# Cour du Travail: Arrêt du 28 mai 2008 (Liège (Liège)). RG 35.027/07

* Date : 28-05-2008
* Langue : Français
* Section : Jurisprudence
* Source : Justel F-20080528-1
* Numéro de rôle : 35.027/07

CONTRAT DE TRAVAIL - LICENCIEMENT ABUSIF DE L'OUVRIER ENGAGE A DUREE INDETERMINEE - DISTICTION A OPERER ENTRE LE LICENCIEMENT AYANT UN LIEN AVEC L'APTITUDE DU TRAVAILLEUR ET LE LICENCIEMENT FONDÉ SUR LES NÉCESSITE DU FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE - PREUVE A CHARGE DE L'EMPLOYEUR DANS L'UN ET L'AUTRE CAS

AH/SC

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de Liège

ARRÊT

 Audience publique du 28 mai 2008

R.G. : 35.025/07 5ème Chambre

EN CAUSE :

S. Luigi

PARTIE APPELANTE,

comparaissant en personne et assistée par Maître F.KERSTENNE, avocat,

CONTRE :

S.A. ARCELOR TAILORED BLANK LIEGE

PARTIE INTIMEE,

comparaissant par Maître H.DECKERS, avocat .

°

° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 avril 2008, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 14 juin 2007 par le Tribunal du travail de Liège, 10 ème chambre (R.G. :357.358) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;

- la requête de Monsieur S. entrée au greffe le, 20 août 2007 au greffe de la Cour de céans et notifiée le même jour à l'intimé en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

 les conclusions de Monsieur S. reçues au greffe de la Cour le 20 août 2007,

 -l'ordonnance rendue par la présente chambre de la Cour le 6 novembre 2008 sur base de l'article 747 §2 du C.J. fixant des délais our conclure et une date pour plaider au 12 mars 2008,

 - les conclusions pour la S.A. reçues au greffe de la Cour le 7 décembre 2007 et ses conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse y reçues la 7 février 2008,

 - l'état de dépens déposé pour Monsieur S. à l'audience de la Cour le 12 mars 2008,

- les dossiers des parties déposés à l'audience du 12 mars 2008 et celui de la S.A. déposé au greffe de la Cour le 22 avril 2008;

Entendu à l'audience du 12 mars 2008 les conseils des parties en leurs dires et moyens;

°

° °

I.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel, prononcé le 14/06/2007, ait fait l'objet d'une signification.

La requête d'appel a été déposée au greffe de la Cour le 20/08/2007.

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

II.- LES FAITS

Monsieur S. à été engagé par la S.A. le 01/10/2001 dans les liens d'un contrat de travail ouvrier à durée indéterminée.

Le 24/05/2005 la S.A. a notifié à Monsieur S. son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération de 35 jours calendrier.

Le C4 établi le 14/06/2005 confirme ces conditions de licenciement et mentionne comme motif précis du chômage : « Réorganisation du service ».

Par citation du 17/03/2006 Monsieur S. sollicite condamnation de la S.A. à lui payer à titre d'indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 la somme de 12.200,57 euro

III.- LE JUGEMENT DONT APPEL

Le premier juge dit la demande non fondée.

Le premier juge considère que l'incapacité de plus de trois mois consécutifs qui précède la rupture, constitue un motif admissible lié à l'aptitude de l'ouvrier.

Le premier juge retient que le remplacement du travailleur inapte pendant une durée substantielle par des travailleurs qui disposaient d'un contrat précaire procède d'un motif lié aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

IV.- CRITIQUES ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur S. fait valoir que dans l'entreprise tous les travailleurs sont polyvalents et l'entreprise occupe des intérimaires. Il considère qu'une

absence pour cause d'incapacité dûment justifiée n'a pas été à même de causer de désorganisation.

Monsieur S. estime que son licenciement revêt le caractère d'une sanction.

La S.A. fait état d'une décision de licenciement de quatre travailleurs prise dans le cadre de mesures visant à maîtriser le taux d'absentéisme du personnel, décision communiquée au Conseil d'entreprise.

La S.A. expose que Monsieur S. a accusé un taux d'absentéisme de 4,1% en 2002, 8,8% en 2003, 7,4% en 3004 et qu'en 2005 il a été absent du 31 janvier au 4 février puis à partir du 19 février jusqu'à son licenciement intervenu le 24/05/2005.

La S.A. fait valoir que l'absentéisme désorganise l'entreprise et est de nature à engendrer des situations à risque lors du remplacement de l'ouvrier absent par un travailleur non expérimenté.

V.- DISCUSSION

5.1. L'article 63 de la loi du 03/07/1978 répute 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;

L'alinéa 2 du même article stipule qu'en cas de contestation la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

La S.A. invoque comme motif du licenciement de Monsieur S. exclusivement l'absentéisme au travail de celui-ci qu'elle envisage tout à la fois comme un motif lié à l'aptitude du travailleur et comme un motif lié aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

5.2. Il convient de distinguer soigneusement les deux hypothèses, soit celle d'un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, soit celle d'un licenciement ayant un lien avec l'aptitude du travailleur ; dans un arrêt prononcé le 18/02/2008, la Cour de Cassation a jugé :

« D'autre part, l'article 63 alinéa 1er , 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, quelle que soit les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail »

(Cass. 18/02/2008, JTT 2008, p.118)

La charge de la preuve qui incombe à l'employeur qui invoque pour échapper au paiement de l'indemnité visée à l'article 63 de la loi du 03/07/1978 que le licenciement est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, est double , en ce sens qu'il doit prouver :

- les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qu'il invoque, savoir la matérialité des faits qui impliquent un ou des licenciements

- le fait que le licenciement est fondé sur ces nécessités, ce qui comporte une relation de cause à effet.

Lorsque l'employeur invoque un motif de licenciement ayant un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur, l'employeur a également la charge d'une double preuve, distincte toutefois de la précédente :

- celle des faits constitutifs du comportement ou du manque d'aptitude invoqué

- celle du lien entre ce comportement ou ce manque d'aptitude et le licenciement

5.3. La S.A. invoque comme motif du licenciement de Monsieur S. le fait que celui-ci était fréquemment absent au travail avec pour conséquences d'une part qu'il fallait procéder à son remplacement, fait générateur de situations à risques et que d'autre part ses absences engendraient des désagréments organisationnels.

L'absence au travail de Monsieur S. est prouvée à suffisance par les documents produits qui ne font l'objet d'aucune critique : au moment de son licenciement Monsieur S. était absent depuis plus de trois mois et il totalisait 105 jours d'incapacité de travail ; en 2004 il totalisait 16 jours d'incapacité de travail pour 180 jours de travail, en 2003, 32 jours d'incapacité de travail pour 161 jours de travail et en 2002, 11 jours d'incapacité pour 211 jours de travail.

 Le fait que les absences de Monsieur S. et son remplacement par d'autres travailleurs engendraient des problèmes de sécurité ou de la désorganisation ayant un impact sur la production est affirmé mais non prouvé par la S.A. : la pièce 12 de son dossier à laquelle elle se réfère, est un document qu'une partie se fournit à elle-même tout comme le communiqué de la direction au conseil d'entreprise, et qui de ce fait ne peut être retenu pour faire preuve.

L'absence d'un travailleur entraîne certainement des difficultés d'organisation pour une entreprise mais celles-ci ont un impact extrêmement différent selon la taille de l'entreprise, le nombre de travailleurs qu'elle comporte et le caractère spécialisé ou non des tâches que doit accomplir le travailleur absent.

En ce qui concerne les risques inhérents au remplacement du travailleur habituel par un travailleur intérimaire ou un travailleur engagé pour une courte période, on ne peut retenir d'emblée un accroissement des risques, particulièrement s'il devait être observé qu'une entreprise recourt fréquemment à l'engagement d'intérimaires ou de travailleurs à court terme.

En résumé pour justifier des nécessités du fonctionnement de l'entreprise qu'elle invoque comme motif du licenciement de Monsieur S., il eut incombé à la SA d'apporter la preuve d'une part qu'en fonction du nombre de travailleurs occupés, et des fonctions spécifiques exercées par Monsieur S., fonction non précisées, si ce n'est par Monsieur S. qui expose avoir été déplacé de sa tâche d'ouvrier de production pour être affecté temporairement à un travail de maçon, l'absence de Monsieur S. désorganisait l'entreprise, ce que la S.A. n'a pas fait.

En ce qui concerne le nombre de travailleurs occupés, tout au plus apprend t'on par l'examen d'une pièce complémentaire déposée à la demande de la Cour, qu'il y aurait eu 102 travailleurs occupés en 2003, 109 en 2004 et 94 en 2005 mais on ignore, à défaut d'informations sur les fonctions exercées par chacun, s'il existait ou non une certaine polyvalence, permettant aisément ou non le remplacement d'un travailleur absent.

La S.A. n'a pas davantage établi qu'elle employait essentiellement sinon exclusivement des ouvriers engagés à long terme et non des ouvriers à court terme, voire des intérimaires, mais au contraire évoque dans le document qu'elle dépose en pièce 1, qu'elle fait travailler des ouvriers à statut précaire puisqu'il est question dans ce rapport du conseil d'entreprise du remplacement des ouvriers licenciés pour absentéisme par des ouvriers à statut précaire.

Dans ces conditions il doit être retenu que la S.A. n'apporte pas la preuve que le licenciement de Monsieur S. est fondé sur les nécessité du fonctionnement de l'entreprise à défaut d'établir que les absences de Monsieur S., absences elles prouvées, ont un impact sur le fonctionnement de l'entreprise que ce soit en termes d‘accroissement des risques professionnels ou en termes de désorganisation et d'atteinte à la productivité.

5.4. La S.A. ne prouve pas davantage que les absences au travail de Monsieur S., justifiées en raison d'incapacités de travail, puisse être considérées comme révélant une atteinte à l'aptitude de Monsieur S. qui ait un lien avec son licenciement : rien n'indique en effet qu'à l'issue de la période d'incapacité de travail qui a pris cours le 21/02/2005 , celui-ci n'ait pas été en mesure de reprendre son activité au service de la S.A. avec la même aptitude qu'auparavant.

Par ailleurs l'examen du tableau constituant la pièce complémentaire déposée par la S.A. permet de constater qu'au cours de l'année 2005 durant laquelle fut licencié Monsieur S., d'autres travailleurs ont connu apparemment des périodes soit longues, soit fréquentes d'absentéisme sans pour autant, selon ce qui est porté à la connaissance de la Cour, que la S.A. considère qu'il y ait eu manque d'aptitude justifiant un licenciement ; on relève en effet chez certains travailleurs en 2005 un taux d'absentéisme de 42,50 % (S. Ignacio), voire 63,11% (M. Guido) comparé au taux de 38% (soit 74 jours d'incapacité sur toute l'année 2005 comptant 196 jours ouvrables) relatif à Monsieur S. et si l'on considère l'année 2004 on relève qu'un travailleur toujours occupé en 2005 atteint un taux d'absentéisme de 50,32% (S. Richard).

5.5. Le licenciement de Monsieur S. doit en conséquence être considéré comme abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 ce qui implique que la S.A. lui est redevable de l'indemnité visée au dit article 63, égale à 6 mois de rémunération, soit 12.200,56 euro .

En ce qui concerne les dépens, les parties ont convenu à l'audience de limiter le montant de l'indemnité de procédure quelle que soit la partie qui sera succombante, au montant minimum de l'indemnité de procédure soit 625 euro .

VI.- DECISION DE LA COUR

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Déclare l'appel recevable,

Le dit fondé.

Réforme le jugement dont appel.

Condamne la S.A. à payer à Monsieur S. à titre d'indemnité pour licenciement abusif la somme de 12.200,56 euro majorée des intérêts au taux légal depuis le 24/05/2005.

Condamne la SA aux dépens liquidés pour Monsieur S. en instance à 218,64 euro et en appel à 625 euro selon accord des parties.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. A. HAVENITH,Conseiller faisant fonction de Président

M.M.XHARDE ,Conseiller social au titre d'employeur,

M.F.BOYNE ,Conseiller social au titre d' ouvrier ,

qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,

assistés de Mme S.COMPERE, greffier.

Le Greffier Les Conseillers sociaux Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la CINQUIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, section de Liège, en l'annexe

du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, n°90c à 4000 LIEGE, le VINGT-HUIT MAI DEUX MILLE HUIT, par le Président de chambre,

assisté de Me S.COMPERE

Le Greffier Le Président

S.COMPERE A.HAVENITH