*

*Il suffit qu'ils soient notifiés et établis après que le travailleur licencié a invoqué le caractère abusif du licenciement et ce, même en cours de procédure. En effet, l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est subordonnée au fait que le travailleur invoque le caractère abusif du licenciement.*

*En cas de contestation, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve des motifs de licenciement prévus par la loi.*

*Les déclarations unilatérales de l'employeur ne peuvent servir de preuve.*

*L'employeur est tenu d'apporter la preuve des motifs justifiant le licenciement.*

*À cette fin, il est tenu de soumettre à l'appréciation du juge tous les éléments utiles à l'exercice de sa mission de contrôle.*

*En effet, le juge doit pouvoir vérifier si les motifs invoqués existent réellement et ne sont pas faux ou fictifs.*

*Toutefois, dans les limites de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur dispose d'une certaine latitude dans la direction de l'entreprise, dans la prise de décisions en matière de licenciement et dans l'appréciation de leur opportunité.*

*Cette appréciation doit être effectuée à la lumière des circonstances spécifiques du licenciement.*

*L'employeur est tenu non seulement 1) d'apporter la preuve des motifs de licenciement mais aussi 2) d'apporter la preuve que seuls les motifs invoqués sont à l'origine et ont donné lieu au licenciement.*

*Le juge peut considérer que le lien de causalité n'est pas établi lorsque l'intervalle entre le comportement invoqué et le licenciement est trop important.*

*Le fait d'exiger un avertissement préalable au licenciement concernant le comportement du travailleur pour que le licenciement ne puisse être considéré comme abusif revient à ajouter une condition que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne prévoit pas. Toutefois, le*

*défaut d'avertissement peut révéler ou susciter la présomption qu'il n'existe pas de lien de causalité entre le licenciement et le motif invoqué. En effet, un employeur n'omettra pas d'avertir ou de sommer un travailleur dont le comportement le contrarie au point de vouloir licencier celui-ci pour ce motif.*

*En l'espèce, (la cour du travail) constate que deux avertissements ont été notifiés, notamment à l'occasion des refus en novembre 2003 et mai 2004 de transporter des membres du personnel et du matériel avec un véhicule de l'entreprise. Ce comportement précède de plus de trois ans et de plus de deux ans le licenciement qui a été notifié au mois de mars 2006 et (la demanderesse) n'apporte pas la preuve que ce comportement est la cause du licenciement. A chaque fois, (le défendeur) a réfuté et contesté les avertissements. (La demanderesse) tenait manifestement à conserver un bon ouvrier. En outre, le rapport du conseil d'entreprise fait état de quelques problèmes concernant la remorque destinée au transport ovin (défaut de contrôle technique) et le 'tacot jaune' du Limbourg dont le certificat d'immatriculation est périmé (voir également le rapport du conseil d'entreprise du 17 mars 2005 - relevé des véhicules (...): 'certains points doivent être réexaminés et certains véhicules doivent être vendus'). Ainsi, plusieurs véhicules prêtaient manifestement à discussion et le comportement ponctuel du (défendeur) doit être apprécié à la lumière des circonstances précitées.*

*Le refus de travailler opposé le 10 février 2006 par (le défendeur) constitue dans son chef une réaction justifiée par la volonté de ne pas travailler à l'extérieur, dans la neige, avec de simples gants d'amateur. Cette réaction du (défendeur), qui est ouvrier et attend depuis longtemps la fourniture de bons gants (voir ci-après), n'est pas excessive. En outre, il y a lieu de relever que, nonobstant son dissentiment, (le défendeur) est néanmoins sorti pour entamer et achever ses tâches.*

*Il ressort du rapport du conseil d'entreprise du 17 novembre 2005 que les travailleurs avaient demandé lors du conseil d'entreprise du 17 mars 2005 que les gants 'd'amateur' soient remplacés par de solides gants d'hiver et que l'employeur avait consenti à ce changement (voir le rapport du conseil d'entreprise: 'Wim et Yves tenteront de dénicher des gants de meilleure*

qualité mais à bon prix. Ceux-ci pourraient être commandés lors de la commande globale'.

*(La cour du travail) considère qu'il est établi que (le défendeur) a été licencié en représailles à son refus de travailler, raisonnable et justifié, du 10 février 2006.*

*Le défaut du (défendeur) d'avertir son employeur de sa maladie le 9 novembre 2004 même est médicalement justifié et précède en outre le licenciement d'un délai trop long pour être en relation causale avec celui-ci.*

*Au mois de février 2006, (le défendeur) est tombé malade ; après avoir averti son employeur le jour même, il a justifié son absence par un certificat médical, mais a omis (...) de l'avertir de sa prolongation ; il a cependant envoyé le 21 février un certificat médical couvrant la période du 18 février au 24 février inclus. Il est manifeste, dès lors qu'il ressort des termes de sa lettre recommandée du 21 février 2006, plus spécialement des termes 'nous espérons qu'un tel incident ne se reproduire pas' et 'un prochain avertissement', que (la demanderesse) considère ce défaut de communication comme 'un premier avertissement' et non comme la cause du licenciement.*

*(La demanderesse) énumère en outre plusieurs griefs qui seraient révélateurs d'un problème de comportement. L'échange de correspondance concernant la conduite du véhicule a eu lieu en 2003-2004 et le lien de causalité n'est pas établi, d'autant plus que (le défendeur) a finalement conduit ce véhicule.*

*La lettre recommandée envoyée le 2 novembre 2005 par (le défendeur) n'établit pas qu'(il) manquerait aux consignes de sécurité, ni qu'il médirait de (la demanderesse) en présence de clients.*

*(La demanderesse) fait valoir que le licenciement du (défendeur) s'impose pour le bon fonctionnement de l'entreprise. (La cour du travail) répète qu'eu égard aux circonstances précitées, ni le refus de travailler justifié ni le défaut d'avertissement concernant la prolongation du congé de maladie n'influent sur le bon fonctionnement de l'entreprise.*

*Le rapport établi le 1<sup>er</sup> mars 2006 par Monsieur V. est très vague, ne précise ni la date ni le lieu de rédaction et est critiqué comme inexact sur*

*certains points, de sorte qu'il n'apporte pas, en soi, la preuve des allégations de (la demanderesse). L'offre de preuve par témoins est rejetée pour les mêmes motifs.*

*Par les motifs précités, (la demanderesse) n'apporte pas la preuve du fait que le licenciement du (défendeur) s'impose pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Le défaut d'avertissement du 21 février n'établit pas davantage la nécessité de licencier.*

*L'appel est fondé. C'est à bon droit que (le défendeur) réclame une indemnité pour licenciement abusif s'élevant à six mois de rémunération, soit une somme de 9.988, 86 euros, non contestée par (la demanderesse).*

### **Griefs**

*1. Aux termes de l'article 63, alinéa 1<sup>er</sup>, 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.*

*Aux termes du deuxième alinéa du même article, en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. À cette occasion, l'employeur peut également apporter la preuve de motifs autres que les motifs initialement invoqués mais, s'il n'établit pas de motif valable, le licenciement sera considéré comme abusif.*

*Aux termes du troisième alinéa du même article, sans préjudice de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la 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.*

2. *Il ressort des constatations de fait de la cour du travail que le défendeur travaillait au service de la demanderesse en qualité d'ouvrier et qu'il a été licencié par lettre recommandée du 1<sup>er</sup> mars 2006.*

*Statuant sur le licenciement abusif invoqué par le défendeur, la (cour du travail) a considéré que :*

*- la demanderesse n'apporte pas la preuve que les refus de conduire le véhicule de l'entreprise opposés en novembre 2003 et mai 2004 constituent la cause du licenciement ;*

*- le refus de travailler opposé le 10 février 2006 par le défendeur constitue une réaction justifiée par la volonté de refuser de travailler à l'extérieur, dans la neige, avec de simples gants d'amateur qui n'est pas excessive dans son chef ;*

*- le défendeur a été licencié en représailles à son refus de travailler, raisonnable et justifié, du 10 février 2006 ;*

*- le défaut du défendeur d'avertir son employeur de sa maladie le 9 novembre 2004 même est médicalement justifié et précède le licenciement d'un délai trop long pour être en relation causale avec celui-ci ;*

*- la demanderesse ne considère pas l'omission du défendeur de l'avertir de la prolongation du congé de maladie au mois de février 2006 comme la cause du licenciement ;*

*- le lien de causalité entre l'échange de correspondance en 2003-2004 concernant la conduite du véhicule et le licenciement n'est pas davantage établi ;*

*- il n'est pas établi que le défendeur ne respecte pas les consignes de sécurité ou médit de la demanderesse en présence de clients ;*

*- ni le refus de travailler justifié ni le défaut d'avertissement concernant la prolongation du congé de maladie n'influent sur le bon fonctionnement de l'entreprise ;*

*- le rapport établi le 1<sup>er</sup> mars 2006 par Monsieur V. est très vague, ne précise ni la date ni le lieu de rédaction et est critiqué comme inexact sur*

*certaines points, de sorte qu'il n'apporte pas la preuve des allégations de la demanderesse ;*

*- la demanderesse n'apporte pas la preuve du fait que le licenciement du défendeur s'impose pour le bon fonctionnement de l'entreprise et le défaut d'avertissement du 21 février 2006 n'établit pas davantage la nécessité de licencier.*

*Par ces motifs, la cour du travail n'a pas légalement déclaré que l'appel du défendeur est fondé quant au licenciement abusif invoqué. En effet, elle a expressément considéré qu'il est établi que le défendeur a été licencié en représailles à son refus de travailler – refus qu'elle considère comme raisonnable et justifié.*

*Un refus de travailler relève incontestablement de la conduite du défendeur.*

*Dès lors qu'il suit de l'article 63, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 que le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui ont un lien avec son aptitude ou sa conduite n'est pas abusif, le licenciement d'un ouvrier lié à un refus de travailler – celui-ci fût-il raisonnable et justifié – n'est pas abusif. La circonstance que le refus de travailler est étranger au bon fonctionnement de l'entreprise est sans incidence à cet égard. Ainsi, la cour du travail n'a pas légalement déclaré que l'appel du défendeur sur ce point est fondé (violation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978).*

#### *Conclusion*

*La cour du travail n'a pas légalement décidé que c'est à bon droit que le défendeur réclame une indemnité pour licenciement abusif et, en conséquence, n'a pas légalement condamné la demanderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif s'élevant à six mois de rémunération, soit une somme de 9.988, 86 euros (violation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).*

### III. La décision de la Cour

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.

2. 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.

3. 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. La Cour se limite à examiner si, à cette occasion, le juge n'a pas méconnu la notion juridique de « licenciement abusif » qui est soumise à son contrôle.

4. Le moyen, qui est tout entier fondé sur la thèse que, quelle que soit la nature de la conduite de l'ouvrier, dès qu'il est lié à cette conduite, le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et, en conséquence, le juge n'est pas tenu d'apprécier si ladite conduite constitue un motif de licenciement valable, manque en droit.

**Par ces motifs,**

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

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 novembre deux mille dix 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 Patricia De Wadripont.

Le greffier,

Le président,