



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 JUIN 2018.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 17/ 460/A

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Monsieur G

Partie demanderesse comparissant personnellement et assisté par Maître Daniel DESSARD, avocat, ayant son cabinet à ANGLEUR.

Contre :

FOOD IMPACT SA, inscrite à la BCE sous le numéro 0451.284.877.

Ayant son siège à 1200 BRUXELLES, Avenue P. Hymans, n°83-85.

Partie défenderesse ayant pour conseil Maître Sylvie LACOMBE, avocate, ayant son cabinet à BRUXELLES

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 17/460/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 4 mai 2017, les conclusions et dossiers des parties

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 6 juin 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur G¹ a été occupé, à partir du 1^{er} août 2008, par la S.A. FOOD IMPACT, en qualité de "plant manager" du site de Stembert de l'entreprise, suivant contrat à durée indéterminée signé le 29 août 2008 (p. 1 de son dossier).

Ses missions sont décrites à la pièce 1bis du même dossier et couvrent

- la gestion de stocks
- la planification de la production
- la gestion du personnel
- l'organisationnel
- la gestion des KPI
- la traçabilité
- l'audit interne
- la gestion des dossiers qualité.

Un incendie détruit totalement l'usine de Stembert le 27 mars 2015 et les administrateur et administrateur délégué, Messieurs Samir et Amir S², avec Monsieur G¹ s'emploient à mettre en place des mesures de reconstruction et de transition (location d'un entrepôt à Herstal) pour gérer au mieux cette catastrophe.

Monsieur G¹ est en incapacité de travail du 26 mai 2015 au 24 juin 2015, tandis que Messieurs S² pallient son absence par une présence accrue sur le terrain, ce qu'ils font aussi, à une période cruciale de lancement de nouveaux produits, durant une nouvelle incapacité de travail de Monsieur G¹ du 2 mai 2016 au 2 juin 2016.

Le 17 mai 2016, Monsieur Samir S² sollicite un rendez-vous avec Monsieur G¹ le 18 mai suivant, suite au contact pris par ce dernier avec Madame C³ consultante, à propos de son avenir professionnel (p. 2.2 du dossier FOOD IMPACT).

Monsieur G¹ refuse ce rendez-vous au motif de son incapacité de travail et ne donne aucune suite à la proposition de rendez-vous fixé au 23 mai 2016 soit au siège de Woluwé soit même à son domicile (p. 2.3 et 2.4 du même dossier).

Aucune suite, sinon un dépôt de plainte à la police de Liège le 20 mai 2016, à l'encontre de Messieurs Amir et Samir S² pour harcèlement moral, plainte qui sera classée sans suite, "priorité à la voie civile", suivant courrier de l'Auditorat du 2 mars 2017 (p. 23 et 24 du dossier G¹).

Et un courrier du 20 mai 2016 (p. 18 du même dossier), adressé à Messieurs S² par lequel Monsieur G¹ invoque "une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail constituant un acte équivalent à la rupture de ce contrat" résultant de leurs "interventions intempestives dans l'exercice de (sa) fonction, qui a été totalement dénaturée et qui s'est réduite à une fonction de simple exécutant des décisions que (vous prenez) au quotidien dans le cadre de la gestion du site de Stembert".

A cet égard, il invoque :

"- tenue de réunions techniques auxquelles je ne suis pas convié

- recrutement de personnel sans me concerter alors que les candidats engagés sont susceptibles de travailler sous ma "responsabilité"

- reprise du département technique par Monsieur Amir S² à la suite de laquelle je ne suis même plus convié à participer à la réunion hebdomadaire en présence du responsable technique.

- instructions données aux sous-traitants de ne plus communiquer avec moi mais uniquement avec vous-mêmes ;

- envoi par vos soins de nombreux mails quotidiens à des personnes travaillant à tous les niveaux de l'entreprise et volonté manifeste de votre part, résultant desdits emails, de reprendre l'ensemble de la gestion de l'usine. A titre d'exemples, non exhaustifs, je puis notamment mentionner :

- instructions à suivre et à donner à Monsieur P. en ce qui concerne le contrôle des factures
- règles à respecter au sujet des commandes
- instauration d'une procédure de contrôle de stock du département technique
- mise en place d'une procédure intitulée "*procédure commande et suivi de budgets*"
- installation de nouvelles règles d'attribution des congés pour les employés
- mise en place de nouvelles procédures à tous les niveaux du fonctionnement de l'entreprise ;
- demande d'avis à une personne dépendant hiérarchiquement de moi au sujet d'un devis m'étant adressé par un entrepreneur extérieur
- instructions données au personnel en ce qui concerne la communication sur le site et l'interdiction de l'utilisation des GSM
- gestion directe des sous-traitants et sans aucune concertation avec moi-même.
- imposition des fournisseurs en tenant uniquement compte de leur tarif ;
- interdiction de recevoir quelque cadeau ou invitation que ce soit de la part des partenaires de l'entreprise alors qu'il s'agit de pratiques commerciales courantes
- interventions intempestives et journalières dans l'exécution de ma fonction de plan manager".

Les différentes correspondances entre les parties sont restées sans effet et la présente procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 4 mai 2017.

2. DEMANDE

Monsieur G. réclame :

- à titre d'indemnité de rupture équivalente à six mois et 12 semaines, une somme brute de 74.812,30 €,
- à titre de rémunération garantie pour la période du 13 au 20 mai 2016, la somme brute de 2.078,12 €,
- la somme provisionnelle d'un euro à titre de bonus annuel.

ainsi que l'indemnité de procédure de 3.600 € et l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Ces réclamations sont contestées dans leur principe et/ou dans leur montant.

3. DISCUSSION

Quant à l'indemnité de rupture

Pour mettre fin au contrat de travail qui le liait à la S.A. FOOD IMPACT, Monsieur G.) a invoqué que son employeur avait commis un acte équipollent à rupture par la modification unilatérale importante d'un élément essentiel de ce contrat, à savoir sa fonction.

Contrairement à l'inexécution fautive par l'une des parties de ses obligations contractuelles, une telle modification entraîne la rupture immédiate du contrat de travail (voir notamment Cass. 16 septembre 2013, J.T.T. 2013, p. 433) sans qu'il soit besoin de faire la preuve de la volonté de rompre de celui qui a introduit la modification (Cass. 17 mars 1986, J.T.T. 1986, p. 502).

"Pour établir s'il y a modification d'un élément essentiel ou non, il convient d'atteindre un équilibre entre l'intérêt personnel du travailleur et l'intérêt économique de l'employeur" (C.T. Liège 23 mai 1984, R.D.S. 1985, p. 326 ; C.T. Bruxelles 8 novembre 2010, J.T.T 2011, 117, cités in van EECKOUTTE et NEUPREZ, Compendium social 17-18, Droit du travail, tome 3, p. 2510).

Ainsi, il faut tenir compte de la vie économique de l'entreprise, en fonction de laquelle "l'employeur doit pouvoir adapter l'organisation des services aux nécessités économiques du moment et il doit à cette fin pouvoir prendre les mesures de rationalisation qui s'imposent et qui peuvent entraîner des modifications (C.T. Bruxelles, 10 mars 1981, R.D.S 1981, p. 224)" mais les droits et intérêts du travailleur ne doivent pas être perdus de vue, et "le droit de l'employeur doit s'exercer avec modération et prudence" (ibidem et les références citées).

Il apparaît certain que Messieurs Amir et Samir Si ont fait preuve, après l'incendie, d'une implication accrue dans la gestion du siège de Stembert (ou de sa délocalisation), dont Monsieur G. avait jusque-là une responsabilité qu'il exerçait en quasi totale indépendance, même si aucun élément de dossier n'est produit quant à la situation antérieure des parties à cet égard.

Cela s'explique sans doute par leur volonté de rétablir la santé de leur entreprise après un événement dramatique qui avait un impact considérable sur la survie de celle-ci.

Cela s'explique aussi par la part plus importante qu'ils ont prise à la gestion quotidienne durant l'incapacité de Monsieur G., qui s'était beaucoup investi dans la reconstruction de l'usine.

Il est tout aussi certain que les méthodes utilisées n'ont pas toutes fait preuve de "modération et de prudence" (comme faire suivre son employé pendant son incapacité de travail, lors de ses déplacements en voiture, par exemple) et que l'abondance et la fréquence des mails adressés à Monsieur G. peuvent apparaître comme une ingérence dénuée de toute modération dans le travail d'un employé dont Messieurs Amir et Samir Si semblent pourtant apprécier le travail.

Il convient toutefois d'examiner si ces "intrusions" dans le travail de Monsieur G. entraînent une modification importante de ses fonctions.

A l'appui de sa thèse, Monsieur G. dépose une série de mails destinés à établir que sa fonction était totalement vidée de sa substance en ce qui concerne :

- la problématique des stocks :

Les mails des 14 décembre 2015 et du 1^{er} avril 2016 (p. 7.2, 7.40 et 7.41 de son dossier) renvoient à une procédure de commandes 2014 dans laquelle Monsieur G. a toute sa place.

Le mail du 14 décembre 2015 (p. 7.3 du même dossier) s'étonne de la cherté du fournisseur CECEO et prône une mise en concurrence.

Celui du 27 novembre 2015 reprend la procédure de contrôle des factures (par Monsieur G. et Monsieur Samir Si) et la nécessité de mettre les fournisseurs en concurrence (p. 7.34 du même dossier), que les courriels précédemment cités ne font que reprendre.

Le mail du 25 janvier 2016 (p. 7.35 du même dossier) fait état d'un désaccord de Monsieur Samir Si sur l'utilité de conserver un stock à Stembert alors que Herstal, qui dispose "d'emballage et de logistique" que n'a plus Stembert, manque de produits.

La plupart des mails ayant trait à ces sujets font état de la nécessité de rationaliser les dépenses et d'optimiser la production et la distribution. Il s'agit d'instructions données, en raison des circonstances, à un employé, chargé ensuite, dans son travail de direction, de les appliquer.

- le personnel

Monsieur G invoque les mails des 30 septembre 2015, 7 novembre 2015, 25 novembre 2015 et 27 novembre 2015 (p. 7.33, 7.29 et 31, 7.21 et 7.19 de son dossier) pour en inférer qu'il aurait été déchargé de ses contacts avec les agences d'intérim.

La description de fonctions prévoit que Monsieur G "s'occupe du recrutement du personnel (et du) contact avec les agences d'intérim (certificat médicaux, formation de base...)" .

Dans les mails cités ci-dessus, il n'est pas question de contacts liés directement à la gestion du personnel (visés à la description de fonctions), mais de signature de contrats de collaboration avec des agences d'intérim avec lesquelles Monsieur S ne veut plus travailler, n'ayant pas été satisfait de leurs services, ce qui est tout à fait différent.

Les demandes de congé sont transmises à Monsieur Amir S par Monsieur G (p. 7.52 à 61). Tous deux sont d'accord pour dire que les congés doivent être pris durant la période de fermeture de l'entreprise alors qu'un des employés souhaite en prendre à une période estimée sensible. Monsieur S insiste donc pour que ce congé ne soit pas accordé par Monsieur G .

L'octroi d'un GSM à un des employés suscite également un échange de mails (p. 7.62).

Monsieur G souligne enfin des "interventions intempestives" des administrateurs dont, à titre d'exemple, les mails des 12 et 20 novembre 2015 (p. 7.28 et 7.23) de Monsieur S qui s'inquiète de la réponse à donner aux alarmes ou du fait qu'il a reçu plusieurs alarmes pour un secteur qui est en panne depuis plus d'une semaine.

Selon Monsieur Samir S , en effet, "il était patent qu'une certaine désorganisation et qu'un climat malsain handicapaient les performances de l'usine, bien avant l'incendie", mais aussi "mon but n'est pas d'intervenir systématiquement dans votre quotidien. Je vous écris ceci un peu en réponse à la question sous-entendue qui transparaît de vos mails. Ce qui m'intéresse, c'est que tout roule bien et que vous formiez une équipe unie et efficace. Nous avons besoin de cohérence pour bâtir un avenir stable et solide" (mail du 30 mars 2016, p. 7.45 du dossier G).

L'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le contrat de travail d'employé comme "le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur", ce qui implique, de la part de l'employeur, un pouvoir de direction (celui de donner des instructions) et de contrôle.

Le fait que ces instructions et ce contrôle se soient renforcés et précisés après l'incendie de mars 2015 et durant la période de reconstruction et de réorganisation de l'entreprise à l'égard de Monsieur G s'ils restreignent quelque peu sa liberté d'action, n'implique nullement que sa fonction, ait été vidée de sa substance, pour se réduire à celle d'un simple exécutant, ce qu'il reste en défaut d'établir.

Outre les mails repris, Monsieur G dépose une série d'attestations au sujet desquelles il convient de faire les remarques suivantes :

- les attestations de Mesdames S et Z doivent être écartées des débats, puisque rédigées en anglais et non traduites, par application de l'article 1 de la loi du 15 juin 1935 (p. 13 et 14 du dossier G).

- celle de Monsieur P. (p. 14 bis du même dossier), qui a quitté l'entreprise en raison d'une divulgation alléguée de secrets de fabrication (qu'il conteste), fait état d'une pression mise par les frères S pendant presque 6 ans ; leur attitude était donc déjà la même à l'engagement de Monsieur G

- Monsieur L et Madame C (p. 11 et 12 du même dossier) ont été licenciés par la S.A. FOOD IMPACT, de sorte que leur témoignage est quelque peu sujet à caution.

- Tout comme ceux de Monsieur K et de Monsieur VI (p. 9 et 10 du même dossier), ils sont fort peu précis quant aux faits et aux dates, un peu stéréotypés et non étayés par d'autres éléments du dossier, notamment quant aux heures supplémentaires, aux instructions qui auraient été données de ne pas en référer à Monsieur G etc...

Il est interpellant de constater qu'aucun des mails produits ne fait référence à de quelconques problèmes quant au travail du personnel, ni même, de façon un tant soit peu explicite, aux difficultés qu'aurait rencontrées Monsieur G dans l'exercice de sa mission.

Même si les conditions n'en étaient pas optimales, il est également interpellant que Monsieur G ait refusé de rencontrer les administrateurs, qui lui en faisaient la demande, avant de constater la rupture du contrat dans leur chef.

Il ne résulte d'aucun de ces éléments que la substance de la fonction de Monsieur G a été modifiée de façon importante de sorte que l'acte équipollent à rupture qui justifierait que celui-ci ait pu légitimement constater la rupture du contrat dans le chef de son employeur n'est pas établi.

Dès lors, sa réclamation d'une indemnité de rupture ne peut être déclarée fondée, non plus que celle d'un bonus annuel, dont le fondement manque tant en fait qu'en droit.

Quant au salaire garanti pour la période du 13 au 20 mai 2016

La S.A. FOOD IMPACT ne conteste pas le principe de la déduction du salaire garanti pour la période du 13 au 20 mai 2016, date à laquelle le contrat a effectivement pris fin par la constatation d'un acte équipollent à rupture.

La réclamation d'une somme de 2.078,12 € de ce chef n'est cependant pas justifiée et il convient de la limiter à un montant brut de 1.328,15 € (p. 1.2 du dossier FOOD IMPACT).

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et très partiellement fondée.

Condamne la S.A. FOOD IMPACT à payer à Monsieur G pour les causes sus-énoncées, la somme brute de 1.328,15 €, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 20 mai 2016 et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Déboute Monsieur G du surplus de ses réclamations.

Condamne Monsieur G aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 3.600 €.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

F. REMACLE

M. MEDOT

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 27 JUIN DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN