



Chambre 3
Numéro de rôle 2015/AM/10
G.A. / VANDEMOORTELE SENEFFE SA
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
28 juin 2016**

Contrat de travail d'ouvrier – Indemnité pour licenciement abusif .
Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

G.A., domiciliée à ...,

Appelante, représentée par M. Laurent Dillemans, délégué syndical porteur de procuration ;

CONTRE :

La SA VANDEMOORTELE SENEFFE, en abrégé SA VANDEMOORTELE, dont le siège social est établi à ...,

Intimée, comparaisant par son conseil Maître D'Archambeau loco Maître Tilleman, avocat à Anvers ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 15 janvier 2015, dirigée contre le jugement prononcé le 30 juillet 2014 par le tribunal du travail de Mons et de CharL., division de Binche ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 16 février 2015 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 24 mai 2016 ;

Vu les dossiers des parties ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme G.A. est entrée au service de la SA VANDEMOORTELE (à l'époque SA COLOMBUS FOOD) en qualité d'opérateur production (classe 1) dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée. La SA VANDEMOORTELE propose différents produits, réalisés selon une recette américaine originale, les produits phares étant les donuts.

Selon la description des fonctions (pièce 2 du dossier de la SA VANDEMOORTELE), Mme G.A. était chargée des tâches suivantes ;

- être responsable de la réalisation du produit du pétrin jusqu'à la sortie de la friteuse ;
- faire tout pour avoir une ligne de pâte qui fonctionne de manière optimale ;
- gérer en qualité et en quantité le pétrissage ;
- assurer le respect des poids pâton (donuts crus) ;
- assurer le démarrage de la ligne ;
- être seule responsable (réglage des machines) pour le fonctionnement/paramétrage correct des machines dans la zone ;
- assurer le nettoyage de son poste de travail.

Ses responsabilités étaient notamment les suivantes :

- prendre connaissance du planning de la production de la semaine ;
- prendre connaissance du planning et consignes avant de démarrer la production ;
- contrôler la recette utilisée par l'opérateur de pesée ;
- contrôler la qualité de la pâte et la consistance de la température ;
- vérifier toutes les 10 minutes qu'il n'y a pas de pâte tombée dans l'étuve ;
- s'assurer du poids correct du produit ;
- être responsable pour l'organisation correcte des boulangers et la prise des pauses ;
- contrôler le nettoyage de la ligne et mettre ses subordonnés au nettoyage ;
- respecter les règles d'hygiène, respecter et faire respecter les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise, responsable de la propreté et du rangement dans la zone pétrin.

Son chef direct était le « Shift superviseur » et ses subordonnés : l'opérateur de pesée, l'opérateur de transfert, l'opérateur de ligne, l'aide opérateur transfert.

En date du 8 septembre 2008, la SA VANDEMOORTELE a mis fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 35 jours de rémunération. La lettre de congé était libellée en ces termes :

« Par la présente, nous vous confirmons notre entretien de ce lundi 8 septembre 2008 au cours duquel nous vous avons informé de notre intention de mettre fin au contrat de travail qui nous lie. En effet, vous aviez été avertie de faits graves (vol de marchandises) se passant dans l'équipe sous votre responsabilité et n'en avez pas alerté vos supérieurs. De plus, d'autres éléments montrent un laxisme de votre part vis-à-vis du respect des procédures en vigueur dans l'entreprise par votre équipe (consommation d'alcool, fumer en vêtement de travail, rédaction de son CV par un collaborateur sur le PC des magasiniers, Tous ces faits se déroulant pendant les heures de travail et dans l'entreprise). De ce fait, nous estimons la poursuite de notre collaboration professionnelle impossible.

Le contrat prend fin avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 35 jours. Nous vous communiquons dans les prochains jours votre décompte final ainsi que vos documents sociaux ».

L'organisation syndicale de Mme G.A. a protesté par courrier du 16 décembre 2008 : « (. . .) *En ce qui concerne les faits graves (vol de marchandises) qui se seraient passés sous la responsabilité de notre affilié sans en avoir avisé ses supérieurs, notre affilié faisait fonction de contremaître sans avoir le statut social ! En quoi est-elle responsable des vols ? Veuillez éclaircir son statut précis ?*

La prise de boisson et fumer de l'équipe se sont déroulés sur le parking et en dehors des heures de travail ! Quant à la rédaction du CV il a été réalisé durant la pause du repas !! (. . .) ». Il était demandé à la SA VANDEMOORTELE de préciser exactement le motif du licenciement.

L'échange de correspondance qui s'en est suivi n'ayant pas permis de dégager une solution amiable, Mme G.A. a soumis le litige au tribunal du travail de CharL. par requête introduite le 26 août 2009.

La demande originaire avait pour objet la condamnation de la SA VANDEMOORTELE au paiement de la somme de 12.508,08 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 8 septembre 2008.

Par jugement prononcé le 10 novembre 2010, le premier juge a reçu la demande et, avant de statuer au fond, a autorisé la SA VANDEMOORTELE à prouver par toutes voies de droit les faits suivants :

- 1. Madame G.A. était, en sa qualité de superviseur, la responsable hiérarchique de Monsieur D., de Monsieur S., de Monsieur L. et de Monsieur P..*
- 2. Madame G.A. était au courant de vol de donuts commis par son équipe formée de M.D., de M. S., de M L. et de M. P.. Madame G.A. était au courant des vols commis dans semaine du 18 au 22 août 2008.*

3. A plusieurs reprises avant le 30.12.2008 (lire le 30.08.2012) et en tout cas à nouveau le 30.12.2008 (lire le 30.08.2008), Madame G.A. avait été informée de l'ensemble de ces agissements par M. S.; elle s'est gardée d'en faire part à sa hiérarchie alors qu'elle avait la possibilité de le faire puisqu'elle n'était pas encore en congé de maladie lorsqu'elle a été mise au courant des vols commis par son équipe.

4. Madame G.A. n'a jamais émis la moindre remarque à son équipe au regard de ces vols.

5. Madame G.A. permettait à son équipe de consommer de l'alcool sur le lieu de travail et pendant les heures de travail alors que cela est strictement interdit.

6. Madame G.A. permettait à son équipe de fumer en tenue de travail et pendant les heures de travail et ce, en dépit des dispositions du règlement de travail et des règles HACCP de l'industrie alimentaire.

7. Madame G.A. a demandé à un de ses collaborateurs d'utiliser les PC des magasiniers afin que ce dernier y rédige le CV de Madame G.A. (demande formulée pour un besoin personnel) et ce, malgré le prescrit de l'article 41 du règlement du travail.

Les enquêtes directes ont été tenues les 19 avril, 13 juin et 12 septembre 2012.

Par le jugement entrepris du 30 juillet 2014, le premier juge a débouté Mme G.A. de sa demande, considérant que le licenciement de l'intéressée était raisonnablement et légitimement justifié par son comportement et ne revêtait pas un caractère abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

OBJET DE L'APPEL

Mme G.A. demande à la cour de réformer le jugement entrepris et de faire droit à sa demande originaire. En substance elle fait valoir qu'il ne résulte des enquêtes aucune certitude quant à un quelconque manquement dans son chef.

DECISION

Recevabilité

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

Fondement

1. Aux termes de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, applicable à l'époque du licenciement en l'espèce, 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 cas de contestation, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués.

L'objectif de cette disposition était de renforcer la stabilité d'emploi des ouvriers et de leur assurer une protection accrue en raison de ce que les délais de préavis qui leur sont applicables sont nettement moins longs que ceux des employés. Cette protection passe notamment par la nécessité de limiter les possibilités pour l'employeur de procéder à leur licenciement.

La Cour de cassation avait, jusqu'à ses arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010, opté pour une interprétation littérale de la loi : n'est pas considéré comme abusif le licenciement d'un ouvrier lorsque l'employeur établit l'existence de faits liés à l'aptitude ou à la conduite de l'intéressé et le lien entre ces faits et le licenciement, et il n'y a pas lieu, lorsque ce lien est établi, de vérifier si le fait invoqué est proportionné à la décision de licenciement, ni s'il est fautif ou critiquable.

Par arrêt du 27 septembre 2010, la Cour de cassation a cassé un arrêt de la cour du travail de Liège qui, tout en constatant que l'ouvrier avait refusé de se prêter à une fraude à la loi, avait toutefois décidé que son licenciement n'était pas abusif car il était lié à son comportement (Cass., 27 septembre 2010, J.T.T. 2011, 7).

Par arrêt du 22 novembre 2010, la Cour de cassation a statué en ce sens que : « 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. 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 » (Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, 3).

Ces deux arrêts marquent un revirement de la jurisprudence de la Cour de cassation : le licenciement de l'ouvrier doit être une mesure proportionnée à sa conduite et, pour soutenir sa réclamation de l'indemnité pour licenciement abusif, l'ouvrier peut notamment faire valoir que son comportement était légitime.

Par ailleurs, le licenciement n'est pas abusif lorsque l'employeur a des critiques raisonnables à formuler à l'égard des compétences professionnelles ou de l'aptitude du travailleur. L'employeur est le seul à pouvoir apprécier l'aptitude du travailleur à exécuter la tâche qui lui est confiée, ce dans l'intérêt de l'entreprise, et le contrôle du juge ne porte pas sur l'opportunité de la décision de l'employeur. Il s'agit d'un contrôle

marginal de l'existence du motif et du lien avec le licenciement, étant entendu que le motif ne peut être manifestement déraisonnable.

2. En l'espèce, il résulte de la lettre de congé que la décision de licencier Mme G.A. était fondée sur deux motifs : d'une part, étant au courant de faits graves, à savoir des vols de marchandises au sein de l'équipe dont elle avait la responsabilité, elle n'en a pas averti ses supérieurs, d'autre part, elle a fait preuve de laxisme à l'égard des membres de son équipe au niveau du respect des procédures en vigueur dans l'entreprise (consommation d'alcool, fumer en vêtements de travail, rédaction du CV d'un collaborateur sur le PC des magasiniers . . .).

Mme G.A. exerçait la fonction de superviseur de ligne zone boulangerie. En cette qualité, elle était notamment la responsable hiérarchique de M. S.D., M. B.S., M. L.L. et M. C.P.. Ce dernier a été licencié le 4 septembre 2008 pour motif grave, pour avoir commis à plusieurs reprises des vols de marchandises, tandis que les trois premiers ont été licenciés à la même date moyennant paiement d'une indemnité de rupture pour avoir été informés de l'existence de vols de donuts au sein de l'équipe et pour avoir demandé à un opérateur de sortir de l'entreprise de la marchandise pour leur usage privé.

Un entretien a eu lieu le 8 septembre 2008 au cours d'une réunion à laquelle étaient présents Mme G.A., Mme F.A.(consultante externe de la société RANDSTAD), M. C.M. (*Plant Manager*) et M. A.V.B(*Administration Manager*). Dans une lettre adressée le 18 mai 2009 à l'organisation syndicale de Mme G.A., la SA VANDEMOORTELE indique que l'intéressée a déclaré au cours de cette réunion qu'elle savait que les membres de son équipe mangeaient des produits de la production, qu'ils sortaient de la marchandise de l'entreprise, qu'ils fumaient en vêtements de travail et qu'ils consommaient de l'alcool pendant les heures de travail, et qu'elle avait également reconnu qu'elle ne parvenait pas à gérer son équipe.

En termes de conclusions, Mme G.A. tire argument de la chronologie des faits quant à la connaissance des vols, telle qu'elle résulte en particulier des déclarations de M. C.S., et de la suspension de son contrat de travail pour incapacité du 1^{er} au 7 septembre 2008, pour conclure qu'il ne peut lui être reproché de ne pas avoir averti sa hiérarchie. Elle relève également qu'un autre chef d'équipe (M. M.) avait été mis au courant des vols et n'avait pas répercuté l'information à la direction.

A supposer qu'il subsiste un doute quant au moment précis où Mme G.A. a eu connaissance des vols commis par les membres de son équipe (ce dont elle aurait au demeurant pu informer ses supérieurs nonobstant son incapacité de travail), il reste qu'il résulte à suffisance des enquêtes que l'intéressée tolérait que des membres de son équipe consomment de l'alcool et fument pendant les heures de travail et en tenue de travail, ce qui est expressément interdit par le règlement de travail, ou qu'à tout le

moins, à défaut de l'avoir autorisé, elle n'avait pas eu l'autorité nécessaire pour l'interdire et n'avait pas osé dénoncer la situation à la direction.

Dans ces conditions la SA VANDEMOORTELE était en droit de considérer que Mme G.A. ne possédait pas les aptitudes suffisantes pour l'exercice de sa fonction de superviseur.

Il s'agit d'un motif raisonnable qui exclut de considérer que le licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Il est sans utilité pour la solution du litige d'examiner les autres reproches formulés par la SA VANDEMOORTELE (utilisation de l'ordinateur d'un magasinier pour la rédaction d'un CV – courriels des 10 juillet et 22 août 2008).

L'appel n'est pas fondé.

Dépens

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose que tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

En vertu de l'article 1018, alinéa 1^{er}, 6^o, du même code, les dépens comprennent l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire.

Aux termes de l'article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire, si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum légal établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable.

L'article 508/1, 2^o, précise qu'il faut entendre par aide juridique de deuxième ligne l'aide juridique accordée à une personne physique sous la forme d'un avis juridique circonstancié ou l'assistance juridique dans le cadre ou non d'une procédure ou l'assistance dans le cadre d'un procès y compris la représentation au sens de l'article 728.

L'article 728 vise la représentation de l'ouvrier ou de l'employé par un délégué d'une organisation représentative de travailleurs.

En conséquence, l'indemnité de procédure doit être fixée en l'espèce au montant minimum prévu par l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel ;

Le dit non fondé ;

Fixe à 750 € les frais et dépens de première instance au paiement desquels a été condamnée Mme G.A. ;

Condamne Mme G.A. au paiement des frais et dépens de l'instance d'appel fixés à 750 € ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Jacques DE MOORTEL, conseiller social au titre d'employeur,
Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Carine TONDEUR, greffier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Jacques DE MOORTEL, par Joëlle BAUDART, président et Christian VIROUX, conseiller social, assistés de Carine TONDEUR, greffier.

Le greffier,

Le conseiller social,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 28 juin 2016 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Carine TONDEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,