

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 29 SEPTEMBRE 2011

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

MELAMAX FOOD SPRL, dont le siège social est établi à 5310
BONEFFE, Rue de Cognebeau 5,

Partie appelante, représentée par Maître Bousis Vasili loco Maître
Richard Jean-Francois, avocat à Bruxelles,

Contre :

H

A

Partie intimée, comparaisant en présence de Maître Sluse N. loco
Maître Pinchart B., avocat à Mons.

★

★

★

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

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.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 1^{er} avril 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 18 février 2010 par la 1^{re} chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles,
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- de l'ordonnance du 8 juin 2010 ayant, conformément à l'article 747, §2, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause,
- des conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe le 8 novembre 2010,
- du dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience du 15 juin 2011,
- des conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe le 23 août 2010 et le 10 janvier 2010,
- du dossier de pièces de la partie intimée, déposé le 24 août 2010,
- du dossier de la partie appelante, déposé à l'audience publique extraordinaire du 15 juin 2010.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à cette audience.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties ou il n'est pas contesté que :

- Madame A. H. a travaillé au service de la société « DELITRAITEUR » du 22 mars 1996 au 30 septembre 2003 dans différents magasins sis à Limal, Genval, Lillois et Ohain.
- La SPRL MELAMAX FOOD, dont le gérant est Monsieur C. R., a été constituée en vue de reprendre l'exploitation du magasin « DELITRAITEUR » situé à Ohain sous contrat de franchise.

I.2. Les demandes originaires.

I.2.1.

Par citation signifiée le 27 octobre 2004, Madame A H a porté le litige devant le Tribunal du travail de Charleroi, section de Binche, lequel, par un jugement du 8 novembre 2006, a renvoyé la cause devant le Tribunal du travail de Nivelles.

Madame H poursuivait la condamnation de la SPRL MELAMAX FOOD à lui payer la somme de 7.561,44 € à titre de dommages et intérêts fixés forfaitairement à six mois de rémunération, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la citation.

Elle demandait également que la SPRL MELAMAX FOOD soit condamnée aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure et que le jugement soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

I.2.2.

Par conclusions déposées au greffe du Tribunal du travail de Nivelles le 24 janvier 2007, la SPRL MELAMAX FOOD a introduit une demande reconventionnelle tendant à entendre condamner Madame A H au paiement de 1.500 € à titre de frais de défense.

I.3. Le jugement.

Par le jugement attaqué du 18 février 2010, le Tribunal du travail de Nivelles, statuant contradictoirement, a fait droit à la demande principale et a condamné par conséquent la SPRL MELAMAX FOOD à payer à Madame A H la somme de 7.561,44 €, à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif, majorée des intérêts judiciaires à dater du 27 octobre 2004, date de la citation.

Il a dit la demande reconventionnelle non fondée et en a débouté la SPRL MELAMAX FOOD.

Il a condamné la société aux entiers dépens, soit la somme de 1002,92 €.

Il n'a pas autorisé l'exécution provisoire.

II. OBJET DE L'APPEL - DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

La SPRL MELAMAX FOOD (ci-après la société appelante) a formé appel du jugement.

Elle demande à la Cour du travail de le réformer et, faisant ce que le Tribunal du travail aurait dû faire, de dire la demande originaire de Madame H non fondée et l'en débouter.

Elle sollicite également la condamnation de Madame H aux entiers dépens des deux instances.

II.2.

L'intimée, Madame H, postule la confirmation du jugement en toutes ses dispositions et la condamnation de la partie appelante aux dépens d'appel.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

1.

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

Est considéré comme abusif au sens de cette disposition, 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.

La preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur.

Le licenciement ne sera donc en règle générale pas abusif (C.T. Bruxelles, 6^e ch., 18 mars 2002, *J.T.T.*, p. 339) :

- Si l'employeur prouve l'existence des faits liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur et s'il établit en outre le lien entre ces faits et le licenciement. Il n'y a pas lieu, dès lors que ce lien est établi, de vérifier si le fait invoqué est proportionné à la décision de licenciement, ni s'il est fautif (Cass., 6 juin 1994, *Bull.*, p. 562; Cass., 22 janvier 1996, *Bull.*, p. 109; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 407 et note C. Wantiez).
- Si l'employeur établit l'existence de nécessités de fonctionnement et prouve que le licenciement de l'ouvrier concerné est fondé sur ces nécessités, c'est-à-dire non seulement que les nécessités existent, mais encore qu'elles sont la cause du licenciement.

Il n'appartient cependant pas aux juridictions de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité des mesures mises en œuvre pour répondre à ces nécessités.

La Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 18 février 2008 (numéro de rôle : S.07.0010.F disponible sur *Juridat* avec les conclusions du Ministère public), que

« ... l'article 63, alinéa 1^{er}, exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail.

L'arrêt, qui, après avoir constaté que « les absences de [la défenderesse] ont été nombreuses à partir de 1993 et principalement en 1994 et 1995 », considère que, « toutefois, [la demanderesse] ne prouve pas que ces absences ont désorganisé l'entreprise », ne justifie pas légalement sa décision que le licenciement de la défenderesse est abusif. ».

La Cour de cassation enseigne également que l'arrêt qui considère comme abusif le licenciement d'un ouvrier, qui est effectué pour une absence injustifiée que l'employeur ne prouve pas et qui, partant, est effectué pour un motif dont l'employeur n'établit pas qu'il a un lien avec la conduite de l'ouvrier, justifie légalement sa décision (Cass., 18 juin 2001, RG n° S.99.0153.F, disponible sur *Juridat*).

2.

En l'espèce, la société n'a indiqué aucun motif de licenciement dans la lettre de congé qu'elle a notifié à l'intimée le 16 février 2004.

Sur le certificat de chômage (formulaire C4), délivré le 29 avril 2004, la société a mentionné comme motif précis du chômage : « *Perturbation de l'organisation et du fonctionnement du service* ».

En formulant de cette manière le motif pour lequel le licenciement a été effectué, la société ne précise pas si sa décision de licencier est fondée sur un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'intimée. La société n'invoque que les conséquences d'un éventuel comportement ou d'une éventuelle inaptitude au travail non précisés.

Aucun élément antérieur à la rupture, voire à l'introduction du litige devant la juridiction du travail, ne permet de déterminer si les faits à l'origine de la « *Perturbation de l'organisation et du fonctionnement du service* » sont imputables (qu'ils soient fautifs ou non) à la conduite de Madame H ou à l'aptitude de celle-ci.

En effet, la société n'a adressé aucune mise en garde, aucun avertissement écrit à l'intimée avant de lui notifier son congé immédiat.

Ce n'est qu'après l'introduction de la procédure devant le Tribunal du travail que la société a précisé ses griefs à l'égard de l'intimée en invoquant :

1. un comportement de l'intimée qui serait à l'origine d'une ambiance malsaine entre les membres du personnel ;

2. des retards fréquents et des absences répétées, qui auraient provoqué une perturbation de l'organisation du service ;
3. un manque de motivation, qui aurait déçu l'employeur.

3.

A l'appui du premier grief, la société invoque les témoignages écrits de :

- Monsieur C F , du 4 novembre 2004, qui déclare :

« De plus elle avait de par ses agissements réussi à instaurer un climat malsain qui détruisait toutes les bonnes relations difficilement acquises au sein de l'équipe lorsque je suis arrivé.

En résumé, « A. H » est une employée constamment à la recherche de choses ou d'événements pouvant être bénéfiques à sa cause, manipulatrice (elle a en effet essayé de me contacter pour ... (passage manquant sur la photocopie) bien entendu j'ai refusé. » ;

- Monsieur E M , du 8 novembre 2004, qui atteste que :

« ... dans les derniers mois ou elle a travaillé avec nous Madame A. H montait les gens de l'équipe les uns contre les autres, ce qui provoquait une très mauvaise ambiance au sein de la société, ambiance qui était néfaste pour fournir un travail correct. ».

La société invoque également une pièce du propre dossier de l'intimée, étant un témoignage écrit de Madame S O ancienne gérante, en date du 4 août 2004, qui expose :

« J'ai travaillé avec Madame H dans plusieurs succursales Délitrateur (...). Je peux vous dire que je ne me suis jamais plainte de son travail. Madame H a toujours effectué le travail demandé de manière propre, soignée et professionnelle. Pour moi, Madame H connaissait son boulot...

Suite à plusieurs mutations dans la société, madame H a rejoint notre équipe à Ohain. Pour moi, c'était un soulagement ... sachant qu'elle connaissait bien son travail.

En septembre le Délitrateur de Ohain a été repris en franchise par Monsieur R (Melamax Food). Celui-ci a sélectionné son équipe et a décidé de garder madame H , vu son bon travail. Ensuite Monsieur R a engagé du nouveau personnel ; jeune.

La nouvelle équipe disait quelle n'appréciait pas le fait que Madame H apporte son expérience et commençait à la trouver « un peu encombrante ». Peut-être qu'ils formaient une équipe de jeune... et voulaient faire ce qu'ils voulaient (...).

N'ayant plus confiance au reste de l'équipe, j'ai prévenu Madame H que j'allais quitter le magasin d'Ohain. Par la suite, Monsieur R a continué à engager du personnel et prit des intérimaires. En effet, celui-ci travaillait avec une agence intérimaire (Creyf's intérim). Ayant pris souvent des intérimaires, nous avons effectué une liste des meilleurs éléments afin de pouvoir les contacter à tous moments.

En conclusion, je peux vous dire que Madame H était un élément valable. (...). ».

La Cour du travail considère que ces documents, s'ils établissent l'existence d'une mésentente au sein des membres du personnel, n'apportent pas la preuve d'un comportement de l'intimée à l'origine de cette mésentente.

En effet, les prétendus agissements de Madame H ayant conduit à instaurer une mauvaise ambiance au sein de l'équipe (témoignage de Monsieur F) ne sont pas précisés, pas plus que ne sont décrites les circonstances dans lesquelles Madame H aurait prétendument monté les gens de l'équipe les uns contre les autres (témoignage de Monsieur M).

Quant au témoignage de Madame O , il confirme l'existence d'une mauvaise ambiance au sein de l'équipe mais pas d'un comportement de Madame H à l'origine de celle-ci ; au contraire, Madame O décrit plutôt une mise à l'écart des « *anciennes* » (elle-même et Madame H) par les « *jeunes* » nouvellement recrutés, de sorte que la dégradation des relations n'apparaît pas imputable à la conduite, même non fautive, de l'intimée.

4.

Pour tenter de démontrer les absences et les retards de l'intimée, qui auraient provoqué la désorganisation du service, la société appelante se base à nouveau sur les témoignages des deux membres de son personnel :

- Monsieur F , déclarant agir « *en qualité de gérant chef d'équipe pour la SPRL MELAMAX FOOD* », atteste que :

« ... la conduite de Me H A devenait de plus en plus pénible au fur et à mesure que le temps passait, en effet, cela a commencé par des retards au travail au moins un jour sur deux, des absences à répétition (si on lui faisait une réflexion concernant son travail elle prenait un arrêt). Cela avait un effet perturbateur pour le magasin qui devait avoir recours aux sociétés d'intérim très coûteuses, vu la taille de l'entreprise. » ;

- Monsieur M , qui se présente comme « *employé en tant que responsable chez Monsieur R* », déclare :

*« ... A la moindre remarque sur son travail de la part d'un supérieur, elle devenait subitement malade et demandait a rentrer chez elle ce qui laissait l'équipe dans l'embarras le plus total (nous travaillons à 3 par équipe, une personne en moins, égal, besoin d'un intérim en urgence et l'obligation pour une autre personne de l'équipe de rester en attendant le remplaçant donc beaucoup de problème pour l'organisation et la gestion du travail).
En plus de cela, Madame A F n'arrivait pratiquement jamais à l'heure ... » .*

Ces affirmations, formellement contestées par l'intimée, ne sont corroborées par aucune pièce du dossier de l'appelante. A cet égard, la Cour du travail relève, comme les premiers juges, que :

- les fiches de salaire de l'intimée ne font apparaître que quelques jours d'absence en octobre 2003 et en mars et avril 2004 (périodes de maladie

dûment justifiées et confirmées par le médecin contrôleur mandaté par la société) ;

- Madame H n'a jamais reçu le moindre avertissement pour arrivées tardives ou absences répétées ;
- il résulte du témoignage de Madame O que le recours à des travailleurs intérimaires était chose courante au sein de l'entreprise ;
- les factures de Creyf's Intérim produites par la société appelante ne correspondent pas aux périodes d'absence de Madame H

La réalité des absences et des retards allégués n'est donc pas prouvée par la société à qui incombe cette preuve.

5.

Les griefs tirés du manque de motivation de l'intimée et de la déception éprouvée par l'appelante ne sont pas de nature à renverser la présomption d'abus de droit de licenciement instituée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Le manque de motivation de Madame H n'est pas prouvé et quand bien même il le serait, il ne pourrait justifier le licenciement que s'il se manifestait par un comportement ou une inaptitude de l'intimée.

A cet égard, Monsieur M déclare :

« Madame A H n'était plus du tout motivé à venir travailler dans la société, son manque de motivation se répercutait sur son comportement, envers l'équipe et également sur la clientèle du magasin. ».

La Cour doit bien constater à nouveau que le comportement allégué n'est pas précisé de sorte qu'il est impossible d'en vérifier la réalité. La société ne produit aucune remarque, aucune plainte qui aurait été émise *in tempore non suspecto* par des collègues de travail ou par des clients à l'égard du comportement de l'intimée.

Quant à la déception que la société a pu éprouver à l'égard de l'intimée, il s'agit d'un sentiment subjectif. Il est possible que l'intimée n'ait pas répondu à l'attente qu'avait placée en elle Monsieur R mais à défaut de précision quant aux raisons de cette déception, la Cour du travail ne peut déterminer si elle est en rapport avec la conduite ou l'aptitude de l'intimée.

6.

En conclusion, la société appelante reste en défaut d'établir les motifs à l'origine du licenciement de l'intimée et, partant, qu'elle a licencié l'intimée pour des motifs liés à la conduite ou à l'aptitude de celle-ci.

Le licenciement doit être considéré comme abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Le jugement dont appel doit être confirmé.

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

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le déclare non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne la SPRL MELAMAX FOOD à payer à Madame A H les dépens d'appel liquidés à la somme de 990 € étant le montant de base de l'indemnité de procédure.

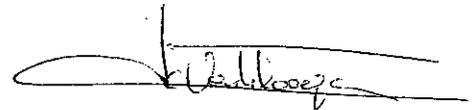
Ainsi arrêté par :

M^{me} L. CAPPELLINI
M. J.-Ch. VANDERHAEGEN
M^{me} V. PIRLOT
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Président de chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'ouvrier
Greffière



V. PIRLOT



J.-Ch. VANDERHAEGEN

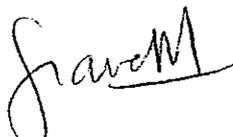


M. GRAVET



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 6^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 29 septembre 2011, par :



M. GRAVET



L. CAPPELLINI