

Expédition

| |
|---|
| Numéro du répertoire 2021/750 |
| Date du prononcé 15 mars 2021 |
| Numéro du rôle 2018/AB/497 |
| Décision dont appel 16/7099/A |

| |
|------------|
| Délivrée à |
| le |
| € |
| JGR |

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00002017615-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

LA S.A. VEOLIA, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0731.744.739, dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Quai Fernand Desmets 52,
partie appelante,
représenté Maître François SCHAPIRA loco Jean-Yves VERSLYPE, avocat à 1160 AUDERGHEM,

contre

Monsieur **B**

partie intimée,
représenté Maître Sophie REMOUCHAMPS, avocate à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

VEOLIA (anciennement dénommée Dalkia) fournit à ses clients des services de maintenance d'installations techniques (chauffage, air conditionné, etc.). Elle ressortit à la commission paritaire n° 149.01 des électriciens : installation et distribution.

Monsieur B| a travaillé au service de VEOLIA en tant qu'intérimaire à partir du 3 juillet 2012, puis dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée signé le 2 juin 2014.

PAGE 01-00002019615-0002-0012-01-01-4



Monsieur B était occupé en qualité d' « ouvrier spécialisé, cat. C », c'est-à-dire technicien de maintenance. Il était affecté à l'hôpital Erasme. L'équipe dont monsieur B faisait partie y travaillait sous la direction de monsieur A.

Le 15 juillet 2015, monsieur A. a confié à une partie de l'équipe, dont monsieur B et son collègue, monsieur Z., la mission de préparer le sol d'un local avant peinture dans le but d'agrandir le vestiaire attenant à ce local.

Monsieur A. leur a donné instruction d'appliquer au sol du Silicène, une solution aqueuse acide à usage de détartrant et de dérouillant. Ce produit doit s'utiliser dilué, ce dont les deux techniciens avaient connaissance. Monsieur B affirme que son collègue Z. et lui-même ont effectivement fait usage du produit dilué.

Ayant contrôlé le résultat (insatisfaisant) de la première opération de traitement au Silicène, monsieur A. leur a donné instruction, à 15 heures 20, de procéder à une seconde application de Silicène. Les ouvriers ont obtempéré. Monsieur B affirme avoir, avec son collègue, dûment dilué le produit. Le produit a été évacué à l'aide d'un aspirateur.

Peu avant 16 heures, il s'est produit dans le local traité un dégagement de fumées toxiques qui ont été inhalées par monsieur B et son collègue monsieur Z., ainsi que par les autres membres de l'équipe présents dans le local ou dans le vestiaire y attenant. Douze travailleurs (ou 8 travailleurs selon le rapport du conseiller en prévention) ont été intoxiqués et pris en charge aux urgences de l'hôpital Erasme. Ils se sont vu prescrire 4 jours d'incapacité de travail. Des déclarations d'accident du travail ont été établies.

Monsieur B a repris le travail le 20 juillet 2015.

Le 27 juillet 2015, VEOLIA a licencié monsieur B ainsi que son collègue, monsieur Z., moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision a déclenché un arrêt de travail des autres membres de l'équipe, suite auquel monsieur Z. a été réintégré.

Par courrier du 24 août 2015, monsieur B a demandé à connaître les motifs de son licenciement.

Par courrier recommandé du 10 septembre 2015, VEOLIA a précisé le motif retenu par elle. En substance, le motif consiste à avoir, au lieu de diluer « un produit jugé dangereux » préalablement à son utilisation, répandu celui-ci à l'état pur sur le revêtement du sol, entraînant une réaction chimique et une émanation toxique de fumée que 12 membres de son équipe ont inhalée, ce qui a nécessité leur hospitalisation.

Monsieur B a déposé plainte auprès de l'auditeur du travail de Bruxelles. Une enquête a été menée par le service de contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, qui a conclu à l'absence de faute de VEOLIA en matière de prévention. La plainte a été classée sans suite par monsieur l'auditeur du travail.



II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur B a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la S.A VEOLIA à lui payer les sommes suivantes :

- 12.598,55 euros au titre d'indemnité prévue par la C.C.T. n° 109 ou, le cas échéant, de dommages et intérêts du fait d'une faute dans l'exercice du droit de licencier (licenciement abusif), à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 27 juillet 2015,
- 58,20 euros (net) au titre des intérêts de retard dus sur l'indemnité complémentaire de préavis payée en cours de procédure,
- les dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 1320,00 €.

Par un jugement du 7 décembre 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande de Monsieur B recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

Condamne la S.A. VEOLIA à payer à Monsieur B les sommes suivantes :

- *58,20 € au titre d'intérêts de retard sur l'indemnité complémentaire de préavis payée en cours de procédure ;*
- *12.598.55 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par la C.C.T. n° 109, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, à dater du 27 juillet 2015 ;*

Condamne également la S.A.VEOLIA aux dépens, liquidés par Monsieur B à la somme de 1.320.00€ correspondant à l'indemnité de procédure. »

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

VEOLIA demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 7 décembre 2017, de déclarer les demandes de monsieur B. non fondées et de le condamner aux dépens.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de VEOLIA a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 28 mai 2018.



L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 26 septembre 2018, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur B a déposé ses conclusions le 4 février 2019, le 2 juillet 2019 et le 18 novembre 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

VEOLIA a déposé ses conclusions le 6 mai 2019 et le 3 octobre 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 janvier 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les règles de droit utiles pour l'examen de la demande

1.1. Le licenciement manifestement déraisonnable

1.

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable. Celui-ci est défini comme le « licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (article 8).

Cette disposition doit être interprétée en ce sens que le licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement qui :

- soit, se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- soit, qu'il se base ou non sur l'un de ces motifs, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement fondé sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, est donc déraisonnable.



L'interprétation soutenue par VEOLIA, selon laquelle un licenciement n'est déraisonnable, au sens de la convention collective de travail n° 109, que s'il répond cumulativement aux deux critères qui viennent d'être énoncés, n'est pas retenue par la cour du travail en l'espèce¹. En effet, les partenaires sociaux se sont expressément inspirés des notions déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine². Or, en matière de licenciement abusif, avant l'adoption de la convention collective, il était fermement acquis que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable³. L'interprétation contraire soutenue par VEOLIA constituerait un franc recul qui ne correspond certainement pas à la volonté des partenaires sociaux.

2.

Lorsque le licenciement est motivé par la conduite du travailleur, le juge doit vérifier si l'existence de la conduite reprochée et son lien causal avec le licenciement sont certains.

En revanche, le contrôle exercé par le juge sur le caractère non déraisonnable du licenciement, en ce sens qu'est déraisonnable, un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, est un contrôle marginal. Cette restriction de l'étendue du contrôle judiciaire est clairement exprimée par les adverbes « manifestement » et « jamais » et est confirmée par le commentaire des partenaires sociaux sous l'article 8 : « Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ».

3.

L'article 10 de la convention collective de travail n° 109 règle la charge de la preuve.

La cour ne s'y attarde pas, car l'application de cette disposition n'est pas utile pour trancher le présent litige.

En effet, la fonction des règles en matière de charge de la preuve est de déterminer quelle partie succombe au procès en cas de doute⁴. En d'autres termes, il s'agit d'attribuer à l'une des parties le risque de l'absence de preuve, s'il subsiste un doute raisonnable après l'examen des éléments de preuve produits par les deux parties dans le respect de leur devoir de collaboration à l'administration de la preuve⁵.

¹ Voyez également C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 73.

² Rapport de la CCT n° 109, p. 2.

³ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

⁴ Voyez le nouvel article 8.4 du Code civil.

⁵ Voyez e.a. G. GENICOT et J. OOSTERBOSCH, « Droit de la preuve et droit à la preuve en matière civile. Quelques enseignements de la Cassation », *Pli jur.*, 2019/47, p. 4 et s. ; G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », G. DE LEVAL (dir.), *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, CUP, vol. 126, Liège, Anthemis, 2011, p. 32-33 ; R. PERROT, *Procédures*, LexisNexis, mai 2005, p. 15 : « chacun doit donc apporter sa pierre à l'édifice probatoire. Avec cette conséquence que les règles sur la charge de la preuve interviennent, moins au seuil du procès pour déterminer ce que chacun peut ou doit faire, qu'à son issue lorsque les preuves rassemblées étant incertaines ou douteuses, le juge doit dire le droit ; et où, tout naturellement, il le dira à l'encontre de celui des plaideurs qui n'est pas parvenu à convaincre son juge ».



Lorsque le juge estime, sans doute raisonnable, que l'un des critères qui déterminent le caractère manifestement déraisonnable d'un licenciement est rempli (le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable), il n'y a pas lieu de faire application de l'article 10 de la convention collective.

1.2. Les obligations de l'employeur et du travailleur en matière de sécurité au travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail régit, notamment, la sécurité au travail et la protection de la santé du travailleur au travail. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires, notamment sur le plan de la prévention, afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5). Chaque travailleur doit prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur (article 6).

Outre les dispositions générales de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, des dispositions spécifiques ont été prises en matière de protection contre les risques liés à des agents chimiques par arrêté royal du 11 mars 2002⁶. Elles imposent notamment à l'employeur :

- de procéder à une évaluation écrite des risques en tenant compte, entre autres, des conditions et de la contrainte dans lesquelles se déroule le travail impliquant les agents chimiques, y compris leur quantité (article 8 et 9)
- qu'une activité nouvelle impliquant des agents chimiques dangereux ne peut débiter qu'après une évaluation des risques qu'elle comporte et après la mise en œuvre des mesures de prévention nécessaires (article 12)
- de supprimer ou réduire les risques au minimum au moyen, entre autres, de matériel et de procédures de travail adéquats (article 14)
- de prendre des mesures de prévention consistant, par ordre de priorité, à concevoir des procédés de travail et des mesures techniques appropriés, à appliquer des mesures collectives de prévention telle qu'une bonne ventilation et à appliquer des mesures de protection individuelle, y compris un équipement de protection individuelle (article 18)
- de procéder aux mesurages des agents chimiques lors de tout changement intervenant dans les conditions susceptibles d'avoir des répercussions sur l'exposition des travailleurs aux agents chimiques (article 20).

En cas d'accident du travail grave, le service pour la prévention et la protection au travail doit examiner l'accident immédiatement et établir un rapport circonstancié à fournir dans les 10 jours au

alors qu'il en avait la charge. En un mot, la charge de la preuve, c'est l'aide à la décision qui au final permet de surmonter les incertitudes ».

⁶ Arrêté royal relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail tel qu'il était en vigueur en 2015 (ces deux arrêtés royaux ont été abrogés et intégrés depuis lors dans le Code du bien-être au travail).



service contrôle du bien-être au travail au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Si ce n'est pas possible dans les 10 jours, un rapport provisoire doit être remis, comportant notamment les conclusions de la délégation du comité pour la prévention et la protection au travail qui s'est rendue immédiatement sur place après l'accident grave (article 94ter de la loi et article 26 de l'arrêté royal du 27 mars 1998).

2. Application des principes en l'espèce

2.1. Les manquements commis par VEOLIA en matière de sécurité au travail

Il n'est pas contesté que le Silicène est un agent chimique au sens de la réglementation qui vient d'être rappelée ni que l'accident du travail survenu le 15 juillet 2015 est un accident grave au sens de la loi du 4 août 1996 et de son arrêté royal d'exécution.

Il est également incontesté que ce produit était usuellement utilisé par l'équipe d'ouvriers à des fins de détartrage, soit en le versant, dilué à 10%, directement dans les canalisations, soit en immergeant les pièces démontées dans un bain de Silicène dilué à 20 %⁷. La préparation d'un sol avant peinture ne faisait pas partie des tâches habituelles de monsieur B et de son collègue Z. et le Silicène n'était habituellement pas utilisé sur le sol ni sur de grandes surfaces.

Cette opération constituait donc une activité nouvelle impliquant des agents chimiques dangereux. Conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 11 mars 2002, elle ne pouvait débiter qu'après une évaluation écrite des risques qu'elle comporte et après la mise en œuvre des mesures de prévention nécessaires.

La fiche de données de sécurité établie pour ce produit conformément au règlement (CE) n° 453/2010⁸ indique :

- que le produit comporte un danger de dégagement de vapeurs corrosives
- conseil de prudence : ne pas respirer les vapeurs
- la nécessité d'assurer une extraction ou une ventilation du local
- en cas de ventilation insuffisante : porter un appareil respiratoire approprié.

La fiche technique indique : « Appliquer en milieu bien aéré. Prendre garde aux vapeurs qui sont corrosives ».

Il ressort de la fiche de données de sécurité et de la fiche technique que l'utilisation normale du produit (c'est-à-dire à correcte dilution) pouvait dégager des vapeurs corrosives et que le local devait impérativement être correctement aéré ou ventilé pour prévenir les risques liés à l'inhalation des vapeurs. En cas de ventilation insuffisante, le port d'un appareil respiratoire était prescrit.

VEOLIA ne s'est pas conformée à ses obligations de prévention et de protection de la santé de ses travailleurs :

⁷ Voyez la fiche technique, pièce 15.1 de monsieur

B



- aucune évaluation des risques n'a eu lieu alors que l'utilisation du Silicène dans les conditions décrites était nouvelle pour l'équipe d'ouvriers à qui elle a été demandée ;
- le local n'était pas aéré ni ventilé ;
- les ouvriers ne portaient pas d'équipement de protection individuel (appareil respiratoire).

2.2. Monsieur B a-t-il commis un manquement en matière de sécurité au travail ?

VEOLIA a licencié monsieur B pour avoir répandu le Silicène non dilué sur le sol du local à traiter.

Ce fait n'est pas établi avec un degré raisonnable de certitude, compte tenu de l'ensemble des éléments soumis à la cour du travail par les parties.

En effet :

- Le fait qu'un dégagement de vapeur se soit produit n'établit pas, par lui-même, que le Silicène a été utilisé non dilué. En effet, il ressort de la fiche de données de sécurité et de la fiche technique qu'un risque de dégagement de vapeur corrosive est inhérent à l'utilisation du produit, même dans les conditions prescrites.
- L'attestation du conseiller en prévention de VEOLIA, monsieur P., selon laquelle il a procédé à un test prouvant le contraire, est dépourvue de la plus élémentaire rigueur et ne saurait être retenue comme élément de preuve.
- Certes, un travailleur étudiant présent sur les lieux (monsieur Ch.) a rédigé une déclaration écrite selon laquelle monsieur B et son collègue Z. ont répandu le Silicène non dilué sur le sol. Cependant, il indique, dans la même attestation, que 2 autres travailleurs étaient présents avec lui à ce moment précis, à savoir monsieur M.Y. et monsieur K.F. Ceci concorde avec le rapport du conseiller en prévention selon lequel le travail avait été confié à 5 travailleurs. Pourtant, aucun de ces 2 autres travailleurs présents sur les lieux n'a été interrogé. Le témoignage de monsieur Ch. n'a donc pas été recoupé alors qu'il était possible d'interroger les autres témoins.
- La délégation restreinte du comité pour la prévention et la protection au travail ne s'est pas rendue immédiatement sur les lieux, comme c'est pourtant prévu par article 26 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 et par l'article 14 du règlement d'ordre intérieur du CPPT de l'entreprise.
- L'aspirateur avec lequel le produit a été évacué a été vidé par ou sur instruction de monsieur A. sans que son contenu soit examiné. Ceci a rendu impossible la vérification de la dilution ou non du Silicène par monsieur B et son collègue, alors que cette mesure était pourtant à portée de main et aurait permis de vérifier avec certitude ce qui s'était réellement passé.



- Le rapport du conseiller en prévention, qui conclut à la mauvaise utilisation du produit (concentration) ne convainc pas la cour pour les raisons qui viennent d'être énoncées.
- L'inspection sociale n'a pas mieux investigué l'affaire que le conseiller en prévention et a conclu que vu les contradictions relevées, la faute de VEOLIA n'était pas établie. La cour du travail ne partage pas cette opinion.
- La circonstance que monsieur B et son collègue Z. n'ont pas mentionné, dans leur première déclaration, avoir dilué le produit, n'équivaut pas à un aveu. En effet, cette question ne leur a pas été posée et ils ont pu omettre de mentionner ce fait car ils le considéraient comme évident.

Il existe donc un doute quant à la réalité du manquement retenu par VEOLIA comme motif du licenciement de monsieur B

Ce doute est, pour partie, la conséquence des carences de VEOLIA dans l'investigation des causes et circonstances de l'accident :

- 2 travailleurs présents sur les lieux n'ont pas été interrogés
- la délégation restreinte du CPPT ne s'est pas rendue immédiatement sur les lieux
- le contenu de l'aspirateur n'a pas été examiné.

2.3. Le licenciement manifestement déraisonnable

En licenciant monsieur B en raison de cet accident, VEOLIA lui en a fait porter l'entière responsabilité alors que :

- elle-même ne s'était pas conformée à ses obligations de prévention et de protection de la santé de ses travailleurs et que ces manquements ont pu, à supposer même que le produit ait été correctement dilué, causer l'intoxication des travailleurs ;
- il ne peut être déterminé avec un degré suffisant de certitude si monsieur B et son collègue ont fait usage du produit non dilué, et cette incertitude est en partie imputable aux carences de l'enquête effectuée par la ligne hiérarchique et le conseiller en prévention de l'entreprise.

Dans ces circonstances particulières, la cour du travail estime que le licenciement de monsieur B pour ce motif n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La cour maintient cette appréciation, même à supposer que monsieur B ait utilisé le produit non dilué. En effet, comme cela a été dit ci-dessus, la hiérarchie ne pouvait en ordonner l'utilisation sans analyse préalable de risques, sans ventilation du local et sans équipement individuel de protection. Les manquements de la hiérarchie ont donc au moins concouru à causer l'accident. En présence d'une chaîne de manquements qui ont conduit à un accident, il est manifestement déraisonnable de faire porter toute la responsabilité sur le seul exécutant en bout de chaîne, à qui il est finalement imposé de dédouaner sa hiérarchie de toute responsabilité.



La décision de licencier est manifestement déraisonnable. Elle ne fait pas partie des alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable aurait pu envisager dans les circonstances de l'espèce.

C'est à juste titre que le tribunal a déclaré la demande de monsieur B fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

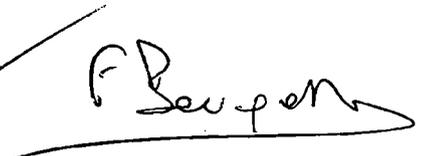
Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute VEOLIA ;

Met à charge de VEOLIA les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :

- l'indemnité de procédure, liquidée à 1.320 euros pour monsieur B
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur,
A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY, 
A. LANGHENDRIES, 
A. FLAMAND, 
F. BOUQUELLE,

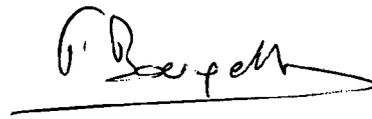


et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 mars 2021, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,

J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,


F. BOUQUELLE,

