

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire 2015/1479
Date du prononcé 27 mai 2015
Numéro du rôle 2013/AB/806

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000188555-0001-0017-03-01-1



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

LA COMMUNE DE WATERLOO, représentée par son Collège des bourgmestre et échevins,
dont les bureaux sont situés à 1410 WATERLOO, Rue François Libert 28,

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître ANTOINE Jean, avocat à BRUXELLES,

contre

N

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître LHOEST Natacha, avocat à WAVRE,

★

★ ★

Vu les pièces de la procédure et, notamment :

- la copie conforme du jugement entrepris, prononcé contradictoirement le 23 mai 2013 par le Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, 1^{ère} chambre,
- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 5 août 2013,
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire le 4 septembre 2013 et notifiée aux parties le 11 septembre 2013,
- les conclusions d'appel déposées pour Mme N , reçues au greffe le 13 janvier 2014,

┌ PAGE 01-00000188555-0002-0017-03-01-4 ─┐



- les conclusions d'appel déposées par la Commune de WATERLOO, reçues au greffe le 13 mai 2014.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 22 avril 2015.

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

Vu l'ordonnance de Madame la première présidente en vertu de l'article 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire dd 28 janvier 2015 ;

* * *

I. LES FAITS

Le 19 janvier 2009, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein signé à cette date, Mme N entre au service de la commune de WATERLOO en tant qu'employée d'administration. Une période d'essai de 6 mois est par ailleurs prévue.

Du 13 au 20 octobre 2009, Mme N a été en incapacité de travail. La commune n'a pas payé le salaire garanti des 13 et 14 octobre, au motif que le certificat ne lui a été remis que le 15 octobre 2009.

Le 20 avril 2010, en fin de matinée, Mme N avertit le service du personnel qu'elle ne se sent pas bien et qu'elle rentre chez elle.

Le matin du 21 avril 2010, elle informe son service qu'elle ne va pas mieux et qu'elle va se rendre chez un médecin. Le même jour, vers 16 heures, elle signale qu'elle n'a pas trouvé de médecin pouvant la recevoir et qu'elle essaierait d'en trouver un le soir même ou le lendemain.

Le lendemain, à 18h44, elle faxe un certificat couvrant la période du 22 avril au 7 mai 2010 (ce certificat sera prolongé jusqu'au 14 mai, de sorte qu'elle demeurera en incapacité jusqu'à son licenciement intervenu le 11 mai 2010).

Le 30 avril 2010, la responsable du service du personnel, Mme I établit à l'attention du Collège communal un rapport au sujet de Mme N faisant état d'absences injustifiées, de l'utilisation d'internet à des fins privées et de Facebook pendant les heures de bureau, ainsi que du non-respect des ordres de service, certaines tâches de classement n'étant pas effectuées.



Ce rapport indique que certaines journées d'absence injustifiées ont été sanctionnées : *« dans un premier temps, des jours de congés lui ont été enlevés et ensuite, nous l'avons mise en absence injustifiée les 13 et 14 octobre 2009 et 21 avril 2010. Madame N n'a pas touché de rémunération concernant les jours précités »* (pièce 2 du dossier de la commune). Concernant l'utilisation d'internet, ce rapport se réfère à un entretien du 16 mars 2010 qui a donné lieu à une note, intitulée « PV d'entretien du 16 mars 2010 » (pièce 3 du dossier de la commune). Dans ce PV, Mme L écrit : *« J'ai remarqué que Madame Cathy N semble passer beaucoup de temps sur Internet durant ses heures de service pour des raisons privées et non professionnelles. Je lui ai signifié, lors de l'entretien de ce jour, que chaque utilisateur peut consulter Internet dans le cadre de son travail pour des raisons professionnelles. Le 15 mars un travail avait été demandé à Madame Cathy N concernant le placement des terrasses. Lorsque je suis arrivée dans le bureau, Madame N surfait sur Internet et le travail demandé n'était pas fait. Madame N a reconnu les faits. J'ai précisé à Madame N qu'un contrôle de l'utilisation de son ordinateur pourrait être envisagé si elle n'apportait pas de modification à son comportement »*.

Le 7 mai 2010, à la suite d'un entretien tenu la veille avec Mme L la directrice de l'académie de musique, Mme R , écrit à Mme L qu'en consultant (en compagnie de Mme L) les dossiers nécessaires pour établir l'ancienneté des professeurs, elle a constaté que ces dossiers n'étaient pas classés ni à jour, et qu'elle n'a pu retrouver dans l'ordinateur de Mme N l'encodage des professeurs pour l'année 2009-2010. Mme R écrit : *« Je suis très triste mais si le travail n'a réellement pas été fait, force est de constater qu'il ne sera pas possible de continuer ainsi »*.

Toujours à la date du 7 mai 2010, trois collègues travaillant dans le même service que Mme N établissent à la demande de Mme L une attestation intitulée « Rapport au Collège communal (suite à la demande de Mme L » faisant état des manquements constatés dans le travail de Mme N , à savoir :

- «
- *dossiers du personnel incomplets, documents volants,*
 - *pas de classement des documents depuis le mois d'octobre 2009,*
 - *dossiers non transmis à la Communauté française,*
 - *classement du personnel prioritaire non effectué,*
 - *dossier excel pas mis à jour pour l'année scolaire 2009-2010. »*

Il est précisé : *« De ce fait, Mesdames L. et R ont été appelées pour établir le classement du personnel (délais à respecter). »*

Une « note au Collège » également datée du 7 mai 2010 indique qu'une absence injustifiée a été encodée pour la journée du 21 avril 2010, étant donné que cette journée n'a pas été couverte par un certificat et que Mme N a prévenu de son absence hors délai. Le



document précise que *« cette attitude s'est déjà produite à plusieurs reprises chez Madame N »*.

Par une délibération du 7 mai 2010, le Collège communal décide de licencier Mme N la date du mardi 11 mai 2010 pour motif grave, sans préavis ni indemnité, et de libérer l'intéressée de toute prestation à partir du mardi 11 mai 2010.

Par une lettre recommandée avec accusé de réception du 11 mai 2010, le Collège communal notifie à Mme N : sa décision de la licencier pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Cette lettre expose comme suit les motifs du licenciement :

« Madame,

Le Collège communal, en sa séance du 7 mai 2010, a pris connaissance de votre dossier, a été mis au courant des faits qui vous sont reprochés et a pris la décision de vous licencier pour faute grave.

Il vous est reproché de ne pas prévenir de vos absences dans les temps votre responsable hiérarchique et le Service du personnel et ce, de façon récurrente. Il vous est aussi reproché de ne pas avoir justifié vos absences des 13 et 14 octobre 2009 et le 21 avril 2010. Ces absences injustifiées ont été sanctionnées par un non paiement.

Nous avons été contraints de constater que vous ne respectez pas les obligations prescrites par le Règlement de travail, notamment en ses article 20 et 22, ainsi que l'annexe III concernant la charte de bonne conduite informatique.

En effet, à plusieurs reprises, nous avons remarqués que certaines tâches qui vous avaient été confiées n'ont jamais été effectuées et ce, depuis de nombreux mois, malgré les remarques régulières de votre chef de bureau. Les délibérations relatives à l'Académie de musique n'ont pour certaines pas été établies en certifiées conforme, n'ont pas été envoyées au Ministère et sont introuvables dans les dossiers du personnel, dont aucun n'a été tenu à jour. Vous n'avez pas tenu à jour les fichiers excel relatifs à l'ancienneté du personnel. Toutes ces tâches étaient reprises dans une procédure écrite élaborée par vos soins en collaboration avec la personne que vous remplacez. Vos manquements et votre négligence répétée auraient pu avoir et auront peut-être une grave incidence sur la carrière des professeurs de l'Académie de musique.

De plus, de très nombreuses fois, vous avez été surprise à surfer sur Internet durant vos heures de service et ce, pour des raisons strictement personnelles, au détriment de votre travail. Malgré les ordres de service donnés et un travail demandé, vous avez privilégié l'utilisation personnelle d'internet au détriment de certains dossiers qui



étaient urgents et que vous n'avez pas traités. Un avertissement vous a d'ailleurs été adressé lors de votre entretien du 16 mars 2010 avec Madame Nathalie I

Nous sommes forcés de constater que vous avez menti et caché délibérément certains oublis dans votre travail.

Le Collège communal a estimé, au vu des éléments portés à sa connaissance, qu'il s'agissait de faits objectifs, répétés, graves et regrettables.

Vos manquements et agissements répétés et précités constituent un motif grave de licenciement.

Vos attitudes rendant impossible la poursuite de votre activité professionnelle au sein de notre administration, nous sommes contraints de mettre fin à votre contrat de travail.

Par la présente, il vous est notifié votre licenciement pour faute grave, sans préavis, ni indemnité de rupture. Votre contrat de travail prend dès lors fin ce mardi 11 mai 2010, vous êtes libre de toute prestation à notre égard à compter de ce jour. »

Les échanges ultérieurs de courriers entre parties n'ont pas permis d'arriver à un accord.

Le 29 novembre 2010, Mme N a introduit son action devant le Tribunal du travail de Nivelles.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Mme N a demandé au Tribunal du travail de Nivelles de condamner la commune de WATERLOO à lui payer :

- 6.855,43 € brut (1.969,95 € x 13,92/12 x 3) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts sur le brut à compter du 11 mai 2010,
- 187,23 € brut à titre de rémunération des jours fériés, à majorer des intérêts sur le brut à compter du 11 mai 2010,
- 2.500 € à titre de dommages et intérêts à majorer des intérêts compensatoires à compter du 25 avril 2011 et des intérêts moratoires à dater du jugement.

Elle a également demandé que la commune soit condamnée à lui délivrer un C4 rectificatif.

Enfin, elle a demandé que la commune soit condamnée à l'indemnité de procédure, liquidée à 990 €.



Par son jugement du 23 mai 2013, le Tribunal du travail de Nivelles a déclaré le recours fondé et a condamné la commune de WATERLOO à payer à Mme Nl :

- 6.855,43 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 187,23 € brut à titre de rémunération des jours fériés,
- aux intérêts sur ces montants depuis le 11 mai 2010,
- 1 € à titre de dommages et intérêts.

Le Tribunal a également condamné la commune à délivrer un nouveau C4.

Il a enfin condamné la commune à l'indemnité de procédure de 990 €.

II. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

La commune de WATERLOO interjette appel du jugement et demande à la Cour :

- de « dire que le licenciement pour motif grave est régulier »,
- de déclarer la demande incidente de l'intimée recevable mais non fondée,
- de condamner l'intimée aux dépens des deux instances.

L'appel incident

Mme Nl demande quant à elle à la Cour de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la commune de WATERLOO à 1 € de dommages et intérêts, et de condamner la commune de WATERLOO à lui payer un montant de 2.500 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts à compter du 26 avril 2011 et des intérêts moratoires à dater du jugement.

Elle demande en outre à la Cour de « dire pour droit que le présent arrêt tiendra lieu de C4 rectificatif » et demande pour le surplus la confirmation des condamnations obtenues devant le premier juge.

Elle demande que la commune de WATERLOO soit condamnée aux entiers frais et dépens des deux instances, qu'elle liquide aux deux indemnités de procédure, soit 990 € et 1.980 € (montants de base).



III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR

1) Recevabilité

Les appels, tant principal qu'incident, sont recevables pour avoir été introduits dans les forme et délai légaux.

2) Le licenciement pour motif grave - Principes

a. La notion de motif grave

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat conclu pour une durée indéterminée pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge. Est considéré comme motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Compte tenu de cette définition légale du motif grave, un licenciement fondé sur l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ne pourra être validé que si les trois conditions cumulatives suivantes sont rencontrées (C. trav. Bruxelles, 3^{ème} ch., 25 novembre 2011, RG n° 2010/AB/1066, <http://www.terralaboris.be>) :

- il doit s'agir d'une faute présentant un haut degré de gravité intrinsèque,
- cette faute doit rendre impossible la poursuite de la relation de travail,
- l'impossibilité doit en outre être immédiate et définitive.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver que ces trois conditions cumulatives sont réunies.

Il ressort de la jurisprudence que certaines fautes pourtant graves, constituant même dans certains cas des comportements inacceptables, peuvent ne pas rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail (C. trav. Bruxelles, 3^{ème} ch., 17 février 2012, RG n° 2011/AB/473, <http://www.terralaboris.be>).

La faute doit être appréciée non de manière abstraite mais in concreto, c'est-à-dire 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. trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J. T. T., 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, J.T.T., 2007, p 190). En conséquence, des faits antérieurs au congé, non mentionnés dans la lettre de licenciement, peuvent être pris en considération par le juge dans l'appréciation du motif grave s'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif (C. trav. Bruxelles, 4 mars 2015, RG n° 2013/AB/84).



La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152 ; C. trav. Bruxelles, 6 mai 2014, RG n° 2012/AB/639).

En règle générale, la mauvaise exécution involontaire du contrat de travail ne ruine pas la confiance de l'employeur, au point que sa poursuite devienne immédiatement et définitivement impossible (C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, RG n° 49.369, <http://jure.juridat.just.fgov.be>). L'attitude démotivée d'un travailleur allant de pair avec un rendement décroissant et de nombreuses absences pour maladie ne constituent pas non plus un motif grave (C. trav. Bruxelles, 4 mai 2007, RG n° 48.505, <http://jure.juridat.just.fgov.be>).

Peuvent en revanche constituer un motif grave des manquements qui traduisent une désinvolture délibérée ou un manque de conscience professionnelle flagrant attendu d'une personne exerçant des fonctions à responsabilité, qui révèlent des précédents manquements dissimulés ou encore qui sont le reflet d'une insubordination manifeste (C. trav. Liège, sect. Namur, 13^{ème} ch., 8 janvier 2013, RG n° 2012/AN/21, <http://www.terralaboris.be>).

N'est pas non plus considérée comme un motif grave la remise tardive d'un certificat médical d'incapacité de travail, le législateur ayant prévu une sanction spécifique moins lourde pour ce type de manquement à l'article 31, § 2 de la loi du 3 juillet 1978, à savoir le non-paiement du salaire garanti (en ce sens : C. trav. Bruxelles, 3^{ème} ch., 25 novembre 2011, RG n° 2010/AB/1066, <http://www.terralaboris.be>). Il en va autrement lorsque le travailleur se soustrait au contrôle médical (C. trav. Bruxelles, 5^{ème} ch., 21 novembre 2011, RG n° 2011/AB/287, <http://www.terralaboris.be>).

b. Le délai de 3 jours pour licencier

Selon l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, 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.

Le délai pour licencier en raison d'un motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat (Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149).

Lorsque le pouvoir de licencier est détenu par un organe délibérant, le délai pour licencier prend cours, en règle, le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet



organe réuni (C. trav. Bruxelles, 14 juillet 2014, RG n° 2013AB/536 ; C.trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chr.D.S.*, 2001, p. 265 ; Trib. trav. Bruxelles, 4 novembre 1998, *Chr.D.S.*, 2001, p. 275).

« Lorsque la décision de licencier dépend d'un organe collégial, c'est l'ensemble de ses membres qui doivent être informés des motifs justifiant la rupture du contrat de travail pour motif grave. Le fait que certains membres soient au courant des griefs reprochés depuis plus de trois jours ouvrables est sans incidence » (H. Deckers, A. Mortier, « Le licenciement pour motif grave », *Etudes pratiques de droit social*, Kluwer, 2014/3, p. 101).

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier devait avoir pris connaissance de ce fait plus tôt (Cass., 14 mai 2001, www.cass.be). Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal (Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149).

Lorsque les faits qui justifieraient la résiliation pour motif grave du contrat de travail constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur (Cass., 23.05.2005, S040138F, <http://jure.juridat.just.fgov.be> ; C. trav. Bruxelles, 12.01.2005, *Chr. D. S.*, 2005, p. 214).

La circonstance que, après avoir acquis la connaissance d'un ou de plusieurs faits constituant un tel manquement, l'employeur ait préféré, plutôt que de licencier le travailleur pour motif grave, soumettre celui-ci à une procédure destinée à tenter de remédier à ses insuffisances, ne le prive pas de son droit de résilier le contrat pour motif grave s'il survient un nouveau fait de même nature, fût-il d'égale gravité (Cass., 23.05.2005, arrêt cité).

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, *J.T.T.*, 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, *J.T.T.*, 2005, p. 140).



c. Le délai de 3 jours pour notifier les 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 ».

3) Le licenciement pour motif grave de Mme N

a. Le respect des délais légaux

Il n'est pas contesté que l'organe compétent pour licencier au sein de la commune est le Collège communal, et que celui-ci se réunit chaque vendredi.

Le Collège communal a décidé de licencier Mme N par une délibération du vendredi 7 mai 2010, et le congé a été notifié à l'intéressée par lettre recommandée du mardi 11 mai 2010.

C'est à tort que Mme N fait débiter le délai de 3 jours pour licencier à la délibération précédente du Collège, celle du 30 avril 2010. En effet, même si le rapport de Mme L a été établi le 30 avril 2010 et si le Collège s'est bien réuni à cette date, il n'est pas établi que ce rapport ait déjà été porté à la connaissance du Collège lorsqu'il s'est réuni le matin du 30 avril 2010. La commune de WATERLOO fait pertinemment observer à cet égard que ni l'ordre du jour de la délibération du 30 avril 2010, ni le PV de cette délibération ne font état du cas de Mme N.

Il y a donc lieu de considérer que le Collège, seul organe compétent pour licencier, n'a été informé des faits que le 7 mai 2010.

Le licenciement donné le 11 mai 2010 étant intervenu dans les trois jours ouvrables de la prise de connaissance des faits, le délai de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 a été respecté. Il n'est par ailleurs pas discuté que le délai prévu à l'alinéa 4 de l'article 35 a été respecté également, la commune ayant notifié dans un seul acte sa décision de licencier et les motifs de sa décision.

b. Examen du motif grave de licenciement

La commune de WATERLOO souligne que le motif grave reproché à Mme N consiste en un manquement continu ou répété s'étant manifesté non seulement par des absences injustifiées mais également par de nombreuses autres négligences dans le travail, révélant un comportement professionnel caractérisé par de la désinvolture. La commune reproche



également à Mme N. d'avoir eu l'intention de dissimuler les fautes commises, de cacher délibérément ses erreurs (conclusions de la commune, pp. 10-11).

La commune de WATERLOO reproche à cet égard au premier juge de ne pas avoir tenu compte des faits antérieurs à l'absence injustifiée du 21 avril 2010, dont les absences injustifiées des 13 et 14 octobre 2009, ni des autres reproches formulés à l'égard de Mme N.

Le premier juge, après avoir constaté que le fait le plus récent mentionné dans la lettre de licenciement s'était produit le 21 avril, à savoir une absence injustifiée (sanctionnée par le non-paiement de la rémunération), a considéré qu'une seule absence injustifiée ne pouvait être considérée comme un motif grave entraînant la rupture immédiate de la relation de travail.

En ce qui concerne les autres faits reprochés à Mme N. (utilisation d'internet, travail non réalisé), le Tribunal du travail a estimé qu'il s'agissait là de manquements et / ou de négligences répétés ne constituant cependant pas pour autant une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Ainsi que cela a été rappelé plus haut, en cas de manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur ; en outre, des faits antérieurs peuvent préciser le grief qui est invoqué comme motif grave, celui-ci pouvant alors s'apprécier à la lumière des faits plus anciens qui interviennent comme circonstances aggravantes.

En ce qui concerne l'absence injustifiée reprochée pour la journée du 21 avril 2010, la remise tardive d'un certificat médical d'incapacité de travail ne constitue pas une faute d'une gravité telle qu'elle justifierait le licenciement immédiat. La circonstance qu'un certificat aurait déjà été remis tardivement en octobre 2009 n'est pas de nature à conférer un caractère de gravité au même manquement survenu cinq mois plus tard. Il en va d'autant plus ainsi que la réalité des incapacités de travail de ces deux périodes n'a pas été remise en cause par l'employeur.

En ce qui concerne l'utilisation d'internet et la consultation de Facebook pendant les heures de service, la commune produit une attestation du 1^{er} mars 2011 signée par quatre collègues de travail de Mme N. dont Mme L. selon laquelle Mme N. « était toute la journée durant ses heures de travail sur Internet et notamment sur le site de 'Facebook', malgré les remarques qui lui avaient été faites à plusieurs reprises. Ce qui en plus a engendré un retard considérable dans son travail, voire même du travail non fait à certaines échéances, qui aurait pu avoir de graves conséquences sur la rémunération de certains professeurs de l'Académie de musique ».



Mme N quant à elle « *conteste s'être rendue toute la journée durant ses heures de travail sur Internet et notamment sur le site de 'Facebook', malgré les remarques qui lui avaient été faites à plusieurs reprises* ». Elle « *reconnaît avoir consulté à une reprise le site internet du journal la Dernière heure, ce qui lui a valu une remarque orale de Madame L* » et fait valoir qu'aucun avertissement écrit ne lui a été adressé, contrairement à ce que prévoit le règlement de travail.

Ce reproche relatif à l'utilisation d'internet est repris dans le rapport établi le 30 avril 2010 par Mme L , qui se réfère à un entretien du 16 mars 2010 au cours duquel Mme N aurait reconnu qu'elle était en train de surfer sur internet le 15 mars 2010 et qu'elle n'avait pas effectué un travail demandé, sans autre précision.

La Cour constate que le reproche relatif à l'usage privé d'internet pendant les heures de service n'est que partiellement établi, et ce dans une mesure difficile à établir avec précision. Il n'est en tout cas pas établi que Mme N était continuellement en train d'utiliser internet à des fins privées au point de négliger totalement d'effectuer les tâches qui lui incombaient. Aucun élément du dossier n'établit un manquement d'une telle ampleur.

Dans la mesure où il est établi, ce manquement n'atteint pas le seuil de gravité requis par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail : il ne justifie pas à lui seul une rupture immédiate de confiance envers la travailleuse.

En outre, dans le « PV d'entretien du 16 mars 2010 » qui est une pièce établie unilatéralement par Mme L et n'est pas contresignée par Mme N , (pièce 3 du dossier de la commune), Mme L indique qu'à la suite de cet incident, « *j'ai précisé à Madame Ni qu'un contrôle de l'utilisation de son ordinateur pourrait être envisagé si elle n'apportait pas de modification à son comportement* ».

Le reproche lié à l'utilisation d'internet par Mme N n'a donc donné lieu qu'à l'annonce d'un possible contrôle de l'utilisation de son ordinateur si son comportement ne s'améliorait pas. Ce contrôle n'a pas été mis en place et aucun avertissement ni aucune menace de licenciement n'est ensuite intervenue. Pour cette raison également, ce même reproche ne peut à lui seul justifier une rupture de confiance immédiate entre les parties trois ou quatre semaines plus tard.

Même en prenant en considération tous les manquements invoqués par la commune pour justifier le licenciement, que ces manquements soient envisagés sous la qualification de manquement continu ou à titre de circonstances aggravantes, et en laissant de côté les différences de nature qui les caractérisent, les faits reprochés à Mme N n'atteignent pas le seuil de gravité requis par l'article 35 pour qu'il puisse être question d'une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail.



La Cour considère en effet que les faits à l'origine du licenciement traduisent une forme d'incompétence professionnelle, ainsi qu'un manque de conscience professionnelle de la part de l'intéressée.

En revanche, il n'est pas établi que les manquements commis l'auraient été dans l'intention de porter préjudice au bon fonctionnement du service, ni que les prestations non effectuées procédaient d'un refus délibéré d'exécuter les tâches contractuellement convenues. A cet égard, Mme N explique que ses attributions concernant l'Académie de musique lui donnaient énormément de soucis et qu'elle ne s'y sentait pas à l'aise.

Il n'est pas non plus établi que Mme N ait agi sciemment pour que ses erreurs ou négligences ne puissent pas être constatées. Le dossier n'établit en effet aucune fausse déclaration ou autre manœuvre quelconque qu'aurait utilisée Mme N afin d'échapper au contrôle de ses prestations de travail.

Dans ces conditions, le motif grave de licenciement n'est pas établi. L'appel principal n'est pas fondé.

4) L'indemnité compensatoire de préavis

Le motif grave n'étant pas établi, l'indemnité compensatoire de préavis est due. Son calcul ne donne lieu à aucune contestation.

5) La rémunération des jours fériés

La Commune de WATERLOO ne développe aucune contestation en appel concernant ce chef de demande. Le jugement sera donc confirmé également sur ce point.

6) Les dommages et intérêts en raison de l'absence d'audition préalable

Mme N réclame 2.500 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de l'absence d'audition préalable à son licenciement.

Elle considère que le non-respect de l'obligation d'audition préalable constitue une faute lui ayant fait perdre une chance de conserver son emploi. Elle estime que « *même à supposer que les chances de conserver son emploi aient été maigres, quod non, encore la limitation de son dommage à 1,00 € symbolique paraît-elle insuffisante* ».

Elle évalue son préjudice ex aequo et bono à la somme de 2.500 €.



Le licenciement de Mme N. est intervenu en l'absence d'audition préalable, ce que la Commune de WATERLOO ne conteste pas. La commune ne conteste pas non plus le principe de l'audition préalable obligatoire.

Toutefois, un agent contractuel licencié par une autorité administrative sans audition préalable ne peut obtenir d'indemnisation qu'à condition de démontrer que cette faute lui a causé un préjudice distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, *JTT*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *JTT*, p. 410, C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 228-230).

La Cour considère que, si l'existence d'un motif grave de licenciement n'est pas établie, en revanche, le dossier de la commune de WATERLOO laisse clairement apparaître que Mme N. ne convenait pas pour la fonction, et que certaines tâches n'étaient pas effectuées, ce que Mme N. reconnaît pour ce qui concerne l'absence de tenue des copies certifiées conformes des délibérations de septembre et octobre 2009. Les pièces déposées par la commune établissent à suffisance que Mme N. ne s'impliquait pas suffisamment dans son travail, ce qui ressort de différents témoignages et de rapports internes (pièces 2, 3, 4, 5, 6 et 9). Il n'est pas sérieusement contestable qu'elle porte une part de responsabilité non négligeable dans la perte de son emploi.

Il n'est donc pas établi que le non-respect de l'obligation d'audition lui ait fait perdre une chance plus que symbolique de conserver son emploi.

L'appel incident sera donc déclaré non fondé également.

7) La rectification du formulaire C4

Les premiers juges ont condamné la commune à délivrer un formulaire C4 rectificatif, et le jugement dont appel n'est pas critiqué sur ce point. Il n'y a donc pas lieu de « *dire pour droit que le présent arrêt tiendra lieu de C4 rectificatif* » comme Mme N. le demande.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare les appels, tant principal qu'incident, non fondés,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions, y compris quant aux dépens,

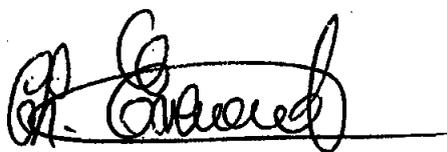
Condamne la commune de WATERLOO aux dépens d'appel, liquidés par Mme N à la somme de 990 € représentant l'indemnité de procédure.

┌ PAGE 01-00000188555-0016-0017-03-01-4 ─┐

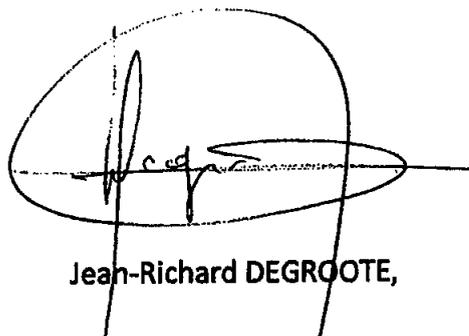


Ainsi arrêté par :

Jérôme MARTENS, juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué en vertu de l'art. 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire,
Sonja KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Jean-Richard DEGROOTE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Jean-Richard DEGROOTE,



Sonja KOHNENMERGEN,

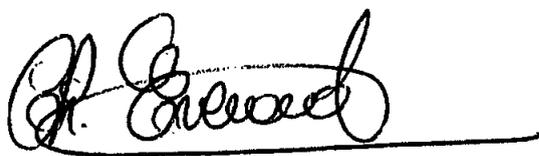


Jérôme MARTENS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 27 mai 2015, où étaient présents :

Jérôme MARTENS, juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué en vertu de l'art. 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Jérôme MARTENS,

