

Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire 2014 14928.
Date du prononcé 14 juillet 2014
Numéro du rôle 2012/AB/958

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000022851-0001-0009-02-01-1



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

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE D'EVERE, dont le siège social est établi à 1140
Bruxelles, Square S. Hoedemaekers, 11 ;

Appelant,
représenté par Maître Julie Markey loco Maître Jean Bourtembourg, avocat à Bruxelles.

contre

Madame

C

Intimée,
représentée par Maître Ophélie Roland, avocate à Bruxelles.

★

★ ★

I. Indications de procédure

Le CPAS d'Evere a fait appel le 27 septembre 2012 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 26 mars 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 7 novembre 2012, prise à la demande conjointe des parties.



Madame C a déposé ses conclusions le 11 février 2013, ses conclusions additionnelles le 8 juillet 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

le CPAS a déposé ses conclusions le 10 mai 2013, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 6 septembre 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 mai 2014 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.

II. LES FAITS

Madame C a été engagée par le CPAS d'Evere à partir du 7 janvier 2008 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 7 janvier 2009, en qualité de secrétaire d'administration.

Le CPAS lui a notifié son licenciement pour motif grave par une lettre recommandée du 22 octobre 2009. Le motif invoqué consiste en la falsification de pointages : il est reproché à Madame C d'être arrivée à son lieu de travail bien après l'heure mentionnée sur la badgeuse le mardi 20, le mercredi 21 et le jeudi 22 octobre 2009.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame C a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner le CPAS à lui payer une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 7.994,36 euros brut, à augmenter des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 26 mars 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare la demande principale recevable et fondée

Condamne le Centre Public d'Action Sociale d'Evere à payer à Madame C la somme de 7.994,36 euros bruts, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 22 octobre 2009, et des intérêts judiciaires, jusqu'à parfait paiement ;



Condamne le Centre Public d'Action Sociale d'Evere aux dépens, liquidés jusqu'à présent par Madame C à 900€, étant l'indemnité de procédure ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».

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

Le CPAS demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles, de débouter Madame C de sa demande et de la condamner aux dépens des deux instances.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

La notion de motif grave

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.

Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.



La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement.

2. Application des principes en l'espèce

2.1. Le délai pour licencier pour motif grave

Le licenciement a été notifié le 22 octobre 2009 pour des faits qui seraient survenus les 20, 21 et 22.

Le licenciement a donc bien été notifié dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits.

2.2. La notification des motifs du licenciement

Les motifs du licenciement, notifiés dans la lettre de licenciement, sont suffisamment précis pour permettre à Madame C de s'en défendre et au juge de les vérifier.

2.3. Le motif grave

2.3.1. La preuve des faits

La contestation se concentre sur la preuve des faits, que Madame Sihame Chiker nie.

La preuve du fait du 20 octobre 2009 est apportée d'une part par le relevé de pointage, qui indique un pointage avec la carte de Madame C à 8 heures 20, et d'autre part par le rapport de Madame K qui atteste être arrivée en bus en même temps que Madame C à 9 heures. Ce rapport est clair, précis et Madame C ne fait valoir aucun élément qui permettrait de douter de sa crédibilité.



Le fait du 21 octobre 2009 est douteux. En effet, le procès-verbal d'audition présenté par le CPAS ne permet pas de déterminer avec suffisamment de précision qui a été témoin de l'arrivée tardive de Madame C ce jour ni dans quelles circonstances.

Pour ce qui concerne le 22 octobre 2009, la carte de Madame C a été présentée au pointage à 8 heures 36. Le procès-verbal d'audition indique que la Secrétaire temporaire et son adjointe, Madame Q, ont constaté que Madame C est arrivée après 9 heures 15 et qu'elle a été interpellée et a reconnu les faits.

La Secrétaire temporaire détenant, avec le Président, le pouvoir de licencier, elle est un organe du CPAS et ne peut donc valablement témoigner ni attester pour celui-ci. En revanche, son adjointe, Madame Q, peut valablement attester, ce qu'elle a fait en signant le procès-verbal d'audition. Aucun élément du dossier ne permet de remettre en cause la crédibilité de sa déclaration.

Il est donc établi par les pièces du dossier que :

- le 20 octobre 2009, la carte de Madame C a été enregistrée au pointage à 8 heures 20, mais celle-ci n'est arrivée dans les locaux du CPAS qu'à 9 heures,
- le 22 octobre, sa carte a été enregistrée au pointage à 8 heures 36, mais elle n'est arrivée qu'après 9 heures 15.

Madame C a donc nécessairement obtenu d'une tierce personne qu'elle pointe à sa place au moyen de sa carte, alors qu'elle n'est arrivée sur son lieu de travail que quarante minutes plus tard.

2.3.2. Les pièces produites par Madame C

La déclaration écrite de Madame B, produite par Madame C, ne permet pas de mettre ces faits en doute. En effet, cette collègue a attesté, le 11 janvier 2011, avoir aperçu Madame C dans les couloirs du CPAS le 22 octobre 2009 vers 8 heures 30. Il est fort surprenant que Madame B se souvienne d'un fait aussi précis qu'anodin plus d'un an plus tard, à moins que le fait ne l'ait frappée. Or, si tel avait été le cas, elle n'aurait pas manqué d'en faire état lorsqu'elle a été entendue et qu'elle a remis une déclaration écrite au CPAS le 22 octobre 2009 au sujet du pointage de Madame C. L'attestation de Madame B du 11 janvier 2011 n'est pas crédible.

Il en va de même de l'attestation établie par le frère de Madame C le 21 décembre 2010 : il s'agit manifestement d'une attestation de complaisance.



2.3.3. Les principes de bonne administration et le règlement de travail

Madame C ne précise pas en quoi l'obligation de motiver les actes administratifs aurait été méconnue. Le licenciement a été dûment motivé.

Quant au principe d'audition préalable, la Cour note que Madame C a été entendue et invitée à s'expliquer sur les faits le 22 octobre 2009. Le procès-verbal de cette audition est produit.

Certes, l'audition doit-elle être réalisée dans des conditions telles que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée¹. Ceci requiert, en règle générale, que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix². Cependant, le licenciement pour motif grave est par essence urgent car il repose sur l'impossibilité immédiate de poursuivre la collaboration professionnelle. La loi du 3 juillet 1978 impose que le licenciement soit notifié dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits. L'organisation d'une audition avec communication préalable du dossier dans un délai suffisant pour en prendre connaissance et pour se faire conseiller et accompagner utilement par un défenseur n'est pas compatible avec le bref délai imposé par la loi relative aux contrats de travail. Le principe général d'audition préalable ne pouvant prévaloir sur la loi³, il ne peut être fait grief au CPAS de ne pas avoir communiqué de dossier à Madame C préalablement à son audition ni de ne pas l'avoir invitée à se faire accompagner lors de celle-ci.

Madame C reproche également au CPAS de ne pas avoir fait application de la procédure disciplinaire prévue dans son règlement de travail. Le CPAS fait valoir que son règlement de travail a été modifié sur ce point en septembre 2009. La Cour ne perçoit pas la pertinence de cette discussion car tant Madame C que le CPAS produisent un extrait de règlement de travail indiquant que le régime disciplinaire du personnel contractuel, en ce compris la procédure, ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif grave (article 63).

2.3.4. Le motif grave

Il est établi que Madame C a obtenu d'une tierce personne qu'elle pointe à sa place au moyen de sa carte, alors qu'elle n'est arrivée sur son lieu de travail que quarante minutes plus tard, le 20 et le 22 octobre 2009.

¹ C.E., arrêts n° 92.580 du 24 janvier 2001 et n° 101.742 du 11 décembre 2001.

² C.E., arrêt n° 214.399 du 4 juillet 2011.

³ C.E., arrêt n° 196.880 du 13 octobre 2009.



Ce comportement est frauduleux. Il rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation professionnelle, car il rompt la confiance qui doit exister entre les parties.

C'est dès lors à juste titre que le CPAS a licencié Madame C pour motif grave. Celle-ci n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement doit être réformé.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

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 C non fondée et l'en déboute ;

Condamne Madame C à payer au CPAS les dépens des deux instances, liquidés à 900 euros + 990 euros (indemnités de procédure).



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

A. DETROCH,

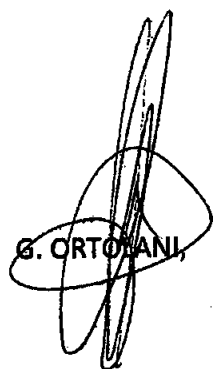
Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

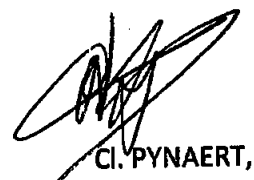
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



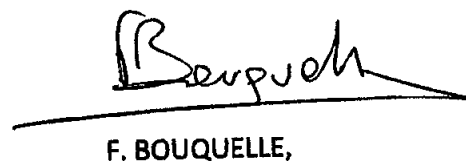
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



A. DETROCH,



F. BOUQUELLE,

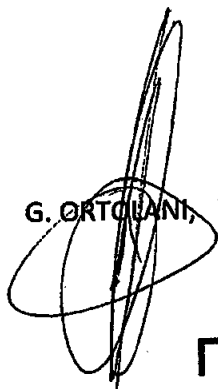
et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 14 juillet 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

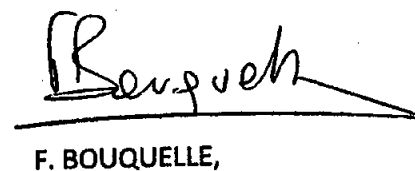
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

