

Rep.N° _____

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU DIX-HUIT JUILLET DEUX MILLE SIX.

CHAMBRE
des Vacations

Loi du 19 mars 1991
Contradictaires sauf vis-à-vis
de la C.S.C. : par défaut
Définitif

En cause de:

Madame V. A. R.-M.,

appelante, comparant par Maître S. Remouchamps, avocat à
Bruxelles,

Contre :

l'A.S.B.L. GROUPE FOES- LES ATELIERS REUNIS , dont le
siège social est situé Boulevard de l'Empereur, 15 à 1000 Bruxelles,
et inscrite sous le numéro d'entreprise 460732776,

intimée, comparant par Maître L. Godin, avocat à Bruxelles,

En présence de :

la **CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS** (en
abrégé C.S.C.) , dont les bureaux sont établis Chaussée de Haecht,
579 à 1030 Bruxelles,

ne comparant pas.

*
**

* *
** **

Le présent arrêt est rendu essentiellement 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 loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité,

d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a prononcé le jugement attaqué le 24 mai 2006.

Madame V. A. a fait appel le 7 juin 2006.

L'Employeur a déposé des conclusions et un dossier le 21 juin 2006, ainsi que des conclusions en réplique le 7 juillet 2006. Madame V. A. a déposé un dossier le 6 juin 2006 et des conclusions le 3 juillet 2006.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 11 juillet 2006.

*
**

** *

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

*
**

** *

I. LA DEMANDE

L'Employeur demande l'autorisation de licencier Madame V. A. pour motif grave, dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 portant le régime de licenciement des délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

II. LE JUGEMENT

Par le jugement attaqué du 26 mai 2006, le Tribunal du travail de Bruxelles a autorisé l'Employeur à licencier Madame V. A. pour motif grave.

III. L'APPEL

Madame V. A. fait appel, et demande de ne pas autoriser le licenciement pour motif grave. A titre subsidiaire, elle demande une expertise.

IV. LES FAITS

1.

L'Employeur est une entreprise de travail adapté.

Son objet social est de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées qui la sollicitent, par l'offre qu'elle leur fait d'un travail rémunéré au sein de son entreprise de travail adapté, dans le cadre de la réglementation de la Commission communautaire française de Bruxelles – Capitale relative à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Depuis le 15 avril 1983, Madame V. A. travaille dans cette entreprise, pour une durée indéterminée. Elle a effectué des travaux de broderie et de couture. A partir d'octobre 2005, au retour d'une longue incapacité de travail, elle a été affectée à l'atelier de conditionnement.

Madame V. A. présente une déficience intellectuelle (selon le terme préconisé par l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées – AWHIP, par préférence aux termes handicap mental, retard mental ou arriération mentale).

Aux élections sociales de 2004, elle a été élue déléguée suppléante au Conseil d'entreprise et au Comité de prévention et de protection au travail.

2.

Le 22 février 2006, Madame V. A. était chargée avec ses collègues de l'atelier de conditionnement, de ranger dans des trousse de maquillage des échantillons de marque Lancôme, et notamment des tubes de mascara. Les trousse étaient destinées à une opération de promotion. Les tubes portaient l'indication « échantillon gratuit ».

Ce jour-là, Madame V. A. a volé six tubes de mascara.

La monitrice de l'atelier et l'assistante sociale exposent les faits de la manière suivante :

- A la pause de midi, un collègue a vu tomber un tube de mascara du sac de Madame V. A. . Il en a informé la monitrice, et il lui a remis le tube (monitrice).
- La monitrice a averti la direction.
- A la demande de la direction, les deux femmes ont reçu Madame V. A. dans le bureau de la monitrice.
- L'assistante sociale a exposé le problème à Madame V. A. . Celle-ci a eu l'air très étonné et elle a demandé l'intervention de son délégué syndical (monitrice).

- Elle a expliqué que le mascara était tombé seul dans son sac. La monitrice a fait remarquer que le sac se trouvait trop éloigné du plan de travail (assistante sociale).
- Madame V. A. a suggéré que le produit était tombé ou resté accroché à sa manche, puis tombé dans son sac lorsqu'elle y avait pris une boisson.
- L'assistante sociale lui a demandé de vider son sac, en présence du délégué syndical. Madame V. A. en a sorti cinq tubes du mascara Lancôme qu'elle emballait ce jour-là (les deux attestations). Deux tubes se trouvaient dans la poche principale du sac, deux autres dans une poche extérieure et le cinquième dans une trousse dans le sac (monitrice).
- Madame V. A. a reconnu avoir volé les tubes (les deux attestations), pour faire plaisir à sa famille (monitrice).

3.

Par une lettre recommandée du 23 février 2006, l'Employeur a informé Madame V. A. de son intention de la licencier pour motif grave en raison de ces faits. Il a alors entamé la procédure de licenciement de la loi du 19 mars 1991.

Le règlement de travail indique que le vol est considéré comme motif grave.

En octobre 2001, l'Employeur avait rédigé une note de service en ce qui concerne les vols avertissant chacun « du risque encouru par les voleurs ».

4.

Les dossiers des parties contiennent les informations suivantes, en ce qui concerne les capacités intellectuelles de Madame V. A. .

Elle a bénéficié dès l'enfance d'allocations familiales majorées en raison de son handicap, et elle a suivi l'enseignement spécial.

Elle s'est vu reconnaître une capacité de travail réduite à un tiers ou moins.

Elle travaille dans l'entreprise de travail adapté (anciennement, « atelier protégé ») de l'Employeur depuis ses 19 ans, c'est-à-dire avant même la fin de ses études professionnelles de couture et broderie.

Elle complète son nom et, avec certaines difficultés, son adresse sur un formulaire administratif.

Selon une expertise de 1988 relative à son degré d'autonomie en

matière d'allocations de handicapés (loi du 27 février 1987 sur les allocations aux handicapés), elle présente des troubles de débilité modérée, une arriération (c'est-à-dire une déficience intellectuelle suivant les termes proposés par l'AWHIP) légère avec possibilité d'exercer une profession.

Elle peut se déplacer seule à pied d'un endroit à un autre si on lui a montré le chemin, elle peut prendre le bus seule après plusieurs trajets accompagnés, mais elle ne peut pas retrouver seule son chemin parce qu'elle ne sait pas lire les panneaux de signalisation et qu'elle ne retient que quelques explications vu ses difficultés de mémoire. Elle prépare les repas froids mais a besoin d'aide pour préparer les repas chauds, elle oublie facilement des courses, elle laisse la gestion de l'argent à son compagnon, elle a besoin d'aide pour s'acheter des vêtements et pour assumer l'entièreté des tâches ménagères. Elle est capable de téléphoner à quelques personnes dont elle connaît le numéro seulement, elle présente quelques difficultés dans le langage oral et sa compréhension à l'audition n'est pas bonne, essentiellement en raison de problèmes d'attention.

Selon un rapport psychologique, utilisé dans le cadre de l'expertise de 1988, elle possède des capacités intellectuelles légèrement inférieures à la moyenne.

L'équipe pluridisciplinaire du Service bruxellois francophone des personnes handicapées a réalisé un tableau de détermination de sa capacité professionnelle en entreprise de travail adapté, dans le cadre de l'arrêté du collègue de la commission communautaire française du 24 février 2000 relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté.

Suivant ce tableau, l'aptitude de Madame V. A. à l'expression orale est de trois points sur cinq (c'est-à-dire qu'elle transmet un message ou une consigne simple, relate des faits concrets simples, sans pouvoir transmettre un message un peu complexe ou plusieurs consignes), il en va de même pour l'aptitude à l'expression écrite (lit et écrit des phrases simples avec ou sans faute, sans pouvoir lire, écrire et rédiger quelques petites phrases simples pouvant composer un texte) et pour l'aptitude à la compréhension des consignes (comprend plusieurs consignes simples mais rencontre des difficultés à les retenir et à les exécuter, sans comprendre plusieurs consignes complexes), et enfin pour l'initiative, c'est-à-dire la faculté d'aboutir à des prises de décision concrètes et utiles au travail à réaliser, par son propre raisonnement (se prend en charge avec un soutien extérieur occasionnel)

Ses capacités d'apprentissage sont également de trois points sur cinq, sa sociabilité de cinq points sur cinq. Sa ponctualité (bonne ponctualité régulière mais fréquentation irrégulière ou l'inverse) et son rapport à l'autorité (bon respect moyennant des rappels à l'ordre réguliers) sont de trois points sur cinq, et sa sociabilité de quatre points sur cinq (noue

spontanément des rapports positifs dans des circonstances normales de travail). Son autonomie est de trois points sur cinq (travaille seule avec un encadrement intermittent, une fois par heure environ).

IV. DISCUSSION

1.

La loi du 19 mars 1991 portant le régime de licenciement des délégués du personnel aux conseils d'entreprises et aux comités pour la prévention et la protection au travail, autorise l'employeur à licencier pour motif grave les travailleurs qu'elle protège, après autorisation du tribunal.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail définit le motif grave comme la faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite du contrat de travail.

2.

Pour apprécier la gravité de la faute, ainsi que la possibilité pour l'employeur de continuer à faire confiance au travailleur, il faut tenir compte des capacités mentales de celui-ci et en particulier de sa déficience intellectuelle modérée (C. T. Bruxelles, 21 septembre 1981, *J.T.T.*, 1982, p. 353).

Cette capacité mentale affecte en effet le degré de conscience du travailleur c'est-à-dire la gravité de sa faute. Il exerce par conséquent également une influence sur la confiance que l'employeur peut conserver malgré la faute.

En l'espèce, Madame V. A. a volé, avec un certain degré d'organisation (vol de plusieurs objets destinés à des tiers, placés en différents emplacements de son sac, pour lequel elle a donné successivement deux explications inexactes), des objets d'une valeur relativement faible (six tubes de mascara destinés à être remis à des clients lors d'une opération de promotion), alors qu'elle présente une déficience intellectuelle légère, déficience qui, d'une manière générale, réduit sa capacité de gain de plus de deux tiers mais lui permet de travailler en entreprise de travail adapté, et qui entraîne en particulier : des difficultés significatives dans l'expression orale et écrite, des difficultés de compréhension des consignes, la nécessité de rappels à l'ordre réguliers dans ses rapports avec l'autorité, des difficultés importantes de compréhension et d'organisation dans la vie quotidienne.

Madame V. A. a certes des capacités intellectuelles, qu'elle met en œuvre depuis plus de vingt-deux ans dans son travail adapté et aujourd'hui dans ses mandats de représentante des travailleurs.

Mais ces capacités intellectuelles sont affectées d'une déficience légère, mieux décrite ci-dessus. La présentation de Madame V. A. aux élections sociales, son élection et l'exercice de ses mandats, ne le contredisent pas. D'une part, la déficience est prouvée par des documents médicaux particulièrement fiables, parce qu'ils sont réalisés par des tiers, bien avant le présent procès, dans des bonnes conditions (équipe pluridisciplinaire, expertise judiciaire), et que les parties en acceptent les conséquences (hauteur des subsides au profit de l'Employeur, et des allocations de handicapée au profit de Madame V. A.). D'autre part, il est normal que les travailleurs affectés des déficiences qui justifient leur occupation dans l'entreprise de travail adapté, siègent et représentent leurs collègues dans les organes de cette entreprise.

3.

En l'espèce, la déficience intellectuelle de Madame V. A. , mieux décrite ci-dessus, amenuise sa faute et autorise le maintien de la confiance de l'employeur, de sorte qu'il n'y a pas de motif grave.

Certes, Madame V. A. savait dans une certaine mesure ce qu'elle faisait. Le relatif degré d'organisation de son acte le prouve. Mais elle n'appréhendait pas de manière aussi libre que tout un chacun, elle n'avait pas la même conscience que tout un chacun des règles sociales, ainsi que de la gravité de son acte pour l'employeur, pour le client Lancôme et pour elle-même. Elle n'a pas le même degré de discernement.

Madame V. A. n'a pas pris connaissance du règlement de travail, ni de la note de service interdisant le vol si elle existe : elle n'est pas capable de comprendre de tels documents.

De manière surabondante, l'ancienneté de Madame V. A. , exceptionnellement longue (plus de 22 ans) et sans reproche, conforte la Cour du travail dans son appréciation : l'Employeur sait à qui il a à faire, il sait que l'acte de Madame V. A. constitue un accident et qu'elle continue à mériter sa confiance.

Ses facultés d'apprentissage, son bon respect de l'autorité moyennant rappel des consignes, permettent d'envisager d'autres mesures que le licenciement pour motif grave, et autorisent le maintien de la confiance de l'employeur.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL DÉCIDE,

Statuant contradictoirement, mais par défaut en ce qui concerne la C.S.C.:

Dit l'appel recevable et fondé.

Réforme le jugement attaqué.

Dit que Madame V. A. n'a pas commis de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

N'autorise pas l'asbl Groupe Foes – Les Ateliers Réunis à licencier pour motif grave Madame V. A. , déléguée suppléante au conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail.

Met à charge de l'asbl Groupe Foes- Les Ateliers Réunis les dépens des deux instances, qui sont liquidés, à ce jour, pour Madame V. A. à 314,53 euros (trois cent quatorze euros cinquante-trois eurocents - première instance indemnité de procédure : 109,32 euros, complément art 4,°5 - A.R. 30.11.1970 : 59,45 euros , indemnité de procédure en appel : 145,76 euros)

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la Chambre des Vacances de la Cour du travail de Bruxelles, le dix-huit juillet deux mille six.

L'arrêt a été rendu par :

Madame DELANGE M., Conseiller président la Chambre,

Monsieur VAN WAAS O., Conseiller social au titre d'employeur,

Monsieur V AN GROOTENBRUEL Ch. , Conseiller social au titre d'ouvrier, qui par ordonnance prise sur base de l'article 779 du Code judiciaire, a été désigné pour remplacer Monsieur VANDENABEELE Ph., Conseiller social au titre d'ouvrier, qui ayant assisté aux débats et participé au délibéré en cette cause, a été légitimement empêché d'assister à son prononcé,

Assistés de :

Madame C. HARDY, Greffier-adjoint.

VAN WAAS O.

VAN GROOTENBRUEL Ch.

R.G.48.693

9e feuillet.

HARDY C.

DELANGE M.