

Rép. n° : 2019/ 99A

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU PREMIER MARS DEUX MILLE DIX-NEUF

En cause de :

Monsieur B.

Partie demanderesse,

Représentée par Madame V
mandatée ;

déléguée syndicale dûment

Contre :

La SA BAXTER, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0403.093.693, dont le siège social est sis à 7860 Lessines, boulevard René Branquart, 80,

Partie défenderesse,

Représentée par Maître Charlotte MORTIAUX loco Maître Jérôme AUBERTIN,
avocat dont le cabinet est sis à Bruxelles.

---==oOo==---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,
prononce le jugement suivant :

Copie non signée adressée
pour information aux parties
en vertu des articles 775
(parties et conseils) et 1052
(auditeur) du Code judiciaire.

Exempt du droit d'expédition
(art. 280,2 C.E. - loi du
15/07/1970) le 05/03/2019

I. Éléments de procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu, à l'audience publique du 1^{er} février 2019, la représentante de la partie demanderesse en ses explications et le conseil de la partie défenderesse en sa plaidoirie, n'ayant pu les concilier.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire envoyée au greffe par pli recommandé déposé à la poste le 26 septembre 2017 et réceptionnée au greffe le 27 septembre 2017 ;
- la procuration pour la partie demanderesse déposée au greffe à la même date ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 3 novembre 2017 ;
- l'ordonnance sur base de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire prononcée le 3 novembre 2017 confirmant les délais pour le dépôt des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 1^{er} février 2019 ;
- les conclusions pour la partie défenderesse remises au greffe le 22 janvier 2018 ;
- les conclusions pour la partie demanderesse remises au greffe le 28 mars 2018 ;
- le dossier de pièces pour la partie demanderesse réceptionné au greffe le 28 mars 2018 ;
- les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse remises au greffe le 21 juin 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse remises au greffe le 24 août 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse remises au greffe le 22 novembre 2018 ;
- le dossier de pièces pour la partie défenderesse réceptionné au greffe le 22 novembre 2018 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

II. Objet de la demande

Selon les termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse réceptionnées au greffe le 24 août 2018, Monsieur B revendique la condamnation de la SA BAXTER à lui payer les sommes suivantes :

- la somme brute de 406,31 euros à titre de dommages et intérêts correspondant à la mise à pied de trois jours ;

Et également :

A titre principal :

- la somme brute de 14.220,79 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21 semaines de rémunération,
- la somme provisionnelle brute de 1 euro au titre d'indemnité RCC.

A titre subsidiaire :

- la somme brute de 32.504,66 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 48 semaines de rémunération,
- à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Monsieur B sollicite également la condamnation de la SA BAXTER à lui délivrer les documents sociaux dont les fiches de paie afférentes aux montants postulés, un formulaire C4 (RCC) dûment complété dans les huit jours de la signification du jugement et à défaut, de payer une astreinte de 15 euros par jour de retard et par document manquant.

Il sollicite également la condamnation de la SA BAXTER à lui payer les frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre infiniment subsidiaire, il sollicite de réduire les indemnités de procédure au montant minimum compte tenu de sa situation financière sans commune mesure avec celle de la partie défenderesse.

III. Les faits

Monsieur E (ci-après « Monsieur B ») est entré au service de la SA BAXTER le 26 septembre 1977, en qualité d'ouvrier.

La SA BAXTER est active dans le secteur de la santé et dépend de la commission paritaire n° 116.

En date du 11 décembre 2015, Monsieur E a fait l'objet d'une évaluation de sa fonction d'opérateur technique au sein du département VIAFLEX dans lequel il a été occupé jusqu'au 31 décembre 2015.

Au terme de son évaluation pour les tâches qu'il effectuait dans le département précité (pièce 1 dossier B.), il est précisé :

- *en conclusion :*
Le points forts : a une bonne autonomie dans son travail ; il connaît bien son travail ;
Points à développer : la communication avec son collègue quant aux tâches à effectuer ;
- *sur l'évolution :*
transfert vers production nutrition
- *en commentaires du collaborateur :*

- *en attente de savoir où aller avec la diminution de VIAFLEX ;*
- *perturbé physiquement par travailler un jour et l'autre pas étant la pause de nuit ;*
- *trop de chômage.*
- *en commentaires et plan d'action éventuel : bonne évaluation, merci pour le travail accompli en VIAFLEX. Connaît très bien son travail.*

Le 1^{er} janvier 2016, Monsieur E a intégré l'équipe Filling Nutrition en qualité d'opérateur nutrition, conformément à l'accord intervenu entre les parties.

Sa formation d'opérateur Nutrition a commencé dès son arrivée dans le département. Le 19 janvier 2016, il a obtenu une certification en matière de « reconnaissance des défauts en ligne » (pièce 1 dossier BAXTER) :

Au terme de cette formation, Monsieur B :

- a passé un test pratique au cours duquel il a inspecté 400 poches sur une demi-heure de temps sous la surveillance de son responsable, Monsieur BE . Au terme de cette épreuve, il n'a commis aucun faux rejets et a détecté tous les défauts critiques (fuites, impression ; au niveau de l'impression, Monsieur E est notamment chargé de les vérifier sur les poches. Ces impressions reprennent toutes les informations utiles pour le personnel soignant qui utilisera la poche pour un patient), ainsi que tous les défauts majeurs et tous les défauts mineurs.
- a passé un test portant sur des connaissances théoriques et pratiques pour lesquels il a obtenu le score de 80 %.

Monsieur BE a eu un entretien avec Monsieur B le 11 novembre 2016 (pièce 2 dossier BAXTER). Au terme de son évaluation relative à ses tâches d'opérateur nutrition, il est précisé :

- *En discussion sur les compétences :*
 - *génériques : il obtient au minimum la mention satisfaisant ;*
 - *techniques : il obtient en majeure partie la mention satisfaisant, trois rubriques, soit la précision, la régularité et la maîtrise technique étant néanmoins mentionnées comme insatisfaisants.*
- *en conclusion :*
 - Les points forts : bonne intégration dans l'équipe. Pas d'absentéisme ;*
 - Points à développer : réhausser sa motivation (fin de carrière). Précision et rapidité d'exécution ;*
- *en formation : est-il nécessaire de refaire certaines formations/trainings ? si oui lesquelles ? non*
- *en commentaire du collaborateur :*
 - bonne équipe*

- en commentaires et plan d'action éventuel : montrer plus d'intérêt sur les résultats en production lors de l'année 2017

Le 21 novembre 2016, deux responsables de la SA BAXTER, à savoir le plant manager, Monsieur K et la Human Ressources Manager, Madame D ont convoqué Monsieur B à un entretien, en présence de ses responsables hiérarchiques Messieurs I et L et BI et de deux délégués syndicaux, Madame DI et Monsieur S au sujet de manquements constatés dans l'exécution de ses tâches durant la nuit du 15 au 16 novembre 2016 (pièce 3 dossier BAXTER) :

- Monsieur L a découvert que Monsieur H, un collègue de Monsieur B connaissait le mot de passe de ce dernier et l'utilisait (Ceci est strictement prohibé par les normes GMP auxquelles l'entreprise est soumise) afin de contresigner des vérifications et validations au nom de Monsieur E. Monsieur E s'était rendu compte de cette situation mais n'a pas tenté d'y remédier en changeant son mot de passe, aviser son responsable hiérarchique,...
- Monsieur L a appris de l'existence d'une pratique frauduleuse : Monsieur H a indiqué que Monsieur E simulait sa venue en salle de production et qu'il faisait semblant d'effectuer le *double check* de la *line clearance*. Concrètement, en sa qualité d'opérateur Filling, Monsieur B devait effectuer des doubles contrôles en salle de production pour s'assurer :
 - du bon déroulement de la production,
 - vérifier que le premier contrôle avait été correctement effectué.Il est apparu que Monsieur B badgeait pour entrer en salle de production et validait informatiquement son contrôle 15 secondes après être entré en salle de production alors que, de son propre aveu, il faut quelques dix minutes pour s'habiller et réaliser le contrôle sur place.
- Il est, également, apparu qu'il y avait des incohérences entre l'heure à laquelle Monsieur B pointait son arrivée en salle de production et l'heure à laquelle la validation informatique du contrôle intervenait par son collègue.
- Lors de cet entretien, Monsieur E a menti à la direction, en affirmant qu'il ne se rendait plus en salle de production depuis deux mois alors que ses pointages démontraient le contraire.

Au terme de cet entretien, les responsables ont attiré l'attention de Monsieur B sur le fait que son comportement pouvait emporter des conséquences graves non seulement pour l'entreprise, mais également pour les patients bénéficiant des produits de l'entreprise.

Ils ont ainsi envoyé un ultime avertissement à Monsieur F assorti d'une mise à pied de trois jours par courrier recommandé du 24 novembre 2016. Il y est précisé qu'un comportement irréprochable sera attendu de la part Monsieur B et que toute déviance ultérieure mènera à la fin de la relation contractuelle.

Le 2 février 2017, Monsieur L, responsable de Monsieur B, a informé Madame D, du fait (pièce 3 dossier B) :

- qu'il rencontrait des problèmes avec Monsieur E, qui ne s'implique pas dans son travail de filling ;
- que ce dernier commettait des négligences à répétition, lesquelles engendrent de nombreux arrêts et ralentissent la production ;
- que la qualité de son travail laissait à désirer (laisse passer des fuites, manquement au visuel, « j'en foutisme » par rapport aux remarques).

Il demande à Madame L de prendre des sanctions (sensibilisation, avertissement ou autre) compte tenu du fait que Monsieur B a déjà fait l'objet d'un ultime avertissement.

Le 3 février 2017, Monsieur BE, pièce 4 dossier E :

- a fait le relevé de tous les arrêts de production liés à des manquements de Monsieur B, soit au total 4 heures 20 d'arrêt. Il est apparu que du jeudi 26 janvier 2017 au jeudi 2 février 2017, soit sur 8 jours, Monsieur B avait laissé passer 6 poches présentant des défauts d'étanchéité alors que sa tâche consiste précisément à prévenir ce genre d'incidents ; de telles poches ne doivent pas être remplies puisqu'elles ne satisfont pas aux critères de qualité, et sont dangereuses pour les patients ; elles se vident et se détériorent de manière anormale.
- fait également état des manquements au niveau du visuel des impressions qui n'ont pas été rejetées, mais sans les détailler.
- signale :
 - qu'il a eu deux entretiens avec Monsieur B à propos de sa baisse de motivation avant son évaluation du 11 novembre 2016 ;
 - au début de l'année 2017 il a fait plusieurs remarques sur la qualité du travail de Monsieur B ;
 - dans la semaine du 30 janvier au 2 février 2017, il a eu avec Monsieur B deux entretiens à propos du manque de qualité de son travail.

Par courrier recommandé du 3 février 2017, la concluyente a notifié à Monsieur E la rupture de son contrat de travail pour motif grave et lui a communiqué les motifs ayant sous-tendu la décision de licenciement (pièce 4 dossier BAXTER) :

« Suite à notre entretien de ce jour où nous vous avons entendu en présence de votre délégué syndical, Monsieur V, nous vous notifions par la

présente notre décision de mettre fin immédiatement au contrat de travail qui nous lie et ce, sans préavis ni indemnité.

Nous avons en effet pris connaissance hier des faits suivants :

depuis le 26 janvier 2017, au cours de votre travail en tant d'opérateur Fillíng au poste de contrôle visuel, vous avez laissé passer à 6 reprises des poches avec des défauts :

- Le 26/01/2017 lot 17A27N41:1 fuite acides aminés
- Le 30/01 lot 17A30N40 : 1 fuite émulsion
- Le 31/01 lot 17A31N42 : 1 fuite acides aminés
- Le 01/01 lot 17A31N42 : 1 fuite sucre
- Le 01/02 lot 17A31N50 :2 fuites acides aminés
- Le 02/02 lot 17B01N50 ; 2 fuites sucre.

Ces négligences répétées de votre part ont engendré au total plusieurs heures d'arrêt de production car à chaque défaut, le nettoyage complet de la ligne de production a dû être opéré, ce qui peut prendre jusqu'à une heure. En effet, il s'agit d'un travail complexe qui, s'il n'est pas réalisé parfaitement, peut entraîner des conséquences encore plus lourdes sur nos produits. Et votre responsable nous a signalé en outre que lors de ces nettoyages et alors que vous en étiez à l'origine, vous n'avez pas toujours aidé votre équipe à les réaliser.

Comme on peut le constater sur les poches qui vous ont été présentées durant notre entretien, il s'agit pourtant de défauts faciles à détecter.

Il est extrêmement rare qu'un opérateur laisse passer une fuite et vous en avez, pour votre part, laissé passer 6 en une seule semaine.

Outre les arrêts de ligne de production de plusieurs heures, et donc une baisse de la productivité, votre négligence aurait pu avoir des conséquences bien plus graves encore si votre collègue, au stade de production suivant, n'avait pas détecté les défauts que vous avez laissés passer :

- le rejet de tout le restant de la production
- un risque important pour le patient si une poche non conforme est mise sur le marché et utilisée (manque de stérilité du produit, indication incorrecte pour le soignant...)
- et la réputation de notre entreprise qui pourrait en être grandement affectée.

De plus, cette semaine au poste visuel, vous avez également omis de rejeter de nombreux défauts d'impression. Pour rappel, l'impression des informations correctes sur une poche est un requis qualité qui est un élément essentiel de votre travail. En cas de non détection, en plus de produire une poche incorrecte, le risque est de poursuivre une production de poches avec des défauts et de devoir jeter le lot entier après production.

Votre contremaître, Be vous a vu plusieurs fois depuis début janvier 2017 pour vous signaler vos manquements et vous enjoindre d'être plus concerné et précis dans votre travail. Il vous a même permis de travailler à différents postes, afin de trouver le plus adapté, mais sur chacun de ceux-ci des manquements ont été observés. Comme vous l'avez vous-même reconnu, Il vous

a rappelé à de nombreuses reprises de veiller à la qualité irréprochable de votre travail. Ce jeudi 2 février, il vous a une nouvelle fois clairement exprimé que cette situation ne pouvait plus se reproduire et que vous seriez amené à vous en expliquer.

Avec votre expérience dans notre entreprise, vous devriez être parfaitement conscient de

l'importance de la qualité du travail de chacun dans une entreprise pharmaceutique où le

consommateur final est un patient malade. La négligence et les manquements répétés ne peuvent être acceptés dans aucune entreprise, mais a fortiori encore moins dans la nôtre.

Or, vous aviez reçu de notre part le 24 novembre 2016 une sanction de 3 jours de mise-à-pied assortie d'un ultime avertissement pour non-respect de procédure. Ce courrier mentionnait que nous attendions de votre part un comportement irréprochable à l'avenir et que nous espérions que nous n'aurions plus à déplorer aucun problème car toute déviance ultérieure mènerait à la fin de nos relations contractuelles.

Aujourd'hui, nous considérons que les faits précités: négligence et manquements répétés,

constituent un motif grave qui conduit à la rupture immédiate et définitive de toute confiance et justifie dès lors la rupture de votre contrat de travail sans préavis ni indemnité sur base de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. »

En date du 20 février 2017, la SA BAXTER a établi le formulaire C4 à l'intention de Monsieur B (pièce 9 dossier B) ; il y est précisé comme motif du chômage : « faute grave ».

Une tentative de conciliation entre parties a été entreprise mais n'a pas abouti.

Par courrier du 18 juillet 2017 (pièce 15 dossier B), l'organisation syndicale de Monsieur E a contesté les motifs invoqués par la SA BAXTER à l'appui de son licenciement. Monsieur E a réclamé, par la voix de son organisation syndicale, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi que la délivrance des documents sociaux.

Par courrier du 3 octobre 2017 (pièce 16 dossier BAXTER), les conseils de la SA BAXTER ont répondu que Monsieur B avait bien commis une faute grave ayant justifié la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité et que, par tant, la SA BAXTER n'entendait pas donner suite à la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur E a attiré la SA BAXTER devant le tribunal du travail de céans par requête du 26 septembre 2017.

IV. Position des parties

La défenderesse justifie son licenciement sur le champs de la manière suivante :

- le demandeur a fait l'objet le 24 novembre 2016 d'un avertissement sévère et d'une sanction de mise à pied de 3 jours suite au stratagème qu'il avait mis en place pour ne pas exécuter les tâches de contrôle qui lui incombait ; cet avertissement faisait suite à d'autres manquements et négligences qui ont justifié des changements de poste à plusieurs reprises depuis le mois de février 2016 ;
- au début du mois janvier 2017, son responsable hiérarchique, Monsieur BE lui a fait plusieurs remarques sur la qualité de son travail. Il a répété ses remarques dans la semaine du 30 janvier 2017 à deux reprises ;
- à nouveau le 2 février 2017, Monsieur BE l'a interpellé sur divers manquements décrits ci-après et l'a mis en garde sur sa conduite à tenir à l'avenir : du 26 janvier 2017 au 2 février 2017, le demandeur a laissé passer 6 poches avec des défauts, ce qui a entraîné un nettoyage complet de la ligne de production sans qu'il n'ait proposé son aide pour le réaliser ainsi que des conséquences préjudiciables en terme de rentabilité de la production ;
- les rappels à l'ordre de Monsieur BE sur les différents manquements ont été reconnus par le demandeur lors de l'entretien qu'il a eu le 3 février 2017 avec la direction avant son licenciement sur le champs ;
- ses collègues de travail ont manifesté auprès de leur hiérarchie leur souhait de ne plus travailler avec lui suite à ses nombreux manquements.

La défenderesse s'oppose ainsi au paiement de l'indemnité de rupture réclamée par le demandeur, dont le montant est par ailleurs contesté, le salaire de base pris en compte étant erroné.

La défenderesse s'oppose à la demande de dommages et intérêts que le demandeur sollicite pour avoir fait l'objet d'une mise à pied irrégulière pendant trois jours, la sanction étant sans fondement et illégale.

La défenderesse s'oppose enfin à sa condamnation au paiement d'un euro provisionnel au titre d'indemnité RCC dans la mesure où la convention collective sectorielle n°141290/co/116 n'est pas d'application lorsque le travailleur a été licencié pour motif grave.

Le demandeur maintient sa demande d'indemnité qu'il évalue à 14.220,79 € (soit 17,3636 €/h X 39 h/s X 21 semaines) considérant que la rupture de son contrat est irrégulière pour les motifs suivants :

- la défenderesse reste en défaut d'apporter la preuve des manquements qu'elle allègue, ceux-ci n'ayant fait l'objet que de constatations indirectes par les membres de la ligne hiérarchique.
- la défenderesse ne s'explique pas sur la proportion des poches défectueuses qui n'ont pas été repérées par le demandeur par rapport au nombre total des poches défectueuses sur la période concernée. Cette défaillance est par ailleurs minime par rapport à la cadence importante qui lui était imposée.
- la défenderesse ne s'explique pas sur la manière dont le contrôle du travail du demandeur a été fait en aval.
- de manière générale, son travail n'a jamais fait l'objet de mises au point et/ou de mises en garde; en tout cas la défenderesse n'en apporte pas la preuve. Tout au plus, son travail a fait l'objet d'une évaluation le 11 novembre 2016, au terme de laquelle ses compétences génériques et techniques ont été considérées comme globalement bonnes.
- il n'a commis aucune faute intentionnelle dans l'exécution de ses tâches.

Le demandeur estime par ailleurs qu'il ne pouvait faire l'objet d'une mise à pied pendant trois jours, cette sanction étant illégale et sans fondement. Il peut ainsi prétendre à une indemnité de 406,31 € (17,3636 €/h X 7,8 h/j X 3 j).

Le demandeur estime pouvoir prétendre à un euro provisionnel au titre d'indemnité RCC dans la mesure où la défenderesse ne justifie pas son licenciement pour motif grave.

V. Discussion

A. Indemnité pour licenciement irrégulier

a. Rappel des principes

1. Notion de motif grave

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :
« Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135) :

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).
2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que *« cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »* (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

C'est, donc, le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une très brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave (Cass., 1^{er} juin 1981, J.T.T., 1981, p. 285).

En outre, la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise (H. DECKERS « Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261). C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité *« est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seront de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave »* (Cass., 3 juin 1996, J.T.T. 1996, p.437).

Le juge ne peut pas écarter ces circonstances évoquées dans la lettre d'énonciation des motifs graves au motif qu'elles se seraient produites longtemps avant la rupture ou n'auraient pas été considérées comme graves à l'époque où les faits se sont produits ou, encore, auraient fait l'objet d'une sanction disciplinaire. La Cour de cassation a rappelé ces principes aux termes d'un arrêt prononcé le 06/09/2004 : *« Des faits antérieurs peuvent constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave ; aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel doivent s'être produits les faits antérieurs invoqués comme éclaircissement du motif grave »* (J.T.T., 2005, p.140).

Ces faits peuvent être de même nature que le motif grave (Cass., 28/03/1987, J.T.T., 1987, p. 494) ou de nature étrangère à celui-ci (Cass., 21/05/1990, Chr. D. Soc., 1990, p.11) mais il est requis qu'ils puissent déterminer la gravité de la ou des faute(s) grave(s) constitutive(s) de motif grave évoqué dans la lettre de rupture.

La Cour de cassation cite, à titre d'éléments susceptibles d'éclairer la gravité du fait invoqué à titre de faute grave, une lettre d'avertissement notifiée 9 mois avant le congé (Cass., 28/03/1988, J.T.T., 1989, p.82).

En règle générale, la jurisprudence estime que la mauvaise exécution involontaire du contrat du travail ne ruine pas la confiance de l'employeur, au point que sa poursuite devienne immédiatement et définitivement impossible (C. trav.,

Bruxelles, 21 novembre 2007, RG n°49.369, juridat.be). Il a également été jugé que l'attitude démotivée d'un travailleur allant de pair avec un rendement décroissant ne constituent pas non plus un motif grave (C.trav. Bruxelles, 4 mai 2007, RG n° 48.505, J.T.T. 2007, p.390).

De même, il a été jugé que l'incompétence ou le rendement insuffisant ne constitue pas un motif grave. Le contrat de travail doit prendre fin par un préavis si le travailleur ne peut plus être occupé en raison de son incompétence (C.trav. ; 8 janvier 2013, Chron.Dr ; Soc., 2014, 165).

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué ; la gravité de ce mode de rupture requiert une preuve certaine des faits qui sont portés à charge du travailleur (CT Mons, 16 mai 1991, Bull.FEB, 1992, 78).

Tout doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite à la partie adverse. La preuve ne peut laisser subsister aucun doute quant aux faits (VAN EECKHOUTTE, compendium social, droit du travail, Wolters Kluwer, 2015-2016, 2262).

2. Délai de trois jours

Aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978, « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

L'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *la partie qui invoque le motif grave doit ... également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4* ».

Le fait qui justifie le licenciement sans préavis est le fait entouré de toutes les circonstances qui peuvent lui conférer le caractère de faute grave (cfr supra). Au moins une de ces circonstances doit être arrivée à la connaissance de l'employeur moins de trois jours avant le licenciement du travailleur. Dans ce cas, les circonstances de fait connues précédemment peuvent à nouveau être prises en considération et peuvent dans leur ensemble justifier un licenciement pour motif grave. Toutefois, si tous les faits et circonstances allégués se sont produits en dehors de ce délai de trois jours ouvrables, ils ne peuvent justifier le licenciement pour motif grave.

La doctrine et la jurisprudence s'accordent pour considérer que « *si le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables ne doit pas constituer en lui-même une faute grave mais peut constituer une faute grave compte tenu des "fautes" précédentes, le fait connu doit, toutefois, constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait fautif pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère grave de la*

faute » (CLAEYS et ENGELS « Contrat de travail – Licenciement et Démission » - Kluwer, 2015, p. 268).

Ainsi, en cas de pluralité de motifs, il appartient à l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique de prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours constitue en lui-même une faute (Cass. 27 novembre 1989, Pas. 1990, I, 376 et Cass. 11 septembre 2006, JTT, 2007, 965 ; CT Bruxelles, 4 mai 2007, JTT 2007, P. 390).

3. Conséquence de l'irrégularité de la rupture par l'employeur

« La rupture irrégulière d'un contrat de travail à durée indéterminée entraîne la déduction d'une indemnité. On la qualifie d'indemnité (compensatoire) de préavis, parce qu'elle remplace le délai de préavis qui aurait dû être pris en considération lors de la rupture régulière (sans motif grave) de ce type de contrat » (Compendium Social - droit du travail, édition 2009/2010, n° 4038).

b. En l'espèce

Il apparaît des éléments du dossier et il n'est pas contesté que le licenciement est intervenu dans les trois jours ouvrables de la prise de connaissance des faits, le licenciement étant intervenu le 3 février 2017, soit le lendemain du jour de la connaissance des faits principaux repris dans la lettre de licenciement (ceux relatifs aux manquements durant la période s'étendant du 26 janvier 2017 au 2 février 2017 constatés le 2 février 2017).

Le congé et le motif grave ont ainsi été valablement notifiés au demandeur (respect du délai prescrit par l'article 35, alinéa 3 et 4).

Le tribunal rappelle les manquements fautifs que la défenderesse a reprochés au demandeur dans la lettre de licenciement, à savoir ceux qui ont été notifiés dans le délai légal :

- le fait d'avoir laissé passer des poches défectueuses (avec fuites) au cours de son travail d'opérateur Filling (poste de contrôle visuel) sur la ligne de production, à 6 reprises, ces négligences
 - ayant occasionné un nettoyage complet et complexe de la ligne de production auquel il s'est abstenu de participer en appui aux autres membres de son équipe ;
 - ayant été détectées grâce à un membre du personnel attaché à un poste subséquent sur la ligne de production, cette détection ayant permis d'éviter :
 - o le rejet de tout le restant de la production ;
 - o le risque de provoquer un ennui de santé au préjudice d'un patient auquel lesdites poches défectueuses auraient été administrées (manque de stérilité d'un produit).
- le fait de ne pas avoir rejeté de nombreuses poches sur lesquelles étaient collées des étiquettes contenant des défauts d'impression, alors qu'une telle détection fait partie intégrante de son travail de contrôle et qu'elle est nécessaire

afin d'éviter de devoir jeter un lot entier après production, la production de poches avec des défauts, sans cette détection, étant poursuivie.

Le demandeur conteste formellement les griefs qui lui sont reprochés, ceux-ci n'étant constatés que de manière indirecte par les membres de la ligne hiérarchique.

Le tribunal considère que la défenderesse apporte peu d'explications et de précisions dans le temps quant auxdits manquements qu'elle impute au demandeur et à leur mise à jour.

Le tribunal ignore, comme le demandeur, comment les contrôles ont été opérés pour déceler les manquements dans son chef mais également comment la défenderesse a pu établir en termes de perte de temps et donc de productivité les conséquences desdits manquements, ces informations étant livrées de manière péremptoire sans la moindre référence à des rapports générés, le cas échéant, par les machines ou à des témoignages de collègues de travail du demandeur.

Le tribunal ignore également si les manquements constatés dépassent une norme, laquelle aurait pu être établie en comparant sur une même période les résultats des autres opérateurs sur une autre chaîne. A cet égard, la défenderesse affirme dans la lettre de licenciement que de tels manquements sont extrêmement rares dans le chef des autres opérateurs mais se garde bien de l'établir.

La défenderesse reproche également au demandeur estimé responsable du défaut de détection des fuites des poches de nutrition de n'avoir pas aidé ses collègues de travail à procéder au nettoyage complet de la machine. Non seulement aucun témoignage n'est fourni à cet égard mais, en outre, les collègues de travail concernés n'ont pas été identifiés en manière telle qu'il est impossible de contrôler leurs prétendues affirmations.

Quant au défaut de détection des mauvaises impressions des étiquettes, le tribunal ne peut se contenter de l'affirmation selon laquelle elles étaient nombreuses. Il est clair que le risque zéro n'existe pas et ce d'autant qu'il est fait appel à une intervention humaine dont on ne peut exiger qu'elle soit tenue à une obligation de résultat. Sans précision quant au nombre de poches contenant des défauts d'impression non détectées par le demandeur et sans référence à des données statistiques qui auraient été établies sur la même durée de travail en mettant en scène d'autres membres du personnel dans les mêmes conditions de travail, le tribunal ne peut pas davantage considérer que les erreurs de détection commises, à les supposer établies, constituent des manquements fautifs.

Le tribunal considère dès lors que le dossier produit, qui ne contient aucune constatation contradictoire, n'établit pas une faute dans le chef du demandeur. Les e-mails adressés par Monsieur L et Monsieur BE à Madame D les 2 et 3 février 2017 (pièce 3 et 4 dossier B) ne permettent pas de la tenir pour établie.

A supposer les erreurs de tri établies, le fait que le demandeur ait réussi le test à la fin de sa formation ne permet pas davantage de considérer que ces erreurs constituent des fautes, les conditions « de travail » étant totalement différentes lors de la réalisation d'une épreuve localisée dans le temps (une demi-heure) et celles rencontrées lors d'un travail continu tout au long d'une journée.

Ainsi, à supposer que le tribunal puisse se référer aux deux mails précités pour décider que les manquements sont établis dans le chef du demandeur, il considère qu'ils traduisent davantage une forme d'incompétence professionnelle de sa part ; si ces manquements justifiaient un licenciement, ils ne rompaient pas immédiatement et définitivement la confiance dans la mesure où il n'est pas établi qu'ils auraient été commis dans l'intention de porter préjudice au bon fonctionnement du service et que les prestations mal effectuées procédaient d'un refus délibéré d'exécuter les tâches conformément aux règles applicables.

Aucune faute n'étant établie dans le chef du demandeur dans le délai des trois jours ouvrables, le tribunal n'a pas à examiner les faits et circonstances antérieures que la défenderesse invoque dans la lettre de licenciement du 3 février 2017 (manquements non précisés sur d'autres postes dans le courant de l'année 2016, non-respect des procédures sanctionné le 24 novembre 2016 par une mise à pied de trois jours assortie d'un ultime avertissement, manquements dans son travail non précisés, constatés au début et à la fin du mois de janvier 2017 et au cours d'un entretien le 2 février 2017) pour justifier le motif grave. A cet égard le tribunal observe d'ailleurs de manière surabondante qu'à l'exception des faits constatés le 24 novembre 2016 (voir infra), la défenderesse reste en défaut d'établir les autres manquements.

Le demandeur peut prétendre à une indemnité pour rupture irrégulière de 14.220,79 €, laquelle a été calculée en prenant en compte le salaire horaire tel qu'il a été précisé dans le formulaire C4 établi par la partie défenderesse.

B. Indemnité pour mise à pied irrégulière

Le demandeur considère que la sanction de mise à pied assortie du non-paiement de son salaire notifiée par la défenderesse dans sa lettre du 24 novembre 2016 doit être annulée et postule la condamnation de la défenderesse à lui payer des dommages et intérêts correspondant à la rémunération pour les 3 jours de mise à pied (30/11/2016, 01/12/2016 et 08/12/2016), soit un montant de 406,31 EUR. Il considère ladite sanction comme irrégulière dans la forme et sans fondement.

a. Les principes

Le fondement du pouvoir disciplinaire de l'employeur est le contrat de travail dont découle l'autorité de l'employeur. Détenteur de l'autorité, investi d'un droit de direction, l'employeur se trouve doté d'un pouvoir de sanction destiné à assurer

l'effectivité de ses ordres (J. CL. HEIRMAN, « ce que l'employeur doit en savoir. Le droit disciplinaire », ORIENTATIONS, 1998, n° p.26).

Le cadre légal du droit disciplinaire du travail dans le secteur privé est la loi du 8 avril 1965 instituant le règlement de travail.

Conformément à l'article 16 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent doivent figurer dans le règlement de travail.

L'article 17 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est libellé comme suit :

*« A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.
[...] ».*

Pour la détermination du premier jour ouvrable, la constatation du manquement par le chef d'équipe n'est pas déterminante, mais bien la constatation ou la prise de connaissance de la direction qui est seule compétente pour appliquer la sanction disciplinaire (C. trav. Anvers, 18 avril 1985, *J.T.T.*, 1987, 158 ; C.trav. Liège, 4 mai 2006, R.G.n° 32.062/04, www.juridat.be).

L'article 17 précité a pour objectif de voir le travailleur rapidement informé de la sanction et non de soumettre, à peine de nullité, la manière dont il en est informé, à certaines exigences de forme. Aucune disposition légale n'impose dès lors à l'employeur, à peine de nullité, de porter la sanction à la connaissance du travailleur par écrit (Cass., 10 octobre 1994, *J.T.T.*, 1995, 227).

A défaut d'écrit, l'employeur a néanmoins la charge de prouver que le délai prescrit à l'article 17 de la loi du 8 avril 1965 a été respecté.

La décision d'infliger une sanction disciplinaire ainsi que l'évaluation de la gravité des faits sont, en principe, de la compétence discrétionnaire de l'employeur qui répond de la direction de l'entreprise. Les juridictions de travail ne peuvent effectuer sur ce point qu'un contrôle marginal, à savoir examiner si le travailleur a commis un manquement pour lequel une sanction disciplinaire peut être infligée en vertu du règlement de travail, sans se prononcer sur l'adéquation de la sanction, sauf en cas d'abus de droit (C. trav. Bruxelles, 22 juin 1990, *J.T.T.*, 1991, 164). Plus précisément, les juridictions du travail doivent veiller à l'application du principe de proportionnalité et examiner si la sanction infligée est en rapport avec la gravité de la faute commise (C. trav. Liège, 22 avril 1993, *J.L.M.B.*, 1993, 1388).

b. En l'espèce

La lettre du 24 novembre 2016 par laquelle la défenderesse informe le demandeur de la sanction de sa mise à pied pendant trois jours est libellée de la manière suivante (pièce 3 dossier défenderesse):

Monsieur B

Suite à notre entretien de ce lundi 21 novembre 2016, en présence de vos responsables

hiérarchiques : L. et B. et de vos délégués syndicaux D. et S. nous vous notifions par la présente notre décision de vous sanctionner d'une mise à pied de 3 jours.

En effet, la nuit du 15 au 16 novembre dernier, votre superviseur de nuit - L. - a levé le voile sur une pratique non-conforme inacceptable que vous avez reconnue. Vous avez appris le 7 novembre dernier que votre collègue, H. connaissait votre mot de passe informatique et qu'il l'utilisait afin de réaliser une contre signature en votre nom. Selon les règles de bonnes pratiques documentaires, la personne qui divulgue son mot de passe ou qui se rend compte que celui-ci est connu d'un tiers doit faire en sorte de le changer immédiatement. Vous avez reconnu n'avoir rien fait avant le 14 novembre : ni avisé votre responsable hiérarchique, ni fait en sorte d'assurer la confidentialité de votre mot de passe.

De plus, votre collègue nous a appris que vous ne vous rendiez pas toujours en salle de production pour effectuer le double check de la line clearance attendu de vous. D'après lui, vous ne veniez parfois pas le faire du tout ou bien vous pointiez en entrée et en sortie de salle pour simuler votre venue mais n'effectuiez pas le contrôle attendu du vide de ligne.

Lors de notre entretien, vous avez nié ces faits et vous avez affirmé ne plus vous être rendu en salle depuis environ 2 mois car votre collègue ne vous appelait plus pour venir le faire.

Or, L. vous montré plusieurs pointages informatiques prouvant que vous avez pointé en entrée et en sortie de salle ces 2 derniers mois.

De plus, ces pointages sont trop rapprochés dans le temps pour que le contrôle de line clearance ait pu être effectué correctement (ex. approbation informatique réalisée seulement 15 secondes après votre entrée en salle alors que vous nous avez déclaré qu'il faut 10 minutes pour s'habiller et réaliser le contrôle sur place). D'autres fois, vos pointages ne correspondent pas du tout avec les heures où le double check a été enregistré dans le système informatique car vos pointages interviennent après l'encodage par votre collègue. Or, le contrôle doit évidemment être effectué avant et non après la confirmation par votre collègue.

Invité à vous expliquer sur ces pointages problématiques, vous n'avez pu nous donner aucune explication lors de notre entretien.

Ceci tend à nous faire penser qu'il y avait bien un « arrangement » entre votre collègue et vous pour contourner la procédure et ne pas réaliser le double check tel que prévu.

Face à ce manquement important, la confiance indispensable aux relations de travail est aujourd'hui fortement altérée et nous avons donc décidé de vous sanctionner d'un ultime avertissement assorti d'une mise à pied de trois jours.

Le non-respect d'une procédure et le fait de ne pas effectuer les contrôles requis peut en effet, dans notre industrie pharmaceutique, être lourd de conséquences. Celles-ci peuvent aller de coûts financiers importants à supporter pour l'entreprise jusqu'au risque, bien pire encore, d'atteindre gravement à la santé de nos patients. C'est pourquoi il est impératif que tous les travailleurs respectent les procédures en vigueur.

Nous espérons qu'après notre entretien, vous avez compris l'importance de respecter les règles et les modes opératoires mis en place dans l'entreprise.

Nous attendons de votre part un comportement irréprochable à l'avenir et espérons que n'aurons plus à déplorer aucun problème car toute déviance ultérieure de votre part mènera à la fin de nos relations contractuelles.

Ce courrier et la sanction associée constituent un ultime avertissement.

Les dates des 3 journées de mises-à-pied vous seront communiquées prochainement par votre responsable. Ces 3 jours-là, il ne faudra pas vous présenter au travail et votre rémunération ne vous sera pas versée. (...) ».

Le demandeur conteste la décision de mise à pied de trois jours tant sur le fond que sur la forme.

1. Quant au fond

Le demandeur précise que « les reproches allégués relèvent essentiellement d'une pure spéculation et sont notamment basés sur des affirmations de mauvaise foi de la part de M. H. qui tentait (vainement) d'échapper à un licenciement » (page 3 des premières conclusions de Monsieur B

Le tribunal observe avec la défenderesse que la sanction a été infligée en présence de deux délégués syndicaux, après discussion avec le demandeur des faits consignés dans la lettre du 24 novembre 2016. La sanction de mise à pied n'a été contestée ni par les délégués syndicaux, ni par le demandeur. Ce n'est qu'à la suite de son licenciement pour motif grave, par le biais de sa requête introductive d'instance du 26 septembre 2017, soit plus de dixmois après qu'elle lui a été notifiée, que le demandeur a contesté la sanction disciplinaire.

Les faits décrits dans la lettre du 24 novembre 2016 sont très explicites quant aux manœuvres frauduleuses utilisées par le demandeur. Il a délibérément fait croire à la défenderesse qu'il effectuait correctement son travail de contrôle alors qu'il n'en était rien. Le tribunal les considère comme avérés.

La sanction est à la hauteur de la gravité de la faute commise.

2. Quant à la forme

Monsieur L a eu connaissance dans la nuit du 15 au 16 novembre 2016 des pratiques frauduleuses du demandeur par un de ses collègues de Monsieur H.

Monsieur L qui n'a pas le pouvoir de donner une sanction disciplinaire, en a référé à sa hiérarchie et le demandeur a été convoqué le 21 novembre 2016 en présence de deux délégués syndicaux pour faire la lumière sur les faits dénoncés par Monsieur H.

La défenderesse prétend avoir indiqué oralement au demandeur le lundi 21 novembre 2016 qu'il aurait une sanction de mise à pied prévue par l'article 71 du règlement de travail et avoir simplement confirmé ladite sanction de mise à pied par son courrier du jeudi 24 novembre 2016.

La défenderesse reste néanmoins en défaut de le prouver, aucune mention dans la lettre du 24 novembre 2016 ne permet d'asseoir sa thèse selon laquelle la sanction avait été prise le 21 novembre 2016 et notifiée au demandeur ce jour-là.

Il y a dès lors lieu d'annuler la sanction infligée par la défenderesse et de faire droit à la demande de dommages et intérêts du demandeur quant à ce.

C. Indemnité de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les parties n'ont pas réellement débattu de la question en manière telle que le tribunal décide de réserver à statuer sur cette demande.

Le tribunal peut néanmoins dès à présent dire que le licenciement du demandeur pour motif grave n'ayant pas été validé, ce dernier pourrait en principe prétendre à l'indemnité RCC (article 3 1° de la convention) pour autant qu'il remplisse toutes les conditions d'application de la convention collective de travail n°116.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Reçoit la demande et la dit fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la SA BAXTER à payer à Monsieur B.

- la somme de 406,31 euros au titre de dommages et intérêts correspondant à la rémunération pour les trois jours de mise à pied, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal jusqu'au parfait paiement ;
- la somme de 14.220,79 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 3 février 2017 jusqu'au parfait paiement ;

Condamne la SA BAXTER à délivrer les fiches de paie relatives aux montants précités et, à défaut de ce faire dans les huit jours de la signification du jugement, à payer une astreinte de 15 euros par jour de retard et par document manquant ;

Réserve à statuer sur les demandes relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise ;

Ordonne d'office la réouverture des débats aux fins précisées aux motifs du présent jugement ;

Dit qu'en application de l'article 775 du Code judiciaire, les observations et pièces des parties devront être échangées et déposées au greffe dans le respect du calendrier suivant de mise en état de la cause :

- la partie demanderesse déposera au greffe et adressera à la partie adverse ses conclusions et pièces le 31 mai 2019 au plus tard ;
- la partie défenderesse déposera au greffe et adressera à la partie adverse ses conclusions et pièces le 30 août 2019 au plus tard.

Fixe la date pour cette réouverture des débats à l'audience publique du **4 octobre 2019** à 14 heures 00, même chambre, même local, pour une durée de 30 minutes ;

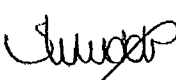
Réserve à statuer sur les dépens.

Ainsi rendu et signé par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

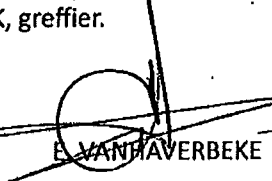
Brigitte DELVIGNE, juge président la première chambre ;
Eric VANHAVERBEKE, juge social au titre d'employeur ;
Patrice BUSIAU, juge social au titre de travailleur ouvrier ;
Françoise WALLEZ, greffier ;

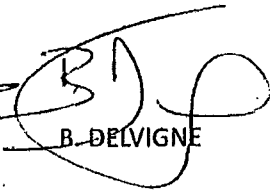
Madame Brigitte DELVIGNE, juge président la première chambre, a, conformément à l'article 785, alinéa 2 du Code judiciaire, signé et constaté sur la minute du jugement l'impossibilité de signer du greffier Françoise WALLEZ, qui a concouru à ce jugement.

Et prononcé en audience publique de la première chambre du tribunal précité, le 1^{er} mars 2019, par Brigitte DELVIGNE, juge président la première chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.


V. SCHUDDINCK


P. BUSIAU


E. VANHAVERBEKE


B. DELVIGNE