

Rep.N° 2013/1486

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 MAI 2013

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL, - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

PARTENA-MUTUALITÉ LIBRE, dont le siège social est établi à
1000 Bruxelles, Boulevard Anspach, 1, BCE n°0411.776.579 ;

Appelante,
représentée par Maître Nadine Beaufiles, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame I **D**

Intimée,
représentée par Maître Valentin Rodriguez, avocat à Waterloo.

★

★

★

Indications de procédure

Partena – Mutualité libre (ci-après dénommée en abrégé Partenamut) a fait appel le 27 février 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 16 janvier 2012.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 22 mai 2012, prise d'office.

Madame I. D. a déposé ses conclusions le 5 juillet 2012 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 21 décembre 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Partenamut a déposé ses conclusions le 23 octobre 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 avril 2013 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

Madame I. D. est entrée au service de Partenamut (à l'époque Caisse d'assurances sociales La Famille) à partir du 12 août 1991 dans le cadre d'un contrat de stage d'insertion professionnelle des jeunes. Elle a ensuite été engagée pour une durée indéterminée.

En 2009, elle exerçait la fonction de Responsable de la formation du personnel au sein du département des ressources humaines. Les parties s'accordent pour considérer qu'il s'agit d'une fonction de cadre. Son évaluation pour l'année 2008 concluait : « *Belle année 2008 et excellent travail et investissement* ».

Au cours des mois d'août et d'octobre 2009, Madame I. D. s'est entretenue avec la personne de confiance au sujet d'actes de harcèlement moral qu'elle reprochait à une collègue. Elle n'a pas déposé de plainte motivée.

Le 3 novembre 2009, le Directeur des ressources humaines a reçu Madame I. D. pour l'informer de son licenciement immédiat pour motif grave. La lettre de licenciement, contenant la notification des motifs, lui a été remise lors de cette réunion et envoyée par courrier recommandé le jour même. Elle était rédigée comme suit :

« Madame,

Concerne : notification de rupture pour faute grave

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, le 3 novembre 2009 et ne s'accompagnera, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, de la notification d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Les faits décrits ci-dessous rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle ; ils consistent en une fraude au contrôle des présences et constituent par la même une infraction à l'article 54 point 12 du règlement de travail.

- 1) *En date du 30 octobre 2009, nous avons acquis la connaissance certaine des faits repris ci-après.*

En effet, en date du 30 octobre 2009, nous avons constaté une fraude liée à l'enregistrement de vos prestations, via le système de pointage.

A cette date, vous avez pointé à 8h06, à 11h58, à 12h04 et à 16h45.

Or votre responsable hiérarchique s'est présenté à votre bureau entre 12h15 et 13h30 et vous n'étiez pas présente.

A 13h30, votre responsable vous a vu revenir de l'extérieur avec un sacnet démontrant clairement que vous aviez quitté l'entreprise entre 12h05 et 13h30 alors que vous imputez, dans le système de pointage, une pause de 6 minutes alors que celle-ci s'élève en fait à 1h26.

Sur base d'une pause de midi minimale obligatoire de 30 minutes, votre pointage de fin de journée aurait dû être 16h06.

Tenant compte d'une pause de midi réelle d'1h26, vous auriez dû, en fait, travailler jusqu'à 17h32. Or, non seulement vous avez quitté l'entreprise à 16h45 mais de plus, vous avez encodé dans un fichier heures supplémentaires les minutes prestées entre 16h06 et 16h45, soit 39 minutes alors que vous n'avez presté aucune minute supplémentaire et qu'en plus vous n'avez pas presté l'équivalent de votre norme journalière, à savoir 7h30.

- 2) *En date du 2 novembre 2009, vous avez quitté l'entreprise à 10h46 en pointant mission jusqu'à 13h01 sans aucun justificatif et sans avertissement. Votre pause de midi est enregistrée de 13h04 à 13h11.*

- 3) *En date du 3 novembre 2009, vous avez quitté l'entreprise à 10h45 en pointant mission jusqu'à 13h01 sans aucun justificatif et sans avertissement. Votre pause de midi est enregistrée de 13h14 à 13h25.*

Suite à la fraude constatée le 30 octobre dernier, nous avons, à cette date, effectué un contrôle plus approfondi de votre carte de badgage-pointage et à cette occasion, nous avons relevé des faits similaires ainsi que d'autres manquements, à savoir :

- *le lundi 26 octobre 2009, vous avez pointé votre pause de midi de 11h45 à 11h55 et un de vos collègues RH, que nous avons interrogé dans l'après-midi du 30 octobre nous signale vous avoir croisé rue Neuve à 12h30.*
- *le vendredi 23 octobre 2009, vous déclarez une mission équivalente à votre norme journalière de 7h30 alors que votre agenda prévoit une réunion chez Euromut de 10h à 14h et qu'aucun autre pointage ne figure dans le système de pointage.*
- *Le jeudi 22 octobre 2009, vous déclarez une mission de 11h50 à 13h40 sans aucun justificatif et sans aucun avertissement.*
- *Le mercredi 14 octobre 2009, vous déclarez une mission équivalente à votre norme journalière de 7h30 alors que votre agenda ne prévoit aucune mission externe et qu'aucun autre pointage ne figure dans le système de pointage.*

- *Le jeudi 24 septembre 2009, vous avez une pause de midi de 11h46 à 12h13 alors que vous étiez toujours en heure de table avec vos collègues à 13h50.*
- *Le mardi 22 septembre 2009, vous déclarez une mission équivalente à votre norme journalière de 7h30 alors que votre agenda ne prévoit aucune mission externe et qu'aucun autre pointage ne figure dans le système de pointage.*
- *Le mardi 15 septembre 2009, vous imputez une mission de 11h33 à 11h51 sans aucun justificatif.*
- *Le jeudi 13 août 2009, vous déclarez une mission équivalente à votre norme journalière de 7h30 alors que votre agenda ne prévoit aucune mission externe.*
- *Le mercredi 12 août 2009, vous déclarez une mission équivalente à votre norme journalière de 7h30 alors que votre agenda ne prévoit aucune mission externe.*
- *Le mardi 11 août 2009, vous déclarez une mission équivalente à une demi-norme journalière de 7h30 et une demi-norme en réduction temps de travail alors que votre agenda ne prévoit aucune mission externe professionnelle mais bien privé chez un notaire de 10h à 16h30.*
- *Le lundi 10 août 2009, vous déclarez une mission équivalente à votre norme journalière de 7h30 alors que votre agenda ne prévoit aucune mission externe.*
- *Le mercredi 5 août 2009 vous déclarez une mission équivalente à votre norme journalière de 7h30 alors que votre agenda prévoit une réunion de coaching à Mons à partir de 14h et qu'aucun autre pointage ne figure dans le système de pointage.*
- *Le mardi 4 août 2009, vous déclarez une mission équivalente à votre norme journalière de 7h30 alors que votre agenda ne prévoit aucune mission externe.*
- *Votre ancienne collègue de travail s'est confiée en décembre 2008 à la personne de confiance pour lui exprimer les mêmes constats sur les mois d'octobre et novembre 2008. En d'autres termes, vous pointiez quelques minutes de pause de midi (équivalentes à une pause minimale de 30 minutes) dans le système de pointage avant de sortir de l'entreprise pendant 1h à 1h30.*

Au vu de cette énumération, il apparaît que vous n'avertissiez jamais et que vous ne justifiez jamais auprès de votre responsable des missions extérieures pour lesquelles vous vous absentez. Par ailleurs, vous faisiez corriger et compléter vos pointages directement par les gestionnaires du système sans en avvertir aucunement votre responsable hiérarchique. De cette manière, celui-ci ne pouvait pas être au courant de vos dysfonctionnements en matière de pointages et de missions.

Les faits rellis ci-dessus sont d'autant plus graves et inacceptables qu'en tant que manager et membre du département RH, vous connaissez mieux que personne les règles en vigueur au sein de l'entreprise et le contenu du règlement de travail.

Votre attitude nous est, par ailleurs, d'autant plus incompréhensible que vous avez participé, à la prise de décision de licenciement d'une de vos collaboratrices en octobre 2009 en raison, entre autre, du non-respect des

dispositions du règlement de travail en matière de pointage et d'horaire de travail.

Nous vous communiquerons prochainement votre décompte final ainsi que les documents sociaux.

P C
Administrateur-directeur ».

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame l D demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de :

- dire pour droit que le licenciement pour motif grave pratiqué par PARTENA le 3 novembre 2009 est irrégulier ou à tout le moins non fondé ;
- condamner PARTENA au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 19 mois de rémunération, soit à un montant estimé à 82.579,15 € brut ;
- condamner PARTENA au paiement de la rémunération afférente aux jours prestés durant le mois de novembre 2009, de la prime de fin d'année au prorata des prestations effectuées et du pécule de vacances de sortie ;
- délivrer des documents sociaux suivants :
 - o le décompte de paie pour les dernières prestations effectuées ;
 - o le compte individuel pour l'année en cours ;
 - o les attestations de vacances ;
 - o la fiche fiscale 281.10 ;
 - o un certificat d'occupation.
- condamner PARTENA au paiement des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 3 novembre 2009, date du licenciement, jusqu'à parfait paiement ;
- condamner PARTENA aux frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure ;
- bénéficier d'un jugement exécutoire.

Par un jugement du 16 janvier 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement

- *Déclare la demande recevable et partiellement fondée.*
- *Déclare non fondé le motif grave invoqué par PARTENA.*
- *Condamne PARTENA au paiement de la somme de 78.232,86€ brut à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 03/11/2009 jusqu'à la date du parfait paiement.*
- *Condamne PARTENA aux dépens soit 155,39 € (frais de citation) et 3.300 € (indemnité de procédure) ».*

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Partenamut demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles, de débouter Madame I. D. de sa demande et de la condamner aux dépens des deux instances.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à la régularité du licenciement

Le respect des formes et délais fixés par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est pas contesté. Il ressort des pièces soumises à la Cour du travail que le licenciement est régulier à cet égard.

Madame I. D. fait valoir que Partenamut n'a pas informé la délégation syndicale avant de la licencier, alors que cette information préalable est prévue par l'article 54 du règlement de travail.

Partenamut a effectivement manqué à son obligation, prévue par le règlement de travail, d'informer la délégation syndicale avant de licencier Madame I. D. pour motif grave. L'affirmation de Partenamut, selon laquelle Madame Duvillier aurait eu peu d'affinités avec la délégation syndicale, ne justifie pas ce manquement.

Le règlement de travail ne prévoit pas de sanction en cas de non-respect de l'obligation d'information préalable.

La sanction de ce manquement ne consiste pas, de manière automatique, en l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis. En effet, en vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis s'il a mis fin au contrat de travail à durée indéterminée sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Ce manquement pourrait éventuellement donner lieu à une indemnisation, pourvu que Madame I. D. prouve qu'il lui a causé un préjudice spécifique. Madame I. D. ne formule cependant pas de demande en ce sens, pas plus qu'elle ne démontre l'existence d'un préjudice distinct de celui causé par le licenciement lui-même.

2. Le motif grave

2.1. Les principes

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement

impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152). Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, www.cass.be, n° JC06BK1).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique notamment un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152).

En vertu de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

Lorsque l'employeur invoque un fait répétitif ou un fait dont la gravité résulte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit s'être produit au cours des trois jours ouvrables précédant le licenciement (Cass., 7 avril 2003, www.cass.be). Il est requis que ce fait présente un caractère fautif (Cass., 11 septembre 2006, JTT 2007, p. 5). Cette faute ne doit toutefois pas nécessairement être grave en elle-même ; son caractère gravement fautif, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, peut résulter de la prise en considération de faits antérieurs, considérés comme des circonstances aggravantes. Aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel les faits antérieurs doivent s'être produits ou avoir été connus de la partie qui invoque le motif grave (Cass., 6 novembre 2004, JTT 2005, p. 140).

2.2. Application des principes en l'espèce

2.2.1. La preuve des faits

2.2.1.1. Les pauses-déjeuner

Le 30 octobre 2009, Madame I D ne conteste pas avoir enregistré sa sortie à 11 heures 58, son retour à 12 heures 04 et être sortie de 12 heures 15 à 13 heures 30 pour prendre sa pause-déjeuner et acheter un cahier dans une

librairie. À supposer même que cet achat ait été destiné à son travail, il ne justifiait certainement pas une sortie d'une durée de 1 heure 15.

Le 26 octobre 2009, Madame I. D. a enregistré sa sortie à 11 heures 45, son retour à 11 heures 55 et a ensuite quitté les bureaux. Un membre du personnel atteste par écrit l'avoir croisée rue Neuve à 12 heures 30. Madame I. D. ne le conteste pas.

À ces deux dates, Madame I. D. a donc enregistré dans le système de contrôle du temps de travail une pause-déjeuner fictive très brève, et n'a pas enregistré la véritable pause, bien plus longue (1 heure 15 le 30 octobre) qu'elle a effectivement prise.

Un fait similaire est reproché à Madame I. D. le 24 septembre 2009. Partenamut ne dépose cependant aucune preuve. Ce fait n'est dès lors pas retenu.

2.2.1.2. Les missions

Il est reproché à Madame I. D. d'avoir, à de nombreuses reprises (spécifiées dans la lettre de licenciement), quitté son lieu de travail pour plusieurs heures en indiquant qu'elle se trouvait en mission, alors que son agenda outlook ne mentionnait aucune mission. Les faits de cet ordre les plus récents sont :

- le 3 novembre 2009 : sortie en mission à 10 heures 45, retour à 13 heures 01,
- le 2 novembre 2009 : sortie en mission à 10 heures 46, retour à 13 heures 01,
- le 23 octobre 2009 : mission égale à la norme journalière de 7 heures 30, alors que l'agenda indique une réunion chez Euromut de 10 heures à 14 heures,
- le 22 octobre 2009 : sortie en mission de 11 heures 50 à 13 heures 40.

Madame I. D. conteste globalement ces faits, arguant que le jour du licenciement, elle a dû quitter le bureau sans pouvoir récupérer ses affaires personnelles, dont des carnets de notes qui lui auraient permis de justifier des missions en question.

Si cette explication présente quelque crédibilité pour ce qui concerne des faits anciens, elle ne permet pas de justifier que Madame I. le Duvillier soit dans l'incapacité de préciser quelles étaient les « missions » pour lesquelles elle dit s'être absentée le jour même du licenciement ainsi que la veille. Il n'est pas crédible non plus que Madame I. D. ne puisse plus préciser le motif de son absence d'une journée complète le 23 octobre 2009, à peine 11 jours avant le licenciement. En l'absence de toute précision donnée par Madame I. D. au sujet de « missions » pourtant très récentes, force est de conclure que ces missions étaient inexistantes.

La Cour considère dès lors qu'au moins pour ces trois jours, Madame I. D. s'est absentée du travail en prétendant être en mission alors que tel n'était pas le cas.

2.2.1.3. Conclusion quant à la preuve des faits à retenir

Les faits suivants sont établis :

Le 30 octobre et le 26 octobre 2009, Madame I D a enregistré des sorties de quelques minutes seulement pour la pause-déjeuner et est ensuite sortie des locaux de travail durant 1 heure 15 le 30 octobre, et une durée indéterminée le 26 octobre.

Les 2 et 3 novembre et 23 et 22 octobre 2009, Madame I D s'est absentée du travail durant plusieurs heures en enregistrant qu'elle était en mission, alors que tel n'était pas le cas.

Comme il a été rappelé ci-dessus, les faits survenus au cours des trois jours ouvrables ayant précédé le licenciement peuvent être retenus. Il s'agit des faits des 30 octobre, 2 et 3 novembre 2009. La Cour du travail considère ces faits comme fautifs, pour les raisons qui seront exposées ci-après. Les faits antérieurs, soit ceux des 22, 23 et 26 octobre, peuvent être pris en considération à titre de circonstances aggravantes.

2.2.2. La gravité des faits

L'appréciation de la gravité des faits doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause. En l'occurrence, le système d'enregistrement des heures de travail a une importance déterminante.

Vu les fonctions qu'elle exerçait, Madame I D était soumise aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et du règlement de travail relatives à la durée du travail. Elle n'entre dans aucune des catégories de travailleurs visées par l'arrêté royal du 10 février 1965, qui sont exclues du champ d'application de ces dispositions (arrêté royal désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail). Madame I D le savait fort bien puisqu'elle a opté, par écrit, pour une durée du travail de 37 heures 30 par semaine et 7 heures 30 par jour, lui permettant de bénéficier de 15 jours de récupération du temps de travail par an pour respecter une durée de travail de 35 heures par semaine sur base annuelle (pièces 13 et 14).

Les dispositions du règlement de travail relatives à la durée du travail et à son contrôle étaient donc applicables à Madame I D. À nouveau, il faut relever que celle-ci ne l'ignorait certainement pas puisqu'elle enregistrait quotidiennement ses entrées et sorties du travail dans le système informatique dédié au contrôle du temps de travail. Sur cette base, elle a introduit un relevé d'heures supplémentaires pour le mois d'octobre 2009. C'est dès lors en vain qu'elle plaide que le système de contrôle de la durée du travail aurait été inapplicable ou à tout le moins fictif pour ce qui concerne les cadres, dont elle-même.

Il ressort des pièces soumises à la Cour du travail que Madame I D était tenue de respecter une durée fixe effective de travail de 7 heures 30 par jour, à raison de 5 jours par semaine. La durée hebdomadaire de travail étant fixée à

35 heures en moyenne sur base annuelle, elle bénéficiait de 15 jours de récupération du temps de travail.

Madame I D jouissait du régime des horaires dynamiques, permettant à chaque travailleur de choisir son heure d'arrivée entre 7 heures 30 et 9 heures, son heure de départ entre 15 heures et 18 heures ainsi que la durée de sa pause de midi entre 11 heures 30 et 14 heures, pour autant qu'il respecte la durée fixe journalière de travail. La durée de la pause de midi était fixée à minimum 30 minutes.

Les heures de début, d'interruption et de fin des prestations étaient enregistrées par chaque employé lui-même, au moyen d'un système informatique (« système électronique de pointage ») accessible à partir de son propre poste de travail.

L'article 11 du règlement de travail prévoit la possibilité d'effectuer des prestations supplémentaires à la demande de l'employeur. En ce cas, les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une récupération sous la forme de repos compensatoire rémunéré.

Dans le cadre de ce régime de travail et de ce système de contrôle du temps de travail, le fait d'avoir, le 30 et le 26 octobre 2009, enregistré une pause-déjeuner très brève et effectivement pris une pause bien plus longue, non enregistrée, ainsi que le fait de s'être absentée du travail durant plusieurs heures les 2 et 3 novembre et les 23 et 22 octobre 2009 sous couvert de prétendues missions, en réalité inexistantes, ont permis à Madame I D de ne pas effectuer les 7 heures 30 de prestations journalières contractuellement convenues.

Ce manquement a été commis de manière délibérée. Bien plus, Madame I D a eu recours à des manœuvres tendant à faire croire à Partenamut qu'elle effectuait régulièrement ses prestations. L'enregistrement de pauses de quelques minutes, avant de quitter son travail alors qu'elle venait de s'enregistrer comme débutant ses prestations, ainsi que la fausse justification d'absences par des missions inexistantes constituent des subterfuges dont Madame I D a usé de manière délibérée dans l'intention de s'octroyer des heures de liberté qu'elle déclarait comme des heures de travail rémunérées.

De surcroît, non seulement, Madame I D n'a-t-elle ainsi pas effectué les heures de travail convenues, mais elle a en outre, pour les 26 et 30 octobre 2009, déclaré à Partenamut avoir effectué des heures supplémentaires à raison de 42 minutes le 26 octobre et de 39 minutes le 30 octobre 2009. Conformément à l'article 11 du règlement de travail, ces heures supplémentaires devaient lui permettre d'obtenir des récupérations.

La Cour n'est pas convaincue par les allégations de Madame I D selon lesquelles les heures supplémentaires effectuées par les cadres ne seraient pas enregistrées dans le système électronique de pointage, ce qui lui permet de soutenir que ce système serait fictif pour ce qui concerne les cadres. En effet, il ressort de la comparaison entre les relevés de pointage et le relevé d'heures supplémentaires établi par Madame I D pour le mois d'octobre 2009 que les dépassements de la durée de travail journalière sont bien enregistrés dans le système électronique de pointage et sont repris dans le relevé établi par Madame I D. La circonstance qu'elle a également relevé d'autres

heures supplémentaires qu'elle n'avait pas enregistrées électroniquement ne permet pas de conclure que l'enregistrement était fictif. Il s'agit d'ailleurs, pour l'essentiel, d'heures de travail à domicile, que Madame I D était dans l'impossibilité d'enregistrer puisqu'elle n'avait pas accès à son poste de travail à ce moment. Le fait d'avoir déclaré avoir encore travaillé durant 20 minutes après son pointage de sortie le 6 octobre ne prouve pas non plus le caractère fictif du système de pointage. Il indique au contraire que Madame I D veillait à l'enregistrement de toute minute de travail. Le fait que les heures supplémentaires effectuées par les cadres n'aient pas été soumises à l'accord de la délégation syndicale ne permet pas de présumer qu'elles n'existaient pas.

Il faut donc constater que Madame I D a agi délibérément, au moyen de subterfuges, pour ne pas prester les heures de travail convenues et même pour obtenir des récupérations indues, et ce de manière répétée. Il ne s'agit pas de simples négligences dans le respect des horaires de travail, mais d'une fraude intentionnelle. La Cour du travail considère qu'un tel comportement rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de confiance qui doit exister entre un employeur et un travailleur.

La carrière sans tache de Madame I D durant 18 années et l'évaluation très positive de son travail sont prises en considération par la Cour travail dans son appréciation. Néanmoins, la gravité de la perte de confiance rendue inévitable par le comportement de Madame I D est telle que ces considérations ne suffisent pas à écarter le motif grave.

C'est en vain, également, que Madame I E fait valoir qu'il est invraisemblable que Partenamut ne lui ait jamais fait aucune remarque à ce sujet. Le système par lequel les travailleurs enregistrent eux-mêmes leurs heures de travail repose sur une certaine confiance. Les faits retenus à titre de motif grave sont assez récents. Aucun élément du dossier ne permet de supposer que Partenamut ait eu connaissance des faits de longue date et les ait tolérés.

Enfin, le fait que Madame I D ait contacté la personne de confiance en août et en octobre 2009 pour dénoncer les actes qu'elle estimait être constitutifs de harcèlement moral de la part d'une collègue ne permet pas, en l'absence de tout élément en ce sens, de présumer que Partenamut ait licencié Madame I D à titre de représailles. Le fait que la personne de confiance n'ait, semble-t-il, pas dressé de rapport écrit de cet entretien à l'attention du Conseiller en prévention, comme le prévoit le règlement de travail (article 59), est sans incidence. La personne de confiance étant tenue au secret professionnel, la démarche de Madame I D auprès de la personne de confiance ne devait d'ailleurs pas être connue de la direction, et rien n'indique que cette règle n'ait pas été respectée.

C'est dès lors à juste titre que Partenamut a licencié Madame I D pour motif grave. Madame I D n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;

**Statuant à nouveau, déclare la demande de Madame I D ton
fondée et l'en déboute ;**

**Condamne Madame I D à payer à Partenamut les dépens des
deux instances, liquidés à 6.600 euros (indemnités de procédure de première
instance et d'appel).**

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

A. DETROCH,

Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

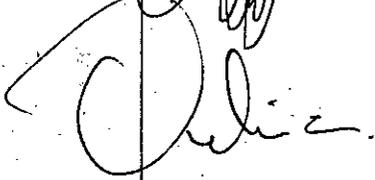
Greffier



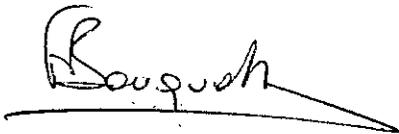
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



A. DETROCH,



F. BOUQUELLE,

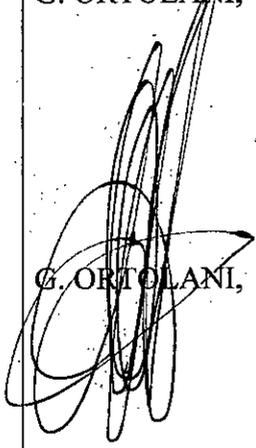
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 mai 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

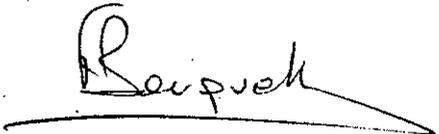
Conseillère

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

