

RG N° 49.832

Rép. N° 08/755

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 2 AVRIL 2008.

4^{ème} Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de :

La Société anonyme ERFA, dont les bureaux
sont établis à 1040 Bruxelles, rue des Cultivateurs,
25 ;

Partie appelante au principal, intimée sur
incident, représentée par Maître Berger loco
Maître J.C. Fenaux, avocat à Bruxelles.

Contre :

L Denis, domicilié à

Partie intimée au principal, appelante sur
incident, représentée par Maître Aboaf, avocat à
Bruxelles.

*

*

*

RG N° 49.832

Le présent arrêt est rendu en application de la législation suivante :

- Le Code judiciaire.
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

I. LA PROCEDURE

Le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu le jugement attaqué après un débat contradictoire, le 8 mars 2007.

L'employeur a fait appel le 9 mai 2007.

Monsieur L. a déposé de conclusions le 1er octobre 2007, c'est-à-dire après la date convenue. Ces conclusions seront par conséquent écartées des débats. Seront pris en considération les dépens liquidés dans ces conclusions, parce que Monsieur L. pouvait déposer le 1er octobre 2007 une note de dépens. Monsieur L. a déposé un dossier le 6 février 2008.

L'employeur a déposé des conclusions le 1er octobre 2007 et un dossier le 6 février 2008.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 6 février 2008.

II. LE JUGEMENT

Par le jugement du 8 mars 2007, le Tribunal du travail de Bruxelles a condamné l'employeur à :

- Payer à Monsieur L. :
 - o 24.591,98 EUR d'indemnité compensatoire de préavis.
 - o 1.282 EUR de prime de fin d'année, augmentée des intérêts.
- Lui délivrer les documents sociaux.

Le Tribunal du travail a débouté Monsieur L. du surplus de sa demande.

RG N° 49.832

III. LES APPELS

L'employeur a formé l'appel principal. Il demande de dire qu'il ne doit payer aucune somme à Monsieur L.

Le jugement n'a pas été signifié. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel principal de l'employeur est recevable.

*

Monsieur L a introduit un appel incident dans des conclusions tardives et écartées des débats. L'appel incident n'est pas recevable.

IV. LES FAITS

L'employeur est un laboratoire pharmaceutique de production de médicaments. Il dépend de la commission paritaire n° 207.

Monsieur L, licencié en chimie, a travaillé pour l'employeur depuis le 1er mai 1999, pour une durée d'abord déterminée, puis prolongée pour une durée indéterminée.

En 2005, Monsieur L était responsable de la zone stérile.

Il participait ainsi à la production des médicaments.

Cette production est régie au sein de l'employeur par de nombreuses procédures, qui sont écrites et transmises aux membres du personnel dans le cadre de formations. Ces procédures sont très importantes pour la qualité des médicaments, et font l'objet de contrôles de qualité exigeants, de la part de diverses institutions.

Le 3 février 2005, Monsieur L a approuvé la 3e édition de la « Procédure opératoire P-0606 », relative au nettoyage du local de pesée et du local de prélèvement (document « Nettoyage du local de pesée et du local de prélèvement », approbation signée sans observation par Monsieur L - pièce 4 de l'employeur).

Suivant cette procédure, l'opérateur est chargé de faire toutes les pesées des excipients et de peser ensuite les produits actifs (point 1.3.)

Le 9 février 2005, Monsieur L a reçu une formation de 15 minutes sur la 3e édition de la « Procédure opératoire P-0606 », relative au nettoyage du

RG N° 49.832

local de pesée et du local de prélèvement (« enregistrement de formation » signé sans observation par Monsieur L - pièce 3 de l'employeur).

Le 11 février 2005, la « Procédure opératoire P-0606 » est entrée en vigueur (date de la procédure - pièce 4 de l'employeur).

Le 24 mars 2005, Monsieur I a reçu une formation de 15 minutes sur la 5e édition de la « Procédure opératoire P-0415 » relative à la pesée des matières premières (« enregistrement de formation » signé sans observations par Monsieur L - pièce 8bis de l'employeur).

Le 25 mars 2005, la procédure est entrée en vigueur. La modification de 2005 concerne deux étapes qui n'ont pas de conséquences pour le présent arrêt.

La procédure décrit notamment l'habillage du personnel lors des opérations de pesée. Avant d'effectuer les pesées, l'opérateur doit enfiler un tablier jetable ainsi que des gants et un masque de protection (en cas de besoin). Après les opérations de pesée, l'opérateur enlève et jette le tablier ainsi que les gants dans une poubelle située en dehors du local de pesée.

L'employeur expose sans être contesté que le tablier, imposé depuis 2002 au moins (« historique » - pièce 8bis de l'employeur), est un tablier à manches longues qui se ferme dans le dos.

En 2005, l'employeur avait entamé un processus de production d'un médicament dans le cadre d'un programme international de lutte contre la malaria sous l'égide de l'Organisation mondiale de la santé (O.M.S.) Pour participer **effectivement** à ce programme, il devait recevoir l'accréditation de l'O.M.S.

Les 11 et 12 mai 2005, les auditeurs de l'O.M.S. devaient effectuer un audit avec une visite de l'usine, en vue de cette accréditation.

Le 3 mai 2005, l'employeur a organisé une « répétition générale » en vue de l'audit.

*

*

*

Le même jour, Monsieur I a approuvé la 6e édition de la « Procédure opératoire P-0415 », relative à la procédure de pesée des matières premières (document « Procédure de pesée des matières premières », signé sans observations par Monsieur L - pièce 8 de l'employeur).

La modification porte notamment sur un « complément d'habillement, ... suite à l'audit de l'O.M.S. de juin 2005 » (historique - pièce 8 de l'employeur). Il

RG N° 49.832

s'agit d' « enfiler au-dessus du premier tablier un tablier ouvert puis une paire de gants longs » (point 2.4.). L'employeur expose sans être contesté que le « premier tablier » est le tablier à manches longues fermé dans le dos en usage depuis 2002 au moins, et le « tablier ouvert » un tablier sans manche retenu par une lanière autour du cou et fermé par une ceinture, de type tablier de cuisine.

Le 9 mai 2005, le directeur général a adressé un dernier message d'instructions à tous et notamment à Monsieur L. , en ce qui concerne l'audit.

Le 10 mai 2005, Monsieur L. a reçu une formation de 10 minutes sur la 6e édition de la « Procédure opératoire P-0415 », relative à la pesée des matières premières (« enregistrement de formation » signé sans observations par Monsieur L. – pièce 7 de l'employeur).

Le même jour, cette procédure est entrée en vigueur.

Le jeudi 12 mai, 2005, des auditeurs de l'O.M.S. ont effectué la visite de l'usine.

Monsieur L. effectuait des pesées. Il portait sur son tee-shirt à manches courtes le « tablier ouvert », avec de longs gants jetables. Par contre il ne portait pas le « premier tablier » à manches longues fermé dans le dos.

Selon un courriel envoyé le soir même par le pharmacien responsable, les auditeurs de l'O.M.S. doutaient que l'employeur remplisse les conditions pour bénéficier de l'accréditation, dès lors que les procédures n'étaient pas strictement respectées sur le terrain. Ils avaient évoqué le cas de Monsieur L. et d'un autre membre du personnel. Selon le pharmacien, le remplacement de ces deux employés pouvait être une des conditions de l'accréditation.

Dans un rapport ultérieur, le pharmacien responsable a expliqué avoir réussi à infléchir l'avis négatif des auditeurs, moyennant l'engagement ferme d'assurer un suivi très serré du respect des procédures et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éliminer tous les facteurs de risques.

Par une lettre recommandée du vendredi 13 mai 2004, l'employeur a licencié Monsieur I. pour le motif grave suivant : ne pas avoir respecté les contraintes élémentaires d'hygiène et de sécurité en vigueur. Par une seconde lettre recommandée du mercredi 18 mai 2005, il a détaillé le motif grave de licenciement.

V. DISCUSSION

1.

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat conclu pour une durée indéterminée pour un

RG N° 49.832

motif grave laissé à l'appréciation du juge. Est considéré comme motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

2.

Monsieur L s'est abstenu de respecter la procédure en vigueur relative à l'habillement lors de la pesée des matières premières : il a en effet effectué les pesées avec un tablier ouvert porté directement sur son tee-shirt, sans tablier à manches longues fermé à l'arrière.

Par contre, l'employeur ne prouve pas que Monsieur L a pesé les éléments des médicaments dans un ordre contraire à celui prescrit, qu'il a pesé des éléments actifs avant de peser des excipients. Monsieur L le conteste (conclusions de synthèse devant le Tribunal du travail, contestation maintenue en plaidoiries en appel). Les rapports du pharmacien responsable et de la pharmacienne chargée du contrôle de la qualité, rédigés après le licenciement, ne constituent pas des preuves suffisantes. Ces témoins sont en effet trop proches des intérêts de l'employeur pour présenter une indépendance suffisante. Les rapports rédigés après le licenciement ont pu en outre (c'est très probable) être établis dans le but de justifier le licenciement : cela constitue un autre risque de trop grande subjectivité.

3.

Les procédures de production des médicaments, notamment les règles relatives à l'habillement, sont très importantes. Monsieur L avait approuvé et connaissait la procédure (il a signé sans observations les documents qui constatent son approbation et la formation).

Monsieur L a donc commis une faute.

Toutefois, la gravité de cette faute n'atteint pas un degré tel qu'elle ruine immédiatement et définitivement la confiance de l'employeur, et rende immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur

L'employeur ne prouve pas en effet que Monsieur L a agi avec un degré de négligence et de désinvolture tel qu'il n'était plus contrôlable, que d'autres manquements aussi graves étaient susceptibles de se produire. Le fait que Monsieur L a travaillé pour l'employeur pendant six années sans reproche (pas de preuve de reproche au dossier) rend très peu vraisemblable cette hypothèse.

RG N° 49.832

L'employeur ne prouve pas non plus que Monsieur L a agi volontairement, de sorte qu'il était susceptible de reproduire délibérément des manquements aussi graves. L'importance des procédures et de la visite du 12 mai 2005 ne suffit pas à fournir cette preuve avec un degré de certitude suffisant.

Dans ces conditions, Monsieur L aurait pu prêter un préavis, la poursuite du contrat de travail pendant la durée d'un préavis n'était pas impossible.

Pour autant que de besoin, la conclusion serait identique, pour les mêmes motifs, si l'employeur prouvait que Monsieur L a inversé l'ordre des pesées des composants du médicament le 14 et le 19 avril 2005, et/ou qu'il a eu les réflexions peu enthousiastes rapportées par la pharmacienne responsable de la qualité (« ça ne va pas bien dans la tête des pharmaciens » ou « moi j'ai arrêté de réfléchir »).

En conclusion, le licenciement n'est pas justifié par un motif grave.

4.

L'employeur doit payer à Monsieur L une indemnité de préavis (article 39 de la loi du 3 juillet 1978) et une prime de fin d'année (conventions collectives de la commission paritaire n° 207).

L'employeur ne conteste pas les montants en eux-mêmes. L'appel incident de Monsieur L sur ce point est irrecevable.

Le jugement sera par conséquent confirmé.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL

Statuant contradictoirement :

Dit l'appel principal de la s.a. ERFA recevable, mais non fondé. En déboute la s.a. ERFA.

Dit l'appel incident de Monsieur L irrecevable.

Confirme le jugement du 8 mars 2007 du Tribunal du travail de Bruxelles, dans toutes ses dispositions.

Met à charge de la s.a. ERFA les dépens d'appel, qui sont liquidés à ce jour pour Monsieur L à 291,52 EUR d'indemnité de procédure d'appel.

RG N° 49.832

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles le deux avril deux mille huit où étaient présents :

M. DELANGE, Conseiller

J. DE GANSEMAN, Conseiller social au titre d'employeur

G. OSTACHKOV, Conseiller social au titre d'employé

Ch. EVERARD, Greffier

G. OSTACHKOV

J. DE GANSEMAN

Ch. EVERARD

M. DELANGE.