TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

1 e chambre - audience publique du 15 JUIN 2010

JUGEMENT

R.G. n° 18615/09

Aud. n°

Contrat de travail

Rép. n°**010/** 013658

interlocutoire

-

EN CAUSE :

Madame Evangelia K

partie demanderesse, comparaissant par Me DODION loco Me Mireille JOURDAN, Avocats.

CONTRE :

La SA IRVAI,
dont le siège social est situé Rue de Lusambo, 54-60 à 1190 Bruxelles,
partie défenderesse, comparaissant par Me Sophie WINTGENS, Avocat.

Copie notifiée en application de l'article 792 du Code judiciaire. Exempt du droit d'expédition, art. 280-2° du Code des droits d'enregistrement.

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. LA PROCEDURE

La cause a fait l'objet d'un premier jugement prononcé le 6 mai 2010, par lequel le tribunal a décidé qu'il y avait lieu de permettre aux parties de plaider sur la demande de mesure provisoire et sur la demande subsidiaire de mesure d'instruction sous le bénéfice de la procédure prévue pour les débats succincts.

La cause a été plaidée dans ces limites, puis prise en délibéré lors de l'audience du 18 mai 2010.

Les autres chefs de demande doivent être mis en état par les parties.
Une ordonnance distincte sera prononcée à ce sujet.

II. LA DEMANDE – RAPPEL

Par sa citation, Madame K a demandé au tribunal :

- en application de l'article 19, alinéa 2, du Code judiciaire, de faire interdiction à la SA Irvai de faire travailler Madame K à une fonction autre que celle de chef de production et, subsidiairement, de dire pour droit que Madame K est dispensée de toute prestation de travail jusqu'à la date du jugement à intervenir ; Madame K a toutefois renoncé à sa demande de dispense de prestation par ses conclusions du 5 mars 2010 (page 14) ;

- de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail d'employée signé entre parties, à la date du 23 septembre 2009, dernier jour des prestations de travail ;

- de condamner la SA Irvai à payer à Madame K la somme provisionnelle de 85.664 euros sur un dommage évalué à 100.000 euros à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts ;

- de condamner la SA Irvai à payer à Madame K la somme provisionnelle de un euro à titre de pécule de vacances et de sortie, à majorer des intérêts ;

- de condamner la SA Irvai à payer à Madame K la somme provisionnelle de un euro à titre d'arriéré de salaires.

Par ses conclusions du 5 mars 2010, Madame K demande au tribunal de faire application de l'article 19, alinéa 2, du Code judiciaire pour :

- à titre principal, faire interdiction à la SA Irvai de faire travailler Madame K à une fonction autre que celle de chef de production jusqu'à la date du jugement à intervenir,

- à titre subsidiaire, ordonner des mesures préalables d'instruction consistant en la production de documents et l'autorisation d'enquêtes.

III. LES FAITS – RAPPEL

Madame K a été engagée par la SA Irvai à partir du 2 août 1982 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière à durée indéterminée, en qualité de « responsable garniture catégorie 4 ».

Depuis le 1er janvier 2008, elle travaille comme employée.

Depuis le 23 septembre 2009, Madame K est absente du travail. Elle est reconnue en incapacité de travail par son médecin traitant, mais cette incapacité de travail est contestée par la SA Irvai.

Le 21 octobre 2009, la SA Irvai a notifié à Madame K la fin de son contrat de travail moyennant un préavis de 18 mois prenant cours le 2 novembre 2009.

Par ordonnance du 25 janvier 2010, la présidente du tribunal a ordonné une expertise médicale. Elle a confié au Dr Bauherez la mission d'éclairer le tribunal sur la capacité pour Madame K de reprendre le travail au sein de la SA Irvai à partir du 15 décembre 2009 et ultérieurement.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

1. La demande de mesures provisoires

1.1. Les principes relatifs aux mesures provisoires

L'article 19 du Code judiciaire distingue le jugement définitif du jugement avant dire droit :

- le jugement est définitif dans la mesure où il épuise la juridiction du juge sur une question litigieuse (alinéa 1er)
- le juge peut, avant dire droit, ordonner une mesure préalable destinée soit à instruire la demande, soit à régler provisoirement la situation des parties (alinéa 2).

Les opinions doctrinales et jurisprudentielles sont assez variées quant à l'étendue du contrôle que le juge, saisi d'une demande de mesure préalable destinée à régler provisoirement la situation des parties, doit exercer sur le bien-fondé la de la demande principale (voyez H. BOULARBAH et X. TATON, « Les procédures accélérées en droit commercial (référé, comme en référé, avant dire droit, toutes affaires cessantes) : principes, conditions et caractéristiques », in G.-A. DAL (dir.), Le tribunal de commerce : procédures particulières et recherche d'efficacité ; E. BOIGELOT, « Les débats succincts et les mesures avant dire droit », Le procès civil accéléré ?, in J. ENGLEBERT (dir.), Bruxelles, Larcier, 2007, p. 62 et 63 ; Comm. Bruxelles (8ème ch.), 8 décembre 2009, JT, 2010, p. 145).

Selon une première opinion, le prononcé d'une mesure provisoire requiert que les droits invoqués soient évidents ou à tout le moins que la demande ne soit pas sérieusement contestée.

Un deuxième courant soutient que les pouvoirs du juge du fond statuant dans le cadre de l'article 19, alinéa 2 du Code judiciaire, sont identiques à ceux du juge des référés. Le juge se prononcerait sur la base d'apparences de droit suffisantes.

Pour d'autres enfin, le juge doit se limiter à une appréciation sommaire et superficielle – dite *prima facie* – du dossier et des droits en présence.

Ces opinions sont conciliables.

Il est certain que le juge ne doit pas se prononcer sur le bien-fondé de la demande principale, sans quoi son jugement serait définitif au sens de l'article 19, alinéa 1er, du Code judiciaire. Il n'y a donc pas lieu de procéder à un examen approfondi des droits invoqués et des pièces du dossier. Dans une certaine mesure, à apprécier par le juge au cas par cas, l'examen de la demande principale restera donc sommaire. Le caractère sommaire de l'examen par le juge correspond au caractère nécessairement sommaire des conclusions et des dossiers des parties qui, ayant obtenu une fixation rapide, n'ont pas l'opportunité de conclure en profondeur sur le fond et de constituer un dossier de pièces complet.

La distinction entre des « droits évidents » et des « apparences de droit suffisantes » est ténue, voire inexistante. Dans la mesure où la mesure provisoire tend à la protection de certains droits, il est requis que l'existence de ceux-ci soit suffisamment probable, prima facie.

Le caractère provisoire du jugement avant dire droit requiert que le juge s'abstienne d'ordonner une mesure susceptible de porter définitivement et irrémédiablement atteinte aux droits des parties. Il ne peut ni rendre de décision déclaratoire de droits, ni régler définitivement la situation juridique des parties.

La doctrine et la jurisprudence récentes insistent encore sur le contrôle d'opportunité à exercer par le juge saisi avant dire droit. Il a pour mission d'équilibrer les intérêts des parties en cours de procédure (E. BOIGELOT, « Les débats succincts et les mesures avant dire droit », in J. ENGLEBERT (dir.), Le procès civil accéléré ?, Bruxelles, Larcier, 2007, p. 62 et 63 ; Comm. Bruxelles (8ème ch.), 8 décembre 2009, JT, 2010, p. 145).

1.2. Les droits invoqués par Madame K

Madame K fonde sa demande sur l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui impose à l'employeur de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, et sur l'article 1134 du Code civil, contenant le principe d'exécution de bonne foi des conventions.

En l'espèce, il s'agit de déterminer, prima facie et de manière provisoire, quelles sont les conditions de travail convenues que l'employeur a l'obligation de respecter. La doctrine récente souligne à cet égard, à juste titre, que la fonction convenue n'impose pas nécessairement une liste intangible de tâches qui devraient être réalisées selon un modus operandi figé. L'employeur, responsable de l'organisation de son entreprise, a le droit, dans le respect de la fonction du travailleur, de déterminer les tâches à effectuer et leurs modalités d'exécution. La nature de la fonction et le niveau de responsabilité du travailleur doivent être maintenus (S. GILSON, « La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble », in S. GILSON (dir.), La modification unilatérale du contrat de travail, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2010, p. 21, 23 et 31).

1.3. Application des principes en l'espèce

La SA Irvai fait valoir d'emblée que la mesure provisoire demandée, si elle était accordée et si la SA Irvai s'y conformait, porterait atteinte au fond du litige en ce qu'elle rendrait la demande de résolution judiciaire du contrat de travail sans objet. Tel n'est pas le cas. A supposer que le tribunal fasse droit à la demande de mesure provisoire, ce ne pourrait être que provisoirement jusqu'à ce que le tribunal statue au fond. Le tribunal aura alors à décider, au fond, si la SA Irvai a commis une faute contractuelle justifiant la résolution judiciaire du contrat de travail. La circonstance que la SA Irvai aurait appliqué, durant la procédure, les mesures provisoires décidées par le tribunal, ne priverait pas le tribunal de la possibilité de juger, au fond, de l'existence et de la gravité de la faute contractuelle invoquée par Madame K ainsi que de ses conséquences.

Sur la base d'un examen sommaire des pièces et des arguments soumis au tribunal, il apparaît que Madame K exerçait au sein de la SA Irvai, jusqu'à ce qu'elle tombe en incapacité de travail, des fonctions de nature principalement intellectuelle et non manuelle. Ce fait ressort des éléments suivants :

- par un avenant au contrat de travail du 31 mars 2008, Madame K été qualifiée d' « employée » et des avantages rémunératoires importants lui ont été accordés : une rémunération fixe de 2.400 euros brut par mois, la mise à disposition d'une voiture de société et d'une carte de carburant, une indemnité de frais forfaitaire de 100 euros par mois et une indemnité de frais téléphoniques de 50 euros par mois ;
- depuis lors, les feuilles de paie indiquent que Madame K a la qualité d'employée et qu'elle relève de la catégorie 4 de la classification professionnelle ;
- Madame K dispose d'un bureau et d'une ligne téléphonique fixe personnelle ; ce n'est le cas d'aucun ouvrier de la chaîne de production ;
- au sein de la SA Irvai, Madame K est la personne de contact pour Randstad, ce qui suppose qu'elle s'occupe de l'engagement de travailleurs intérimaires ;
- Madame K est chargée de la supervision d'au moins une partie des ouvriers ; ceci ressort de la lettre d'avertissement que la SA Irvai lui a adressée le 16 septembre 2009, lui reprochant la modification d'une recette par « *des ouvriers sous votre entière responsabilité* » ;
- Madame K est responsable de la mise en conformité de la chaîne de production et des locaux annexes avec les recommandations faites en matière de stockage, rangement et nettoyage par un consultant externe (SGS) ;
- la SA Irvai indique, dans ses conclusions (pages 4 et 13), avoir donné certaines responsabilités dans la supervision de la production à une autre personne « *en vue de palier à l'absence de Madame K après 15 H 00* » ; la SA Irvai reconnaît ainsi que Madame K était investie de « *certaines responsabilités dans la supervision de la production* » ;
- la SA Irvai reconnaît que Madame K intervenait dans la disposition des ouvriers à la chaîne, même si elle affirme qu'elle le faisait rarement ; ceci indique à tout le moins que Madame K avait l'autorité nécessaire sur les ouvriers pour leur donner des instructions de cet ordre ;

- neuf travailleurs de la SA Irvai, dont la plupart sont encore en service, ont attesté par écrit du fait que Madame K accomplissait notamment les tâches suivantes : organisation du travail en production du personnel, distribution des tâches au personnel de production après réception des commandes, fixation des quantités à produire, contrôle des poids des préparations et de la concentration des gaz, contrôle des feuilles de traçabilité et des feuilles d'intervention et de suivi des antimétaux, contrôle du nettoyage de l'usine, contrôle des stocks, relations avec le magasinier, personne de contact lors du contrôle annuel du BRC et IFS, gestion du personnel intérimaire ; les attestations produites par la SA Irvai ne le contredisent pas, en ce qu'elles certifient avoir toujours vu Madame K travailler dans la ligne de production, ce qu'elle ne conteste pas.

Dans ses conclusions, la SA Irvai conteste le niveau de responsabilités revendiqué par Madame K . Elle admet néanmoins qu'entre 12 heures et 14 heures 30 ou 14 heures 45, Madame K exécutait « *divers travaux administratifs au vu de ses responsabilités* », sans toutefois préciser quels travaux administratifs lui étaient confiés, hormis le transport des bons de production vers la zone de production, ce qui n'occupe certainement pas plusieurs heures par jour.

Sur base d'un examen sommaire du dossier, il apparaît, de manière suffisamment certaine, que Madame K exerçait des fonctions d'ordre principalement intellectuel en rapport avec l'organisation, la supervision et le contrôle de la production. Elle effectuait également des tâches manuelles dans la chaîne elle-même. L'attribution de la qualité d'employée et des avantages rémunératoires déjà mentionnés indique néanmoins que les tâches intellectuelles étaient prépondérantes par rapport aux tâches manuelles.

En revanche, les éléments soumis au tribunal n'indiquent pas suffisamment, à première vue, que Madame K portait le titre de « chef de production ». Il n'est donc pas justifié d'ordonner à la SA Irvai de l'occuper en cette qualité jusqu'à l'issue du procès.

Conformément à l'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 1134 du Code civil, la SA Irvai a l'obligation de maintenir Madame K dans sa fonction durant l'exécution du préavis.

Afin de régler provisoirement la situation des parties durant la procédure, il y a lieu d'imposer provisoirement le respect de cette obligation jusqu'à ce que le tribunal ait tranché la contestation au fond.

Ainsi qu'il a été exposé ci-avant, l'employeur doit respecter la fonction du travailleur mais est libre de déterminer, dans ce cadre, le détail des tâches et leurs modalités d'exécution.

Il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner à la SA Irvai de confier à Madame K des tâches déterminées. Le respect des caractéristiques essentielles de sa fonction doit toutefois être garanti, à titre provisoire.

La SA Irvai fait valoir qu'elle n'aurait pas modifié la fonction de Madame K. Cette question relève du fond et il n'appartient pas au tribunal d'en connaître dans le cadre de l'examen de la demande de mesures provisoires.

2. La demande de mesures d'instruction

La demande de mesures d'instruction étant formulée à titre subsidiaire, le tribunal est dispensé de l'examiner.

Surabondamment, le tribunal n'aperçoit pas l'utilité, à ce stade de la procédure, de la production de documents telle qu'elle est demandée.

Quant à la demande d'enquêtes, elle est étroitement liée au fond car il appartiendra au juge du fond de libeller les faits à prouver en fonction de l'orientation qu'il donnera à l'examen du fond du litige. Dans ce cas particulier, la tenue d'enquêtes excéderait donc les limites du provisoire auxquelles le tribunal est tenu dans le cadre de l'article 19, al 2, du Code judiciaire.

V. DECISION DU TRIBUNAL

POUR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande de Madame K partiellement fondée, dans la mesure suivante :

Ordonne à la SA Irvai d'occuper Madame K dans des fonctions d'ordre principalement intellectuel en rapport avec l'organisation, la supervision et le contrôle de la production ;

Dit que cette injonction est valable dans les limites suivantes :

- **à partir de la fin de la période d'incapacité de travail actuellement en cours,**
- **aussi longtemps que le contrat de travail entre les parties est en vigueur,**
- **sous réserve d'un accord des parties sur l'exercice d'autres fonctions,**
- **jusqu'à ce que le tribunal ait prononcé un jugement au fond quant à la demande de résolution judiciaire ;**
- **cette injonction n'exclut pas que des tâches manuelles dans la chaîne de production soient confiées à Madame K , mais elles doivent être accessoires par rapport aux fonctions principales déjà décrites ;**

Réserve les dépens.

Ainsi jugé à l'audience publique de la 1ère chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles, à laquelle étaient présents et siégeaient :

Mme F. BOUQUELLE — Vice-Présidente,
Mr A. FLAMAND — Juge social employeur,
Mme Ch. BOENS — Juge social employée,

et prononcé à l'audience publique de la 1ère chambre du 15 JUIN 2010
à laquelle était présente :
Mme F. BOUQUELLE — Vice-Présidente,
assistée de Mme N.BEERENS — Greffier.

Le Greffier, Les Juges sociaux, La Vice-Présidente,

N.BEERENS A. FLAMAND & Ch. BOENS F. BOUQUELLE