



Chambre: 1
Numéro de rôle 2014/AM/307
SPRL / L
Numéro de répertoire 2015/ 1284
Arrêt contradictoire définitif

**COUR DU TRAVAIL
DE MONS**

ARRET

**Audience publique du
25 septembre 2015**

COVER 01-00000275296-0001-0011-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail, employée

Licenciement sur-le-champ.

Preuve des motifs graves et appréciations.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La **SPRL**

Partie appelante, comparaisant par son conseil, maître Serge PETEN, avocat à Rixensart ;

CONTRE :

Madame **Lucie I**

Partie intimée, comparaisant par son conseil, maître Melissa CIERO, avocate à NIVELLES.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 8 septembre 2014 et visant à la réformation d'un jugement rendu contradictoirement en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division Charleroi, y siégeant le 30 juillet 2014.

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel.

Vu les conclusions de madame L. , principales, additionnelles et de synthèse, respectivement reçues au greffe le 9 décembre 2014, le 9 mars 2015 et le 11 mai 2015, ainsi que celles de la SPRL , principales et de synthèse, y reçues respectivement le 9 février 2015 et le 8 avril 2015.

Entendu les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 26 juin 2015.



L'appel est régulier quant à la forme et au délai d'introduction.
Pour le surplus, sa recevabilité n'a pas été contestée.
Il est recevable.

Les faits et antécédents de la cause sont les suivants :

- Par contrat avenu entre parties le 27 février 2008, madame Lucie L. est entrée au service de la SPRL en qualité d'employée, aux fonctions de secrétaire.
- La SPRL est un cabinet médical géré par le docteur Michel L.
- Le 20 janvier 2011, sur le trajet entre son lieu de travail et son domicile, madame L. s'est fait voler son sac à dos, lequel contenait notamment, du courrier professionnel qu'elle entendait, dit-elle, pré-classer à domicile, compte tenu de l'importance de la charge de travail.
- Le lendemain, elle a sollicité et obtenu un jour de congé afin d'accomplir les formalités nécessaires au dépôt d'une plainte.
- Le sac et les documents afférents à l'activité de la SPRL ayant été retrouvés le samedi 21 janvier 2011, la police a pris contact avec le docteur L. qui, dès le lundi 24 janvier 2011 a licencié madame Lucie L. faute pour celle-ci d'accéder à sa demande de lui présenter sa démission.
- Les griefs invoqués sont d'une part, « Vol en flagrant délit de documents confidentiels dans l'intention de nuire, avec comme but l'atteinte à la réputation du cabinet et avec retentissement sur le chiffre d'affaire » et d'autre part « destruction volontaire de support informatique appartenant à votre employeur ».
- Ces griefs ont été formellement contestés par un courrier de l'intéressée du 28 février 2011 et par une mise en demeure du 1^{er} décembre 2011 adressée par son conseil.
- Faute d'arrangement à l'amiable, par requête contradictoire du 20 janvier 2012, l'employée évincée a assigné son ancien employeur par devant le tribunal du travail de Nivelles en paiement des sommes en principal suivantes :
 - 6.647,39 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis.
 - 11.461,02 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
 - 1 € provisionnel à titre de prime de fin d'année.
 - 125 € à titre d'astreinte par jour de retard de délivrance d'un document C4 rectifié.



- Statuant le 28 juin 2013, ce tribunal a fait droit à une exception de suspicion légitime et a renvoyé la cause devant le tribunal du travail de Charleroi.
- Statuant le 30 juillet 2014 par le jugement dont appel, le tribunal a fait droit aux deux demandes d'indemnité.
- Après avoir relevé que les motifs graves invoqués à l'appui du licenciement n'étaient pas établis, les premiers juges ont considéré que le licenciement de madame L. avait été accompagné d'un acharnement à son encontre de la part de monsieur L., lequel lui avait été préjudiciable.
- La SPRL a relevé appel de cette décision, faisant valoir l'argumentation qui sera examinée ci-après tandis que madame Lucie L. conclut à sa confirmation.

A. Quant à l'indemnité compensatrice de préavis.

En droit, aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave de rupture endosse la charge de la preuve de la réalité du fait ainsi que de sa propension à rendre les relations de travail immédiatement et définitivement impossibles. Il doit toutefois préalablement justifier du respect d'un double délai de trois jours, à savoir, celui courant entre la connaissance du fait et celui qui sépare cette dernière de la dénonciation des motifs.

La Cour de Cassation a en effet estimé que le délai de trois jours ouvrables dans lequel le congé pour motif grave doit être notifié est impératif tant en faveur de l'employeur que du travailleur, de sorte que le juge doit vérifier d'office si le délai a été respecté (Cass., 22 mai 2000, J.T.T., 2000, 369, sur avis conforme du Pro. Gén. Leclercq).

En l'espèce, il résulte du dossier répressif que le gérant de la SPRL a été informé de la « diffusion » en externe de documents afférents à l'activité professionnelle de son cabinet, « à l'initiative » de son employée, au plus tôt le vendredi 21 janvier 2011.

Il s'ensuit que le licenciement mis en œuvre le lundi 24 janvier 2011 est intervenu endéans le délai prévu par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978.

De plus, dès lors que les motifs graves ont été dénoncés par le même courrier du 24 janvier 2011, le délai de dénonciation imposé par l'alinéa 4 du même article a également été respecté.

La régularité formelle du congé litigieux est donc acquise.



Par ailleurs, la notion de motif grave justifiant le renvoi sur-le-champ est déposée à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail lequel ne le définit pas autrement que par référence à la notion de faute rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il résulte de cette définition qui en réalité n'en est pas vraiment une, que le contrôle spécifique du juge s'articule sur un double volet, à savoir, d'une part, celui de la réalité du fait fautif invoqué, comme celui, d'autre part de sa propension à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles.

Certes, s'agissant d'apprécier l'office du juge dans le cadre de la vérification de la faute mentionnée dans la lettre de rupture, l'évolution de la doctrine et de la jurisprudence va en ce sens que « pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motifs et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué » (voyez Cass., 3^{ème} CH., 21 mai 1990, in J.T.T. 1990, page 435) et que : « le juge appréciera souverainement la mesure dans laquelle les circonstances invoquées l'éclairer sur la gravité du motif ; pouvant s'appuyer sur des circonstances étrangères, le juge ne sera - à priori - tenu d'écarter aucune des circonstances alléguées devant lui » (voyez J-F Neveu -Observations sous Cass. op. cit. 1990, page 436, ainsi que : Viviane Vannes, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 2^{ème} édition, Bruylant 2003, n^{os} 1051 et suivants).

Il reste néanmoins que cette prise en compte dans l'appréciation des faits qui justifient le congé pour motif grave de faits antérieurs dont il est fait état, dénoncés ou non, postérieurs ou même étrangers au fait reproché ne peut intervenir qu'après le constat par le juge que le ou les faits dénoncés endéans le délai revêtent effectivement un caractère simplement fautif (voyez Viviane Vannes, op. cit. n^{os} 1057 et suivants).

Or, il est avéré sans conteste par les éléments objectifs « dépassionnalisés » du dossier que madame Lucie L ne s'est pas rendue coupable de *vol de documents confidentiels dans l'intention de nuire avec comme but l'atteinte à la réputation du cabinet du docteur L* et avec retentissement sur le chiffre d'affaires et il n'est nullement établi qu'elle aurait provoqué la disparition de données informatiques.

La cour ne peut mieux faire à cet égard que de renvoyer à la motivation du jugement dont appel (feuilles 8 et 9) tenue ici pour intégralement reproduite et qu'elle adopte tant en raison de sa pertinence que de son exhaustivité.



De surcroît, outre que la formulation même du grief démontre la volonté du docteur L d'amplifier l'importance et les effets d'un incident à la genèse duquel intervint certes le comportement de son employée, il n'est nullement établi que celui-ci revêtirait une causalité fautive adéquate et il est en tous cas certain qu'il n'a pas généré les conséquences catastrophiques prétendues puisqu'en définitive le docteur L a pu récupérer les documents litigieux dès le lendemain ou surlendemain du jour où ils furent détournés par un tiers.

Il résulte en effet du dossier répressif que monsieur L est rentré en possession desdits documents dès le 21 ou le 22 janvier 2011. La lettre de licenciement du 24 janvier 2011 en fait d'ailleurs le relevé, ce qui n'aurait pu être le cas s'il n'y avait eu récupération préalable.

Si la cour conçoit aisément que comme le concept l'indique, une secrétaire est tenue au secret professionnel, à moins d'en organiser elle-même le larcin à intervenir en cours de route, le fait pour une secrétaire d'emporter quelques documents avec elle le soir en vue d'en effectuer un premier tri à domicile n'est pas comme tel une violation du secret professionnel.

Madame Lucie L a toujours déclaré sans aucune variation qu'elle avait emporté ce courrier en vue d'en effectuer un premier tri à domicile et ce, en raison d'une surcharge de travail dont la réalité est attestée par la déclaration de madame V qui n'est autre que la secrétaire en chef du cabinet mais aussi l'épouse du docteur L

Madame Corinne V a déclaré : « ... mon travail consiste à gérer le courrier médical, les appels téléphoniques, l'agenda et les différentes expertises. Nous sommes trois secrétaires pour l'ensemble des bureaux. J'en suis la responsable. J'estime qu'il y a énormément de travail pour les employés. Les expertises du docteur sont très nombreuses. Certains jours, il y en a plus de 30... » (P-V n° 005737/12).

Cette surcharge de travail est reconnue par le docteur L lui-même dès lors qu'il écrit dans une lettre d'avertissement adressée à madame L le 26 juin 2009 : « ... vous avez été engagée pour seconder mes employées surchargées et que cette surcharge ne diminuait guère... Aujourd'hui, un an plus tard, la situation n'a pas varié... » (pièce 6 du dossier de madame L

Force est par ailleurs de constater qu'aucun document n'atteste formellement qu'une interdiction expresse aurait été faite aux employées d'emporter du travail à domicile et il ne paraît pas à la cour que les deux avertissements que le docteur L a préalablement adressés à madame L puissent être interprétés comme emportant pareille interdiction implicite.



Le premier de ces avertissement formule des griefs spécifiques totalement étrangers au fait d'emporter du travail à domicile tandis que le second s'adresse à madame L. de manière inappropriée puisqu'une autre employée, madame Corine C. a expressément reconnu être l'auteur du comportement qui y est reproché (pièces 6, 7 et 10 du dossier précité).

Il est symptomatique de relever à cet égard que madame C. lui avait fait cet « aveu de culpabilité » avant même que monsieur L. n'adresse cet avertissement du 24 janvier 2011 à madame Lucie L. La cour reviendra sur ce constat ci-après.

Dans ces circonstances, la seule faute qui puisse être reprochée à madame L. est celle de n'avoir pas suffisamment prêté attention au sac à dos dans lequel elle emportait lesdits documents et d'avoir ainsi rendu possible le vol de ce dernier.

Pareille négligence eut certes pu lui être reprochée par son employeur mais son importance et sa gravité sont cependant à mille lieues du prétendu « *vol de documents confidentiels dans l'intention de nuire avec comme but l'atteinte à la réputation du cabinet du docteur L. et avec retentissement sur le chiffre d'affaires* » que ce dernier persiste à invoquer.

La cour considère que ce fait, est certes fautif mais qu'il est d'ores et déjà établi par les éléments objectifs du dossier, sans qu'il soit nécessaire de recourir à quelque mesure d'instruction que ce soit, qu'il ne revêt en aucun cas le caractère de gravité suffisant prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Il n'est pas plus établi que madame L. aurait effacé des données informatiques.

A supposé même que l'informaticien requis par monsieur L. ait effectivement pu constater le manque de certains documents sur le serveur et que comme il le prétend, pareille suppression n'ait pu être causée que par une action volontaire, il n'est aucun élément factuel qui permette d'imputer pareil acte à madame Lucie L.

L'irrégularité entachant le licenciement litigieux se résout par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le montant alloué de ce chef par le tribunal n'étant pas contesté et madame L. n'ayant pas relevé appel incident, il n'y a pas lieu à réformation du jugement sur ce point.



B. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif.

La base légale d'une réclamation d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé repose sur les termes généraux de l'article 1382 du Code civil (fondement aquilien) ou sur ceux de l'article 1134 dudit code (fondement contractuel), et non sur ceux de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

A l'inverse du mécanisme légal de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui concerne le licenciement abusif d'un ouvrier, cette construction jurisprudentielle d'indemnisation du licenciement abusif fondée sur les dispositions du Code civil ne procède ni par inversion de la charge de la preuve, ni par limitation de son objet, ni par fixation forfaitaire de la réparation.

Il en résulte que l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais **doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit**, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et **qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis** (Voyez notamment : C.T. Mons, 14.05.1992, Chr.D.S. 1993, 72 ; C.T. Mons, 24.04.1994, J.L.M.B., 1994, 1409 ; C.T. Mons, 25.09.1997, J.T.T., 1998, 315 et Cass. 07.05.2001, J.T.T. 2001, 410).

L'abus doit nécessairement résulter d'un fait juridique annexe au licenciement puisque l'irrégularité qui entache éventuellement celui-ci est spécifiquement réparée par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, laquelle revêt un caractère forfaitaire en ce sens qu'elle est censée réparer l'ensemble du préjudice qui résulte de l'acte, dans toutes ses manifestations matérielles ou morales.

Le caractère abusif du licenciement peut néanmoins résulter de la manière dont le droit de licencier a été exercé.

Dans un arrêt du 12 décembre 2005, la Cour de cassation précise que « *L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, alors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fut-il non fautif, de l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent* (Cass. 12.12.2005, J.T.T., 2006, p. 155).



Plus précisément, la jurisprudence tient également compte des cas où l'employeur porte atteinte à l'image, à l'honneur du travailleur lorsqu'il procède au licenciement (Voyez : Le licenciement abusif : notions, évolutions, questions spéciales, sous la direction de Charles-Eric Clesse et Steve Gilson, Actes du colloque du 6 mars 2009 organisé par la conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, p. 31).

Ces auteurs citent, à titre de décisions ayant considéré le licenciement comme abusif : « Le licenciement mettant en cause l'honorabilité d'un employé sans qu'il n'y ait eu de vérification sérieuse, sans avoir entendu le travailleur sur les faits reprochés. Dans ce contexte, il a notamment été affirmé que « la légitimité du licenciement d'un employé n'est pas, en général, subordonnée à son audition préalable, mais qu'il est des cas particuliers où celle-ci se révèle utile, voire indispensable (Cass. 12.12.2005, op.cit. ; C.T. Liège, 14.2.2002, R.R.D., 2002,132 ; C.T. Gand, 12.5.2004, Chron. D.S., 2005, 217 ; C. T. Bruxelles, 20.10.2004, Chron. D.S., 2005, 366 et C.T Liège, 18.10.1999, J.T.T., 2000, 378).

En l'espèce, à l'instar du tribunal et par identité de motifs tenus ici pour intégralement reproduits et qu'elle adopte, la cour considère que la SPRL a procédé au licenciement de madame Lucie L avec une telle légèreté qu'elle a manifestement dépassé les limites de l'exercice normal du droit de licencier.

La cour ne peut se départir de l'idée que faisant en cela preuve d'une réelle mauvaise foi, à l'occasion d'un incident sans aucune conséquence majeure, qu'il a artificiellement amplifié, le docteur L : s'est défait à moindre coût d'une collaboratrice avec laquelle, son épouse et lui-même ne s'entendaient pas.

Cette mésentente est un fait qui est clairement mis en évidence par les termes et surtout par le persiflage de la lettre d'avertissement du 26 juin 2009 comme elle est reconnue par madame V. en sa déposition précitée lorsqu'elle y déclare : « *ma relation avec Madame L peut être qualifiée de difficile ...* ».

La mauvaise foi du docteur L apparaît nettement de ce que, comme cela a été mis en évidence ci-avant, il n'a pas hésité à reprocher par lettre d'avertissement recommandée adressée le 14 mai 2010 à madame Lucie L le détournement et la destruction d'un document confidentiel alors qu'il ne pouvait ignorer au moment de la rédaction de cette lettre que le fait générateur était l'œuvre d'une autre employée, en l'occurrence, madame Corine C. Il va même jusqu'à y prétendre que plusieurs témoins sont prêts à certifier ses dires, ce qui est impossible compte tenu de l'aveu de madame C.

De surcroît, malgré cet aveu, sans aucun respect de la vérité, à l'appui du licenciement qu'il lui a notifié le 24 janvier 2011, le docteur L a abusivement persisté à imputer ce comportement fautif à madame Lucie L.



Il n'est pas inutile de rappeler que cet acharnement à l'encontre de son employée fut accompagné d'une première plainte pénale elle-même suivie d'une seconde plainte avec constitution de partie civile.

Aucune d'elles n'a abouti au constat d'un quelconque fondement.

La mise en cause acharnée de son honorabilité est sans conteste génératrice d'un préjudice, à tout le moins d'ordre moral dans le chef de celle qui en est victime, lequel doit être distingué des conséquences du licenciement lui-même.

Le tribunal a, à bon escient et adéquatement fait une évaluation ex aequo et bono dudit préjudice.

Il n'y a pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

PAR CES MOTIFS,

La cour, statuant contradictoirement ;

Ecartant toutes conclusions autres ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Condamne la SPRL aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés dans le chef de madame Lucie L à la somme de 2.420,00 € (indemnité de procédure) et lui délaisse les siens propres.

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur Alain CABY, président,
Monsieur Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Pascal BAERT, conseiller social au titre d'employé,
assistés de :

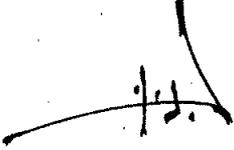
Monsieur Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef,

qui en ont préalablement signé la minute,



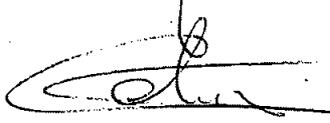
COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 25 septembre 2015 - 2014/AM/307

Le greffier en chef,



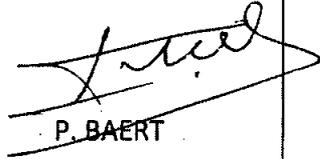
G. DEMEULEMEESTER

Le conseiller social,



A. DELMARCHÉ

Le conseiller social,



P. BAERT

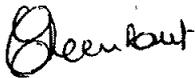
Le président,



A. CABY

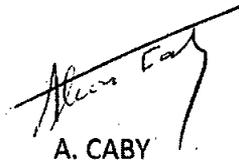
et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 25 septembre 2015 par monsieur Alain CABY, président, avec l'assistance de madame Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,



Ch. STEENHAUT

Le président,



A. CABY

