

Rép.N° 2003/2113

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

6e Chambre

AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 DECEMBRE 2003.

Contrat de travail
Contradictoire
Définitif

En cause de :

S.P.R.L. MAGESCO, dont le siège social est établi à 7012
FLENU, rue Genestrois, N° 20;

appelante représentée par Maître De Keyser B., avocat à
Bruxelles;

Contre :

M Pierre-Eric, domicilié à

intimé représenté par Maître Swysen E., avocat à Bruxelles;

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant:

Vu le Code judiciaire.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

PROCÉDURE

Le Tribunal du travail de Bruxelles, 3^e chambre, a rendu le jugement attaqué le 6 septembre 2001. Selon les pièces du dossier, le jugement n'a pas été signifié.

La Société a fait appel le 28 janvier 2002.

Monsieur M a déposé des conclusions le 23 octobre 2002 et des conclusions additionnelles le 18 septembre 2003. La Société a déposé des conclusions le 30 juin 2003.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 27 octobre 2003, où elles chacune déposé un dossier.

MOTIFS DE L'ARRÊT

I. Le jugement attaqué et l'objet de l'appel

1.

Par le jugement attaqué du 6 septembre 2001, le Tribunal du travail de Bruxelles a condamné la Société à payer à Monsieur M 3.595.15 EUR (145.028 BEF) d'indemnité de licenciement abusif.

2.

La Société demande de réformer le jugement attaqué et de débouter Monsieur M de sa demande d'indemnité de licenciement abusif.

Monsieur M demande de confirmer le jugement attaqué

II. Les faits

3.

La Société exploite un établissement de restauration rapide Pizza Hut, en qualité de franchisé.

A partir du 6 décembre 1995, Monsieur M y a travaillé comme ouvrier pour une durée indéterminée, à mi-temps. Il a travaillé à la préparation des pizzas.

Du 1^{er} mai au 30 juin 1996, il a été en incapacité de travail à la suite d'une entorse à la cheville, un accident de travail. Le 17 juillet 1996, après deux semaines de

congé sans solde, il a repris le travail.

4.

Le 11 août 1996, le responsable de l'établissement, Monsieur De Moor a procédé à l'évaluation annuelle de Monsieur M . Il lui a fait signer la fiche sans lui en remettre de copie. Selon la société, il a fait des observations verbales à Monsieur M . Ce dernier affirme que le responsable lui a seulement communiqué le résultat de l'évaluation, en plein coup de feu et devant les clients.

La fiche d'évaluation indique des résultats peu satisfaisants du point de vue de l'esprit d'équipe, du respect de la hiérarchie, du service, de l'initiative, des méthodes et du produit, de la rapidité d'exécution et de la motivation. Elle reproche essentiellement à Monsieur M . sa lenteur, la méconnaissance des standards et son manque de motivation. En conclusion, l'évaluation est insuffisante. Le responsable a néanmoins souhaité garder Monsieur M . en fonction une nouvelle évaluation devant être effectuée dans le mois pour apprécier s'il y avait du changement.

5.

Par une lettre recommandée du 18 septembre 1996, la Société a licencié Monsieur M avec préavis. Sur le certificat de chômage et de travail C4, elle a indiqué " *non-adaptation aux exigences de la fonction* ".

Elle prétend que le licenciement a suivi une réunion entre Monsieur De Moor et ses assistants, au cours de laquelle il aurait été constaté que les points de l'évaluation n'avaient pas évolué favorablement, et que Monsieur M . ne semblait pas intéressé par son travail.

Monsieur M conteste que cette réunion se soit tenue.

III. Discussion

6.

Suivant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'ouvrier victime d'un licenciement abusif a droit à une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois.

Pour l'application de cet article, est considéré comme 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 de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Suivant le même article toujours, la preuve des motifs du licenciement incombe

à l'employeur.

7.

La fiche d'évaluation prouve de manière suffisante que la conduite ou l'aptitude de Monsieur M étaient telle qu'elles ne satisfaisaient pas la Société.

Cette fiche existe et Monsieur M l'a vue à l'époque (peut-être très rapidement et mal, mais il l'a vue, puisqu'il l'a signée). Elle est détaillée, et elle exprime des griefs divers qui se recoupent. Ce n'est donc pas un écrit quelconque créé pour les besoins de la cause afin de donner un motif apparent à un licenciement qui n'en avait pas. L'appréciation différente de deux critères, qui peut paraître illogique (service au client insatisfaisant du point de vue de l'attitude, et satisfaisant du point de vue de l'exécution du travail) ne suffit pas à enlever toute force probante à la fiche pour les autres critères.

Ce document établit que la vitesse d'exécution de Monsieur M ("*... est beaucoup trop lent et ce quelles que soient les tâches imposées*" "*A améliorer : vitesse d'exécution*"), la connaissance des méthodes de travail ("*suit les méthodes : à améliorer*", "*Contrôle le code et la présentation des produits avant de servir le client : variable*", "*A améliorer : connaissance des procédures*") et son enthousiasme au travail ("*... ne montre pas toujours un grand intérêt pour ce qu'il fait*", "*ne fait preuve d'aucune initiative, n'organise pas son travail*", "*Ne montre pas d'envie de bien faire ni de vouloir accélérer le service ...*", "*A améliorer : l'esprit d'initiative; montrer un intérêt plus grand à son travail*") étaient tels qu'ils ne satisfaisaient pas l'employeur.

Il s'agit là d'une conduite de Monsieur M

Cette conduite est à l'origine du licenciement qui s'est produit un mois plus tard.

Pour trancher le présent litige, il n'est pas nécessaire d'apprécier si une note datée du 15 août et demandant un blâme contre Monsieur a effectivement été rédigée à l'époque.

8.

Toute activité s'accomplit suivant des procédés, même s'ils sont extrêmement simples et standardisés. L'activité d'ouvrier préparateur de pizzas au sein d'un Pizza Hut doit se faire d'une manière déterminée, selon des "*standards*". Les exigences de l'employeur ne doivent pas être écrites dans le contrat de travail, puisque le contrat de travail ne doit pas lui-même être écrit. Elles résultent de la nature même de la fonction et des instructions de l'employeur, qui peuvent être verbales. Il existait donc des procédés à respecter.

Monsieur M a été formé "*sur le tas*", c'est-à-dire par les instructions des collègues et des supérieurs et par l'expérience, comme dans la plupart des fonctions. Il est tout à fait normal qu'un employeur exige que le travailleur

connaisse les procédés après quelques temps de travail et de cette formation.

Lorsque l'employeur n'est pas satisfait après un mois de travail à la suite d'une longue incapacité de travail, alors que le travailleur a déjà acquis dans le passé une expérience de neuf mois dans le même emploi, il peut se fonder sur cette conduite ou inaptitude du travailleur pour décider de le licencier.

9.

Monsieur M admet sa lenteur, puisqu'il l'explique par son accident de travail. Il ne prouve pas que l'entorse à la cheville ralentissait encore son travail six semaines après la fin de l'incapacité de travail. Quoiqu'il en soit, la conduite de l'ouvrier justifie le licenciement, même lorsqu'elle n'est pas fautive.

10.

Le fait qu'il aidait ses collègues à certains égards (fermeture de l'établissement) ne suffit pas à prouver que Monsieur M manifestait un intérêt pour la fonction suffisant pour satisfaire l'employeur.

11.

Le témoignage de l'ancien collègue n'est pas utile, parce qu'il n'a travaillé que cinq jours avec Monsieur M et ce bien longtemps avant le licenciement. Les attestations des autres employeurs ne le sont pas non plus parce que Monsieur M a pu répondre aux attentes des uns, et pas à celle d'un autre. Il a pu travailler mieux ou moins bien dans l'un ou l'autre emploi.

12.

Pour satisfaire à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur ne doit pas donner l'occasion au travailleur de se défendre contre une appréciation défavorable. Il lui suffit de prouver la conduite ou l'aptitude du travailleur.

13.

Enfin, Monsieur M expose que la Société a commis une faute dans l'établissement et la communication du certificat de travail C4. Il demande cependant exclusivement l'indemnité de licenciement abusif, qui ne dépend pas du comportement de l'employeur après le licenciement. Quoiqu'il en soit, Monsieur M ne prouve pas que l'ONEM lui a refusé les allocations de chômage sur base du premier certificat C4.

En conclusion, le licenciement n'est pas abusif.

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

Statuant contradictoirement :

Dit l'appel recevable et fondé.

Réforme le jugement attaqué.

Dit que la sprl MAGESCO ne doit pas payer d'indemnité de licenciement abusif à Monsieur M

Met à charge de Monsieur M les dépens des deux instances, liquidés à ce jour par la société à cent euros et quarante cents (100,40) pour l'indemnité de procédure de première instance, cinquante-trois euros et trente cents (53,30) pour l'indemnité complémentaire (enquêtes), et cent trente-trois euros et quatre-vingt-six cents (133,86) pour l'indemnité de procédure d'appel, et liquidés à ce jour par Mosnieur M à cent et cinq euros et soixante-huit cents (105,68) pour les frais de citation, cent nonante et un euros et quatre-vingt-sept cents (191,87) pour l'indemnité de procédure de première instance, cinquante-trois euros et trente cents (53,30) pour l'indemnité complémentaire (enquêtes), et deux cent soixante et un euros et septante-huit cents (261,78) pour l'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la sixième chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du huit décembre deux mille trois où étaient présents:

M. DELANGE Conseiller

J.M. HAUFERLIN Conseiller social au titre d'employeur

Ch. VAN GROOTENBRUEL Conseiller social au titre de travailleur ouvrier

A. DE CLERCK Greffier-adjoint

J.M. HAUFERLIN

Ch. VAN GROOTENBRUEL

A. DE CLERCK

M. DELANGE