

Expédition

Numéro du répertoire 2020/1551
Date du prononcé 4 août 2020
Numéro du rôle 2018/AB/121
Décision dont appel 16/A/8460

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00001699251-0001-0012-01-01-1



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

Madame H

partie appelante au principal, partie intimée sur incident
représentée par Maître Sébastien MELARDY, avocat à 1150 BRUXELLES,

contre

LA S.A. MARY, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro
0423.658.287 et dont le siège social est établi à 1083 BRUXELLES, avenue de Rusatira, 12,
partie intimée au principal, partie appelante sur incident
représentée par Maître Thierry HANKARD, avocat à 1180 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par madame H. contre le jugement contradictoire prononcé le 26 juin
2017 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n°
16/8460/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour
du travail le 13 février 2018 ;

Vu l'ordonnance du 8 mars 2018 fixant les délais de conclusions et fixant la cause pour
plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 17 juin 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience ;

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

┌ PAGE 01-00001699251-0002-0012-01-01-4 ─┐



I. NULLITE DE LA REQUETE D'APPEL ET RECEVABILITE DE L'APPEL.

La sa Mary invoque la nullité de la requête d'appel pour non-respect de l'article 1057,7° du Code judiciaire.

L'article 1057,7° du Code judiciaire dispose que:

« Hormis les cas où il est formé par conclusions, l'acte d'appel contient, à peine de nullité : l'énonciation des griefs ».

« Pour respecter cette obligation, il suffit que l'appelant énonce les reproches qu'il adresse à la décision attaquée ; que cette énonciation doit être suffisamment claire et précise pour permettre à l'intimé de préparer ses conclusions et au juge d'appel d'en percevoir la portée ; que l'obligation d'énoncer les griefs n'implique pas que soient exposés les moyens qui fondent ceux-ci » (Cass.,22 octobre 2012,J.T.T.,2013,n°1145,pp ; 10-11,www.juridat.be Cass.,2 mai 2005,J.T.,2006,n° 6219,pp ; 224-225,www.juridat.be ;).

Comme l'a à juste titre rappelé la Cour de Cassation (Cass.,23 mars 2012,D.11.0002.F,www.juridat.be), conformément à l'article 861 du Code judiciaire, le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception.

En l'espèce, la requête d'appel explique à suffisance les raisons pour lesquelles madame H n'est pas d'accord avec le jugement pour permettre à la sa Mary de préparer sa défense et à la Cour d'en percevoir la portée. Cette dernière n'établit du reste pas avoir subi un quelconque préjudice.

La requête d'appel n'est dès lors pas nulle.

Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable. Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance par madame H avaient pour objet de condamner la sa Mary à lui payer :

- la somme de 14.755 € à titre d'indemnité de protection pour son licenciement intervenu pendant la période de protection crédit temps, à augmenter des intérêts judiciaires ;
- une somme forfaitaire de 2.500 € en contrepartie de l'absence de fourniture de vêtements de travail, à augmenter des intérêts judiciaires.
- les dépens.

PAGE 01-00001699251-0003-0012-01-01-4



La sa Mary avait, par conclusions, introduit une demande reconventionnelle visant à condamner madame Mary au paiement d'une somme évaluée, en équité, à 5.000,00 €, à titre d'indemnisation pour action téméraire et vexatoire.

Par jugement du 26 juin 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré les demandes principales et reconventionnelles non fondées et a délaissé à chaque partie ses propres dépens.

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet de réformer partiellement le jugement dont appel et :

- de déclarer la demande originaire recevable et fondée en ce qu'elle vise à condamner la sa Mary à payer à madame H la somme de 14.755 € à titre d'indemnité de protection pour son licenciement intervenu pendant la période de protection du crédit temps.

-condamner la sa Mary aux dépens des deux instances.

L'appel incident par la sa Mary a pour objet de réformer partiellement le jugement dont appel et :

-condamner madame H au paiement de la somme évaluée, en équité, à 5.000 €, à titre d'indemnisation pour action téméraire et vexatoire.

-condamner madame H aux aux entiers dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure, liquidées, chacune, à hauteur de 1.320 €.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 18 août 2008, un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise à temps plein est conclu pour la période du 18 août 2008 au 17 février 2009 entre l'institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, madame H et la sprl Mary. L'objet du contrat est de permettre à Madame H, née le 1957, de suivre une formation professionnelle individuelle en entreprise destinée à acquérir par la pratique l'expérience et la qualification nécessaire pour occuper un emploi au sein de la sa Mary. La sa Mary, PME active dans le secteur de l'artisanat chocolatier, s'engage à lui enseigner le métier d'emballeuse-vendeuse.



En date du 18 février 2009, madame H est engagée par la sa Mary dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour travailler à temps plein en qualité d'emballeuse-vendeuse. Elle dispose alors d'une carte de travail Activa.

Elle sera essentiellement chargée des tâches suivantes :

- préparer les commandes des produits à destination des différents points de vente desservis par la sa Mary;
- aider ponctuellement au niveau de la production ;
- réceptionner et mettre en place les produits de négoce et emballages au sein des zones de stockage ;
- ranger les produits finis dans les zones de stockage ;
- emballer à la pièce certains produits ;
- nettoyer sa zone de travail.

En octobre 2011, madame H a sollicité la mise en place d'un crédit-temps à échoir le 31 octobre 2016, lequel fut d'application à partir du 1^{er} novembre 2011 à concurrence d'1/5 du temps de travail.

Outre l'allocation forfaitaire de l'Onem, madame H va bénéficier d'une rémunération horaire brute augmentée à 14,88 € (étant jusque-là de 12,68 €). La fiche de paie du mois de juin 2015 renseigne que le salaire horaire de base est de 15,94 €.

Par lettre recommandée du 18 août 2015, la sa Mary a notifié à madame H son licenciement moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 84 jours calendrier et 10 semaines de rémunération. La sa Mary lui a par ailleurs fait bénéficier d'une procédure d'outplacement.

Par lettre recommandée du 19 août 2015, madame H a sollicité de connaître les motifs de son licenciement conformément à la convention collective de travail n°109.

Par lettre recommandée du 11 septembre 2015, la sa Mary a communiqué les motifs de son licenciement en ces termes :

« Plusieurs motifs sont à la base de votre licenciement :

• Non-conformité des commandes :

Les plaintes des clients sont nombreuses quant aux erreurs au niveau de la préparation de leurs commandes.

Vous envoyez à plusieurs reprises des produits non commandés ou des produits ne correspondant pas à ceux commandés par les clients. Voici quelques exemples en annexe survenus durant les dernières semaines de travail.



• *Non-respect des procédures assurant notre certification FSSC, ISO 22.000 :*
Après la formation donnée par Mr. X. D (consultant/formation/audit ISO22.000 de CPlus) expliquant les règles de ces procédures, vous avez continué à amener des boissons en zone de production. Nous n'avons constaté aucun changement dans votre attitude suite aux nombreuses remarques du responsable. Vous avez continué à boire en production, en cachant les tasses derrière les produits finis.

Vous ne vouliez pas enlever votre tenue de travail pendant votre pause de midi. De plus, vous avez amené un tabouret en bois en production. Des objets en bois sont interdits. A nouveau, plusieurs remarques ont été faites par le formateur, le consultant externe et enfin par le chef de production. Nous n'avons constaté aucun changement dans votre attitude. Vous avez continué à utiliser ce tabouret,

• *L'attitude vis-à-vis des collègues, responsable de production et la direction ;*
Vous n'avez pas respecté les demandes du chef direct et de la direction. Vous avez perturbé les collègues pendant leurs activités en leurs parlant et leurs empêcher de se concentrer. Vous avez contesté de manière forte les demandes du responsable à de nombreuses reprises en dérangeant l'équipe ».

Par lettre du 16 septembre 2015, madame H a demandé à son employeur de prendre une décision concernant l'octroi de l'indemnité forfaitaire prévue en cas de licenciement sans motif grave pendant la période de protection (crédit-temps).

Le C4 établi le 9 septembre 2015 renseigne comme motif précis du chômage :

-non-conformité des commandes : plaintes des clients sont nombreuses
-non-respect des procédures assurant notre certification FSSC Iso 2200
-l'aptitude vis-à-vis des collègues et responsables. Non-respect des demandes du responsable de production.

Par lettre de son premier conseil du 2 novembre 2015, madame H a réclamé le paiement d'une indemnité de protection contre le licenciement liée au crédit-temps dont elle bénéficiait, en précisant qu'elle avait été occupée auprès de la sa Mary depuis février 2009 sans avoir jamais reçu de remarque écrite concernant la qualité de son travail et encore moins sur les trois points relevés dans le C4.

En date du 17 août 2016, madame H a introduit la procédure en 1^{ère} instance.



V. DISCUSSION.

1. La demande d'indemnité de protection

Les principes.

L'article 20, § 2, de la Convention Collective du Travail, ci-après CCT n°77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la CCT n°77 du 14 février 2001, dispose que :

« L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 ».

L'article 20, § 4, de ladite convention collective de travail prévoit que :

« L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail ».

Conformément à l'interprétation donnée par la Cour de cassation (Cass.14 janvier 2008, J.T., 2008, p.243) que la Cour de céans partage, « il appartient à l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licencier prévue à l'article 20, § 2, précité, a mis fin unilatéralement à l'occupation d'un travailleur qui a exercé son droit au crédit-temps, de prouver, si le travailleur réclame l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 20, § 4, précité, qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps ».

Application.

La sa Mary a invoqué plusieurs motifs à la base du licenciement.

Parmi ceux-ci, figure notamment la non-conformité des commandes.



Madame H était chargée de préparer les commandes des produits à destination des différents points de vente desservis par la sa Mary. Selon le propre descriptif de son travail déposé à son dossier, cette tâche représentait la majeure partie de son travail (19h sur 30h).

En vue d'établir la non-conformité des commandes, la sa Mary dépose à son dossier :

-8 mails adressés par des points de vente de la sa Mary entre le 2 avril et le 18 juin 2015 renseignant des erreurs dans les marchandises livrées : certaines marchandises commandées manquent ou certaines marchandises sont livrées sans avoir été commandées.

-deux attestations établies respectivement le 9 septembre 2015 et le 8 septembre 2016 par monsieur C , qui a été chef de production de la sa Mary de juin 2015 à janvier 2016.

La première attestation est conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire (sous la réserve qu'elle n'est pas accompagnée d'une copie de la carte d'identité). Etablie de manière manuscrite, elle décrit en quelques lignes les faits constatés par le témoin dont notamment : « madame H prépare les commandes sans tenir compte des instructions ».

La seconde attestation (comportant deux pages et donc nettement plus détaillée) a été établie par monsieur C à un moment où il n'était plus chef de production de la sa Mary. Il renseigne notamment ceci :

« En date du 18/08/2015, nous avons été contraints de licencier madame H suite à de nombreux manquements que j'ai pu notamment constater. Les tâches principales de étaient les suivantes :

*-Préparation des commandes des produits de chocolat pour nos boutiques (mise en boîte selon les bons de commande, accueil des chauffeurs livreurs, contrôle du chargement depuis nos installations et contrôles des documents)
(...)*

1° Un manque de compétence

A plusieurs reprises, nous avons constaté, sur base de plaintes en provenance des boutiques, de nombreuses erreurs de préparations de commandes (envoi de produits non commandés à la place de ceux réellement voulus par les boutiques). a été informée de ces erreurs mais n'a pas su se corriger. Outre les problèmes directs que ces erreurs provoquent en boutique, il en résultait aussi des écarts entre le stock virtuel (encodé dans l'ordinateur) et l'écart réel finalement constaté, ce qui nous obligeait à constamment refaire des inventaires.

(...)



J'ai eu de nombreuses discussions avec [redacted] dans mon bureau pour parler de ces problèmes et pour tenter d'y trouver des solutions. Toutefois, après plusieurs mises en garde verbale, force me fut d'admettre que [redacted] ne convenait pas pour son poste. Ses difficultés relationnelles avec ces collègues ne me permettaient plus de la replacer à une autre activité chez Mary ».

La Cour estime ne pas avoir de raison de douter de la véracité des informations contenues dans ces attestations qui se rejoignent même si la seconde est nettement plus détaillée, et ce d'autant plus qu'au moment où il rédigea la seconde attestation, monsieur C n'était plus au service de la sa Mary. Le simple fait qu'il n'a pas rédigé cette seconde attestation sous les formes prescrites par l'article 961/2 du Code judiciaire ne peut en l'espèce suffire à lui dénier une valeur probante. Ces attestations lues en parallèle avec les mails précités des clients, établissent l'existence d'erreurs de commandes, dont il est prouvé qu'il s'agit de l'un des motifs à l'origine du licenciement de madame H

Au vu du contenu de la tâche de préparation des commandes telle que décrite par monsieur Cuvelier, les erreurs constatées sont bien imputables à madame H Celle-ci n'établit pas avec vraisemblance que les erreurs auraient pu être le fait d'autres personnes intervenant à d'autres niveaux du maillon de la chaîne.

Madame H soutient qu'elle n'a côtoyé monsieur C [redacted] que durant 5 jours et demi entre le 29 juin 2015 et le 7 juillet 2015, ce qu'elle n'établit pas et qui est contesté par la sa Mary expliquant que monsieur C [redacted] a pu apprécier pendant plus de trois semaines les manquements de madame H , dès lors que son entrée en service remontait au 11 juin 2015.

La Cour estime que ce délai est suffisant pour se rendre compte des manquements de madame Hu qui préexistaient d'ailleurs à l'entrée en service de monsieur C puisqu'une partie des mails établissant des erreurs de commande se rapportent aux mois d'avril et de mai 2015.

L'absence d'avertissement écrit ne permet pas de remettre en question la réalité de ces erreurs. Dans une PME où madame H était en contact régulier avec le chef de production, il n'est pas anormal que des remarques soient effectuées verbalement plutôt que par écrit. Or monsieur C [redacted] a bien précisé dans son attestation du 8 septembre 2016 avoir mis madame H en garde verbalement à plusieurs reprises suite aux problèmes constatés.

La circonstance qu'un ancien chef de production, monsieur G [redacted] ait vanté les qualités du travail de madame H dans une attestation du 12 novembre 2015 non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire, n'est pas de nature à contredire la réalité des erreurs de commande à sa charge décrites ci-avant.

Outre qu'il n'est pas contesté que cette personne a été licenciée par la sa Mary le 14 janvier 2013 et a ouvert ensuite une chocolaterie concurrente (ce qui constitue des circonstances



justifiant de prendre son attestation avec une certaine prudence), en tout état de cause, cette personne ne témoigne que pour une période antérieure à février 2013 et donc située 2 ans et demi avant le licenciement de madame H . Un travailleur peut commettre des manquements professionnels à un certain moment, même s'il a travaillé sans problème pendant plusieurs années.

Le témoignage de monsieur G n'est dès lors pas de nature à contredire des erreurs de commande récurrentes constatées dans les trois mois qui ont précédé le licenciement de madame H

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que la sa Mary établit à suffisance qu'elle a licencié madame H en raison d'erreurs commises de manière répétée au niveau de la préparation des commandes.

Cela suffit à constituer un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, sans qu'il faille vérifier en sus la réalité des deux autres motifs invoqués par la sa Mary à l'appui du licenciement et dont la nature et l'origine sont de toute manière étrangères eux aussi au crédit-temps.

Aucun élément du dossier ne rend du reste crédible que la sa Mary, 3 ans et 9 mois après le début du crédit-temps de madame H qui fut accompagné d'une augmentation de salaire malgré la réduction des prestations de 20%, ait subitement considéré que ce crédit-temps constituait un souci.

Madame H ne peut dès lors bénéficier de l'indemnité de protection qu'elle revendique.

L'appel est dès lors non fondé.

2. La demande reconventionnelle de dommages et intérêts pour action téméraire et vexatoire

Une procédure peut revêtir un caractère téméraire ou vexatoire lorsque son auteur exerce son droit dans l'intention de nuire ou d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass., 16 mars 2012, C.080323F-C.090590F, www.juridat.be; Cass., 28 septembre 2011, P.11.0711.F, www.juridat.be; Cass., 31 octobre 2003, J.T., 2004, p. 135).

La sa Mary n'établit pas que l'action de madame H est téméraire et vexatoire.

Une travailleuse qui est licenciée en période de crédit-temps, près de 7 ans après le début de son entrée au service de son employeur, est en droit d'agir en justice pour réclamer l'indemnité de protection à laquelle elle estime avoir droit.



Il n'est pas démontré que l'action introduite par madame H en 1^{ère} instance et son maintien en appel l'ont été dans une intention de nuire ou s'écartent du comportement d'une personne normalement prudente et diligente.

La demande de dommages et intérêts est dès lors non fondée.

3. Les dépens

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas,2010,p. 1004 ; H. Boularbah,Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire,CUP,2013,volume 145,p. 353).

Madame H et la sa Mary succombent chacune en ce qui concerne leurs demandes. La sa Mary n'est par ailleurs pas suivie concernant le moyen de nullité invoqué à l'encontre de la requête d'appel.

La Cour estime justifié de condamner chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel et de maintenir ce principe déjà appliqué par le premier juge pour les dépens de 1^{ère} instance.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

En déboute madame H ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

En déboute la sa Mary ;

Confirme le jugement dont appel en ce compris sur les dépens ;

Condamne chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel.



Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
J.-B. MAISIN, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,

J.-B. MAISIN,



M. POWIS DE TENBOSSCHE,



P. KALLAI,

Monsieur J.-B. MAISIN, conseiller social au titre d'ouvrier, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Monsieur M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur P. KALLAI, conseiller.



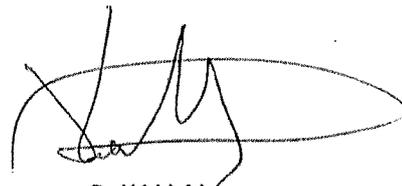
J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 4 août 2020, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

