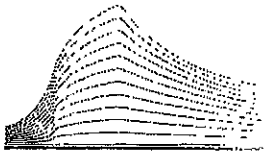


Copie

Délivrée à: me.

art. 792 C.J.

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



Chambre 2
Numéro de rôle 2009/AM/21901
Numéro de répertoire 2016/ 86
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
18 janvier 2016**

COVER 01-00000364353-0001-0027-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail d'employée.

Rupture de contrat de travail pour motif grave d'une employée d'une étude d'huissiers de justice. – Usage abusif du GSM à des fins privées pendant les heures de service engendrant une déconcentration, source de lenteur et d'erreurs dans l'exécution des tâches confiées ainsi qu'une perturbation du travail au sein de l'étude. – Fondement des motifs graves prouvé par l'audition de témoins, collègues de travail de la travailleuse. – Perte de confiance aggravée par l'existence d'un avertissement antérieur portant sur les mêmes reproches. – Comportement de la travailleuse constitutif d'une désinvolture délibérée. – Licenciement pour motif grave fondé.

Article 578,1^{er} du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

La SPRL _____ dont le siège social est situé à

Partie appelante, défenderesse originaire, comparaissant par son conseil maître : _____ avocate à Charleroi ;

CONTRE :

Madame _____, domiciliée à

Partie intimée, demanderesse originaire, comparaissant par son conseil maître



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

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 22/9/2009 par le Tribunal du travail de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 4/12/2009 ;
- l'arrêt prononcé le 18/10/2010 par la cour de céans, autrement composée, qui :
 - déclara la requête d'appel recevable ;
 - dit, dès à présent, pour droit que si le premier juge était autorisé à vérifier d'initiative le respect par l'appelante du délai légal de trois jours visé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, il lui appartenait toutefois d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à l'appelante de faire valoir ses moyens de défense quant à ce ;
 - réforma d'ores et déjà le jugement dont appel en ce que le premier juge n'avait pas ordonné la réouverture des débats à cette fin en violation du principe général de droit relatif au respect des droits de la défense ;
 - avant de statuer sur le fondement de la requête d'appel de la SPRL qui portait sur la régularité de la mesure de licenciement pour motif grave signifiée à Madame autorisa, par application des dispositions de l'article 915 du Code judiciaire, l'appelante à tenir des enquêtes ;
 - réserva les dépens ;
 - renvoya la cause au rôle particulier de la 2^{ème} chambre.
- le procès-verbal d'enquêtes directes autorisées à la partie appelante dressé le 31/3/2011 ;
- le procès-verbal d'enquêtes contraires autorisées à la partie intimée dressé le 6/6/2011 ;
- le procès-verbal d'enquêtes contraires autorisées à la partie intimée dressé le 15/3/2012 ;
- les conclusions après enquêtes de l'appelante reçues au greffe le 24/10/2014 ;
- les conclusions de synthèse après enquêtes de l'intimée reçues au greffe le 26/1/2015 ;
- la demande de fixation sur pied de l'article 750 du Code judiciaire reçue au greffe le 10/2/2015 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 7/12/2015 au cours de laquelle l'affaire fut reprise ab initio sur les points de droit non tranchés par la cour de céans en raison de la composition différente du siège ;

Vu le dossier des parties ;

PAGE 01-00000364153-0003-0027-01-01-4



RAPPEL DES FAITS ET DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE :

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience, que , née le 24 juillet 1971, est entrée au service de l'appelante (qui exploite une étude d'huissiers de justice) pour y exercer les fonctions d'employée et ce dans le cadre d'un contrat de travail conclu à temps plein pour une durée indéterminée avec effet à la date de sa conclusion, soit le 1^{er} juillet 1999.

Auparavant, Madame était occupée au service de la SA mais une convention de rupture de commun accord fut conclue entre les parties avec effet au 30 juin 1999 : le nouvel employeur de Madame partir du 1^{er} juillet 1999, soit en l'espèce l'appelante, lui a, toutefois, garanti le maintien de l'ensemble des droits acquis au service de son précédent employeur « tant en matière d'ancienneté (01.12.1994) et de préavis, qu'en matière d'appointements et autres avantages sociaux ».

En date du 8 décembre 2005, l'appelante a adressé par recommandé à Madame une mise en garde à la suite des nombreuses erreurs commises dans l'exécution de son travail et stigmatisé le temps consacré par Madame à ses conversations téléphoniques privées, « dérive » entraînant « l'impossibilité de se concentrer en conversant avec un récepteur de téléphone calé par l'épaule ».

Ce courrier semblait faire suite à des observations antérieures de même nature qui n'auraient pas été suivies d'effet.

Aux termes de cet avertissement, Madame se vit « accorder une dernière chance de s'amender, sachant qu'elle disposait largement des capacités intellectuelles nécessaires pour répondre aux attentes légitimes de son employeur ».

Il n'est pas contesté que Madame .. a pas réagi à cet avertissement.

Par courrier recommandé daté du 23 juin 2006, Madame e vit signifier son congé pour motif grave.

La lettre de rupture était rédigée comme suit :

« (...)



Nous avons appris ce mardi 20 juin que, contrairement à vos promesses, vous abusez à nouveau notre confiance en détournant votre temps de travail à des occupations d'ordre privé (appels téléphoniques ou conversations) tout en perturbant la concentration de vos collègues de travail.

Il nous revient ainsi que le 14 juin dernier, alors que nous avons affecté partiellement d'autres employées à vos tâches pour résorber le retard apporté à celles-ci, vous avez téléphoné, pour de longs entretiens, à votre compagnon, votre notaire, votre banquier, un vétérinaire (ou toiletteur pour chiens), entre autres... !

Revenant alors sur la sévère mise en garde qui vous avait été adressée par courrier du 8 décembre dernier, et à la suite de laquelle vous vous étiez brièvement amendée, nous devons bien constater aujourd'hui que vous vous désintéressez de votre travail, que vos erreurs se multiplient sans que vous vous souciez des conséquences de celles-ci sur les procédures de l'étude et qu'il est devenu impossible de vous faire confiance.

En effet, afin de vérifier les faits qui nous ont été rapportés, nous avons examiné le relevé de vos actions dans les dossiers et il en résulte que :

- Le 14 juin, dans le dossier 2183128, entre 8h27 et 8h52, vous avez consacré plus de 25 minutes à l'édition de deux renseignements commerciaux, tâche qui requiert d'ordinaire une ou deux minutes (vos commandes effectives ont d'ailleurs été faites à 8h48.49 et 8h50.53).
- Le même jour, dans le dossier 2183381, entre 9h14 et 9h31, vous avez mis 17 minutes pour l'édition d'une lettre automatique, laquelle peut être réalisée en 2 ou 3 minutes.
- Le même jour, dans le dossier 2184542, entre 9h51 et 10h18, il vous a fallu 27 minutes pour lever trois certificats au registre national, alors qu'une telle tâche vous prend normalement moins de 7 minutes.
- Le même jour, les dossiers 2183100, 2183097, A9991415 ont été très sommairement mouvementés pendant une durée anormale de 10h36 à 10h53.
- Le 15 juin, dans le dossier 2183085, par lequel vous avez commencé votre journée de travail à 7h46, vous avez mis plus de 33 minutes pour éditer un renseignement commercial et consulter la Banque-Carrefour des entreprises.
- Le même jour, dans le dossier 2189021, entre 8h21 et 9h07, il vous a pris 46 minutes pour éditer deux lettres automatiques.
- Le 16 juin, vous avez commencé votre journée de travail à 7h50 par le dossier 2183070, il vous a fallu 28 minutes pour lever un certificat simple au registre national, tâche qui ne devrait pas dépasser une ou deux minutes.
- Le 19 juin, dans le dossier CWC99033, entre 8h25 et 8h52, vous avez mis 27 minutes pour encoder des données simples, alors qu'une tâche similaire avait requis 2 minutes 30 pour les deux dossiers précédents (CWC99035 et CWC99034).



COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 18 janvier 2016 - 2009/AM/21901

- Le même jour, dans le dossier 2184588/1, entre 15h14 et 15h49, 35 minutes vous ont été nécessaires pour extraire deux renseignements simples.
- Le 20 juin, dans le dossier 2184379, entre 8h54 et 9h14, vous avez pris 20 minutes pour un simple renseignement commercial.
- Le même jour, dans le dossier 2183017, entre 10h24 et 11h08, il vous a fallu 44 minutes pour réaliser une simple entrée du dossier.
- Le 21 juin, dans le dossier 2183200, de 9h58 à 10h11, nous ne trouvons aucune trace d'une action quelconque.
- Le même jour, le dossier 2184298 a été mouvementé de 11h10 à 11h45 pour un renseignement commercial et l'édition d'un acte automatique simple.
- Le même jour, vous avez édité une lettre automatique simple (ex1704) dans le dossier 2183652, de 12h56 à 13h31. Trois ou quatre minutes, au maximum, suffisent.
- Le même jour, de 14h11 à 14h31, vous avez effectué la même tâche dans le dossier 2183356.

Nous pouvons supposer que la traçabilité de vos appels au départ de votre portable pourra partiellement corroborer ces constatations. (Vos manquements précédemment dénoncés dans notre courrier du 8 décembre dernier avaient été confirmés par la traçabilité de vos appels au départ de la ligne fixe de votre bureau. On ne peut nier que votre comportement s'est adapté à la technologie disponible.)

Nous n'avons retenu du relevé concerné que les exemples les plus flagrants, sans qu'il nous soit permis d'apprécier celles parmi vos tâches que vous avez exécutées dans un délai plus ou moins normal, mais sans l'attention requise pour celles-ci.

Comment expliquer autrement en effet les nombreuses erreurs commises, Impardonnables pour le niveau de formation que vous avez acquise dans l'étude, le niveau de rémunération que vous proméritez, et la conscience que vous avez de leurs conséquences sur la régularité de nos procédures, l'organisation générale du travail et la réputation de notre étude?

Ainsi, par exemple, nous découvrons que le 9 juin dernier, dans le dossier C099699, vous avez encodé comme client et demandeur le bureau des : au lieu de

A cela s'ajoute le problème que la fiche client et demandeur que vous avez sélectionnée est elle-même erronée puisque pour les actes la formule encodée est la suivante: Monsieur le , dixième Bureau de Recette (000.2002204.27), dont les bureaux sont établis à : - qui élit domicile en ses bureaux et pour autant que de besoin en l'Etude de l'Huissier de Justice Instrumentant.



Double erreur d'inattention caractérisée dont les conséquences ne peuvent vous échapper: nullité de l'acte, perte d'actes originaux, absence d'information obligatoire au requérant, demande urgente d'instructions laissée sans suite, etc ..."

Sans oublier les erreurs relatives à la mention des n° de compte des bénéficiaires des sommes disponibles, qui retardent le délai de transfert des fonds (exemple parmi d'autres: 2184784), et les erreurs de caractères divers (voir par exemple les dossiers 2184636, 2184752, 2184551, CE99872).

Nous n'avancerons pas, en l'état, d'hypothèse susceptible d'expliquer votre désinvolture manifeste qui a maintenant acquis un caractère irréversible.

En conséquence de ces diverses constatations, nous considérons qu'il n'est plus possible de vous maintenir une quelconque confiance et ainsi toute collaboration professionnelle est rendue immédiatement et définitivement impossible à cause de votre attitude.

Nous considérons celle-ci comme étant un motif grave justifiant la rupture immédiate de nos relations contractuelles à dater de ce jour.

Vous ne devez donc plus vous présenter au siège de notre société et vous recevrez par la poste les documents sociaux et par la banque les dernières sommes qui vous sont dues.

Vos objets personnels seront à votre disposition à la réception de l'étude ce lundi 26 juin dès 18 heures, sauf si vous souhaitez que ceux-ci soient remis à votre maman, Madame

Veuillez noter à cet égard que Madame garde toute notre confiance

et qu'elle restera étrangère au contenu de la présente et à ses conséquences.

(...) ».

L'organisation syndicale de Madame contesta, par courrier du 6 octobre 2006, le fondement de la mesure de licenciement signifiée à Madame mais l'appelante entendit par la voix de son conseil maintenir sa position, situation qui contraignit Madame à porter le débat sur le terrain judiciaire.

Par citation signifiée le 20 juin 2007, Madame a assigné l'appelante devant le tribunal du travail de Charleroi aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 21.837,99€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 25.000€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;



- les intérêts moratoires au taux légal ainsi que les frais et dépens de l'instance ;

Aux termes de ces dernières conclusions déposées devant le premier juge, Madame a majoré sa demande et réclamé la condamnation de l'appelante à lui verser les sommes suivantes :

- la somme brute de 33.892,28 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à douze mois de rémunération, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 23 juin 2006 ;
- la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif à majorer des intérêts de retard au taux légal ;
- les frais et dépens de l'instance ;

Aux termes du jugement dont appel, le premier juge déclara la demande recevable et partiellement fondée et condamna l'appelante à verser à Madame la somme brute de 33.892,28€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 23 juin 2006 et des intérêts judiciaires à dater de la citation et ce, jusqu'à parfait paiement.

Le raisonnement adopté par le premier juge peut être résumé comme suit :

- La SPRL ne justifiait pas avoir eu connaissance le 20 juin 2006 des faits commis entre le 14 juin 2006 et le 19 juin 2006, de telle sorte qu'ils ne pouvaient être retenus comme des fautes constitutives de motif grave ; ainsi ces faits ne pouvaient être pris en considération que pour justifier la répétition des manquements reprochés à Madame
- Examinant le fond du litige, le premier juge fit valoir que la simple négligence ou l'incapacité ne pouvait justifier un licenciement pour motif grave. Il n'en irait autrement qu'en cas de désinvolture délibérée teintée d'insubordination, éléments qui ne sont pas établis en l'espèce, releva le premier juge.
- Le premier juge en conclut que les manquements reprochés à Madame étaient insuffisants pour justifier le licenciement de Madame qui travaillait au sein de l'étude depuis le 1^{er} juillet 1999 et ce, même si Madame s'était vue notifier une mise en garde le 8 décembre 2005.
- Le premier juge accorda à Madame le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à douze mois de rémunération compte tenu de sa rémunération et de son ancienneté conventionnelle,



- Le premier juge refusa, toutefois, de faire droit à la demande d'indemnité pour licenciement abusif dans la mesure où Madame [redacted] fit l'objet d'une mise en garde préalable à son licenciement et avait réagi « tardivement » à son licenciement (explicitation de sa contestation plus de trois mois après son licenciement + action judiciaire introduite trois jours avant la prescription) et ne prouvait aucun préjudice spécifique qui serait différent du préjudice résultant du licenciement de façon générale.

La SPRL [redacted] interjeta appel de ce Jugement.

RAPPEL DES GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

L'appelante faisait grief au premier juge d'avoir soulevé d'office le moyen déduit de la violation d'une disposition légale impérative, à savoir l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 (qui dispose que le licenciement pour motif grave ne peut plus être invoqué lorsque la personne compétente pour procéder au licenciement avait connaissance des faits depuis plus de trois jours ouvrables avant le licenciement) alors que Madame [redacted] n'avait jamais évoqué, au cours du débat judiciaire, semblable argument, s'étant bornée à se défendre au fond.

Ce faisant, relevait l'appelante, le premier juge avait, à tout le moins, violé le principe général de droit relatif au respect des droits de la défense et au caractère contradictoire des débats dans la mesure où elle n'avait, en effet, pas eu la possibilité de faire valoir ses observations et ses moyens en réponse.

Au demeurant, notait l'appelante, si la Cour devait estimer qu'il appartenait au premier juge de soulever d'office la question relative au respect du délai de trois jours, elle devra reconnaître qu'il lui appartenait, également d'ordonner la réouverture des débats afin de lui permettre de faire valoir ses moyens de défense.

En l'espèce, faisait observer l'appelante, le délai de trois jours avait été respecté dans la mesure où Madame [redacted] s'était rendue coupable de manquements continus de telle sorte qu'il suffisait de prouver que les faits retenus à titre de motif grave persistaient ou s'étaient reproduits dans les trois jours ouvrables précédant la notification du congé.

L'appelante estimait, à cet effet, prouver par les pièces de son dossier que l'attitude de désinvolture caractérisée et d'insubordination manifeste de Madame [redacted] s'était reproduite les 20, 21 et 22 juin 2006 de telle sorte que la connaissance certaine et



suffisante des faits constitutifs de motif grave était intervenue dans le délai de trois jours précédant la notification du congé.

Abordant le fond du litige, l'appelante reprochait, également, au premier juge, d'avoir minimisé les manquements reprochés au titre de motif grave « en les réduisant au simple fait d'avoir consacré trop de temps à effectuer certaines prestations sur son ordinateur pour en conclure que de tels griefs ne pouvaient raisonnablement conduire à la perte de toute confiance qu'un employeur devait pouvoir accorder à un membre de son personnel ».

Or, observait l'appelante, le travailleur n'est pas seulement tenu d'exécuter les tâches et activités convenues mais doit, également, s'efforcer de réaliser le mieux possible le travail qui lui est confié et effectuer ses tâches avec soin, diligence et conscience professionnelle.

L'appelante faisait valoir que le premier juge avait omis de prendre en considération l'ensemble des faits reprochés dans un contexte précis (existence de précédentes mises en garde, indulgence particulière pour Madame en ménageant ses horaires, absence d'intérêt à licencier un membre du personnel, volonté de Madame de quitter l'étude).

Or, l'ignorance des avertissements litigieux et non contestés est le reflet d'une insubordination manifeste, situation qui devait conduire le premier juge à examiner plus strictement les faits constitutifs de motif grave qui pouvaient être résumés comme suit :

- nombreuses conversations téléphoniques d'ordre privé à partir du téléphone fixe de l'étude mais, également, du portable de Madame pendant le temps de travail ;
- nombreuses erreurs commises résultant d'inattentions répétées ;
- désintérêt profond de Madame par rapport à son travail ;
- lenteurs inacceptables dans l'accomplissement de son travail.

L'appelante considérait, ainsi, que l'ensemble des fautes professionnelles commises par Madame constituaient par leur caractère répétitif et constant, des fautes lourdes constitutives de motif grave.

Par ailleurs, l'appelante épinglait, également, l'absence de loyauté manifestée par Madame dès lors que cette dernière n'avait pas hésité à prendre l'initiative de



présenter sa candidature à un confrère, au surplus un jour couvert par certificat médical.

L'appelante sollicitait, à titre principal, la réformation du jugement dont appel.

A titre subsidiaire, l'appelante indiquait, s'agissant du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, qu'il n'y avait pas lieu d'incorporer dans la rémunération de base les chèques-repas car son personnel n'en bénéficiait pas et reprochait, également, au premier juge d'avoir accordé à Madame le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis majorée par rapport à sa demande initiale alors que cette extension de demande devait être déclarée prescrite pour avoir été formée plus d'un an après le licenciement.

En toute hypothèse, relevait l'appelante, si la Cour de céans devait conclure au caractère irrégulier du licenciement, elle devrait se limiter à n'octroyer qu'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à neuf mois de rémunération (soit 25.419,21 €), la durée du préavis devant tenir compte des circonstances propres à l'espèce, tels les manquements de Madame, son absence de fidélité ainsi que la possibilité pour elle de retrouver du travail dans une étude d'huissier.

RAPPEL DE LA POSITION DE MADAME

Abordant la problématique relative au respect du délai de trois jours, Madame soulignait que c'était à bon droit que le premier juge avait soulevé ce moyen comme l'y obligeait la théorie dite de la conception factuelle de la cause consacrée par la Cour de cassation aux termes de son arrêt du 14 avril 2005.

Il est, d'autre part, faux, relevait Madame de prétendre qu'elle aurait renoncé à se prévaloir du bénéfice de cette règle alors que la renonciation à un droit ne se présume pas et ne peut se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation.

Madame estima que le premier juge, en soulevant ce moyen, n'était pas tenu d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à l'appelante de développer ses moyens de défense car elle avait fait état de cette règle de droit dans ses conclusions ce qui avait conduit le premier juge à examiner le respect par l'appelante du délai de trois jours.



Examinant le fond du litige, Madame faisait observer qu'elle n'avait pas réagi au courrier d'avertissement du 8 décembre 2005 en raison du climat de tension qui régnait au sein de l'étude à l'époque, Madame se décrivant comme une personne rapidement impressionnable et émotive.

En tout état de cause, Madame reconnaissait avoir utilisé occasionnellement le téléphone fixe afin de prendre un rendez-vous ou obtenir un renseignement auprès d'administrations diverses pendant les heures de bureau et ne niait pas s'être servie de son téléphone portable durant les heures de bureaux mais contestait, toutefois, toute utilisation abusive.

Madame soutenait, également, que le minutage précis des opérations enregistrées à partir de son poste de travail n'était absolument pas représentatif du travail accompli, la durée d'encodage d'une « entrée » pouvant varier sensiblement selon les données à encoder.

En outre, relevait Madame elle était souvent amenée à effectuer d'autres tâches (changer les cartouches d'encre d'imprimante, régler un problème informatique, se déplacer pour aller chercher des dossiers, régler un bourrage papier ...) et faisait preuve d'une totale disponibilité à l'égard de son employeur, Maître , lequel n'hésitait pas à faire appel à elle à chaque courrier extraordinaire qu'elle devait adresser en raison de sa rapidité et de sa bonne orthographe, ces tâches lui étant, par ailleurs, confiées systématiquement dans l'urgence ce qui la contraignait à devoir interrompre son travail en cours pour y satisfaire.

Madame soulignait que c'était également à elle qu'il était fait appel pour l'organisation de procédures particulières n'ayant, pour le surplus, jamais refusé d'effectuer des heures supplémentaires.

Il était, également, important de relever, précisait Madame , qu'à de nombreuses occasions (qui ne sont pas quantifiables sur le plan informatique), elle ne travaillait pas à son poste car occupée par d'autres tâches, « ce qui rendait le minutage pernicieux tout à fait irrecevable » selon elle.

Madame estimait, en tout état de cause, que même si des erreurs d'encodage ont pu lui être reprochées, celles-ci n'ont, toutefois, pas présenté une gravité telle qu'elles justifieraient la mesure de licenciement pour motif grave lui signifiée.

Enfin, faisait observer Madame la décision prise par ses soins de postuler un emploi déclaré vacant auprès d'un autre huissier de justice prouvait indubitablement que son travail l'intéressait toujours autant, sa volonté de quitter l'appelante étant exclusivement motivée par « l'ambiance de plus en plus froide et sectaire que les huissiers faisaient régner au sein de l'étude ».



Madame sollicitait, ainsi, la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

ENSEIGNEMENT A DEDUIRE DE L'ARRET PRONONCE LE 18/10/2010 PAR LA COUR DE CEANS :

Après avoir rappelé les principes applicables au licenciement pour motif grave et constaté que la lettre d'énonciation des fautes graves était rédigée avec précision, la cour de céans, autrement composée, s'est attachée à vérifier si l'appelante prouvait avoir respecté le délai de 3 jours séparant la connaissance des faits commis, selon elle, par Mme entre le 14/6/2006 et le 19/6/2006 de la rupture du contrat de travail venu entre parties opérée par courrier recommandé du 23/6/2006.

Selon la cour, en l'état actuel du débat judiciaire, l'appelante ne rapportait pas la preuve du respect par ses soins du délai légal de 3 jours prescrit par l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi du 3/7/1978.

Estimant indispensable de procéder à l'audition des auteurs d'attestation produites aux débats par l'appelante (Mmes la cour a ordonné d'office la tenue d'enquêtes pour permettre à l'appelante de prouver le respect par ses soins du délai légal de 3 jours.

La cour estima, toutefois, opportun de profiter de la mesure d'enquête par témoins ordonnée d'office par ses soins, pour s'attacher, également, à analyser la preuve de la matérialité des manquements professionnels reprochés à Madame portant spécifiquement sur l'utilisation abusive pendant les heures de service de son GSM à des fins privées ainsi que sur les erreurs et négligences commises par cette dernière dans l'exécution de son travail, à tout le moins entre le 14 juin 2006 et le 21 juin 2006 ainsi que le 9 juin 2006 et sur la lenteur excessive mise pas Madame à assurer l'exécution des tâches dans le cadre de la gestion des dossiers lui confiés.

En effet, la cour de céans entendait éviter, ainsi, la multiplication des mesures d'instruction, l'audition de Mesdames et, éventuellement, celle d'autres témoins qui seraient proposés par l'appelante pouvant utilement être mise à profit pour « couvrir » la problématique d'ensemble lui soumise (preuve du respect du délai légal de trois jours + preuve de la matérialité des griefs évoqués au terme de la lettre de rupture) et ce, sans préjuger aucunement de la position qui, au final, sera arrêtée par la Cour de céans.



Ce faisant, la cour de céans entendait reformuler les faits côtés à preuve tels que proposés par l'appelante et ce aux fins de les « recadrer » avec le contenu de la lettre de rupture pour motif grave et avec les attestations de Mesdames et

« Pendant les heures de travail, Madame [redacted] utilisait très fréquemment (à tout le moins à des fréquences anormales) son téléphone portable pour de longues communications privées : ce fait fut, notamment, constaté le 14 juin 2006 lorsque Madame [redacted] téléphona, pour de longs entretiens à son compagnon, à son notaire, à son banquier, à son vétérinaire (ou toiletteur pour chien).

Selon Madame [redacted] cette situation perturbait le travail et l'organisation de celui-ci au sein de l'étude à un point tel qu'elle décida en date du 20 juin 2006 de s'en ouvrir auprès de Madame [redacted] responsable au sein de l'étude. Cette dernière, lui signala, également, devoir se plaindre de « l'attitude et des carences » affichées par Madame [redacted] et lui précisa qu'elle allait en faire part à Maître [redacted] pour qu'il soit mis fin à cette situation.

En effet, Madame [redacted], qui était soumise au régime du télétravail, s'était vue rappeler, sur son lieu de travail, à de nombreuses reprises mais à des dates indéterminées pour aider Madame [redacted] à résorber son retard dans l'exécution des tâches liées aux dossiers lui confiés.

Madame [redacted] a effectivement, ce jour-là, soit le 20 juin 2006, fait part à Maître [redacted] des manquements de Madame [redacted] et des conséquences que cette situation dommageable entraînait sur l'organisation de son travail.

Selon Madame [redacted] Maître [redacted] y a, aussitôt, entamé des investigations aux fins de vérifier les éléments lui dénoncés.

Maître [redacted] a, ainsi, procédé, entre le 20 et le 23 juin 2006, au relevé des actions menées par Madame [redacted] dans les dossiers lui confiés entre le 14 juin 2006 et le 21 juin 2006 et a pu constater, lors de cet examen, que Madame [redacted] faisait preuve d'une lenteur anormale dans l'exécution des tâches lui attribuées (sans doute en lien avec l'utilisation à des fréquences anormales de son téléphone portable pendant ses heures de service) mais qu'également elle s'était rendue coupable de nombreuses erreurs dans son travail telle celle qui fut commise le 9 juin 2006, mais découverte lors du contrôle opéré entre le 20 et le 23 juin 2006, lorsque Madame [redacted] confondit deux bureaux des contributions directes d'Anvers ainsi que d'autres erreurs portant sur les numéros de compte financier de bénéficiaires de transferts de fonds, faits antérieurs au 14 juin 2006, mais découverts lors du contrôle pratiqué entre le 20 et 23 juin 2006 ».



POSITION DES PARTIES APRES LA TENUE DES ENQUÊTES DIRECTES ET CONTRAIRES :**A. L'appelante :**

L'appelante indique prouver, par les témoignages des témoins et ' E
a respect par ses soins du délai légal de 3 jours entre la connaissance des faits
commis, soit le 20/6/2006, et la date de la rupture du contrat de travail intervenue le
23/6/2006.

Abordant le fondement des fautes graves constitutives de motif grave, elle fait valoir
que Mme ' qui occupait un bureau contigu à celui de Mme a pu
constater ses comportements abusifs.

L'appelante relève que les trois témoins entendus à sa demande développent la même
position : ils ont été les victimes des lenteurs, du retard et des erreurs de Mme '.

En outre, souligne-t-elle, toutes les collègues voisines de Mme ' étaient
fréquemment, et pour des durées manifestement excessives, perturbées dans leur
travail : il est, en effet, impossible de se concentrer sur son travail lorsque son collègue
voisin s'évertue à passer des communications téléphoniques en donnant, ainsi,
connaissance à autrui d'information sur sa vie privée.

L'appelante relève que la rupture de confiance entre elle-même et Mme ' est
renforcée par le fait que cette dernière avait déjà fait l'objet d'une sévère mise en garde
à la suite de laquelle elle avait promis un changement d'attitude dans l'exécution de son
travail, promesse qui n'a pas été respectée.

Elle met en exergue la compréhension dont elle a fait preuve en aménageant les
horaires de Mme ' et la patience dont elle a fait montre en lui offrant, à deux
reprises, une nouvelle chance de se concentrer sur le travail lui confié mais force est de
constater que Mme ' ne l'a pas mise à profit pour modifier son comportement.

L'appelante estime, ainsi, que la sanction infligée à Mme ' est proportionnelle aux
fautes lui reprochées de sorte que le licenciement pour motif grave apparaît
parfaitement fondé.

A titre subsidiaire, l'appelante estime que Mme ' ne pourrait prétendre qu'au
bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois de
rémunération, soit la somme de 25.419,21 € brut dès lors que « le délai de préavis doit
tenir compte des circonstances propres à l'espèce, tels que les manquements de Mme '
son absence de fidélité et la possibilité pour elle de retrouver du travail dans une
étude d'huissiers ».



Enfin, elle stigmatise la longueur de la procédure qui est imputable, selon elle, à l'attitude fautive de Mme [redacted] qui a fait le choix de prolonger la durée des enquêtes inutilement du 6/6/2011 au 14/3/2012 et qui, en outre, a mis plus de deux années supplémentaires avant d'établir des conclusions après enquêtes.

L'appelante considère, partant, que cette inertie procédurale, dans le chef de Mme [redacted], doit être sanctionnée par l'absence d'intérêts de retard du 6/6/2011 au 20/5/2014 à tout le moins.

B. Madame

Madame [redacted] reconnaît qu'il ressort des enquêtes que l'appelante a bien respecté le délai légal de 3 jours.

Abordant la problématique du fondement des fautes graves constitutives de motif grave, elle estime que les enquêtes directes doivent être prises en considération avec la plus grande des prudenances car les témoins sont des préposés de l'appelante.

Madame [redacted] estime, s'agissant du premier grief lui reproché (utilisation du téléphone à des fins privées et perturbation du travail en date du 14/6/2006) que les enquêtes directes n'ont pas apporté d'élément neuf quant à ce car aucun des témoins ne partageait son bureau : le témoin [redacted] explique qu'elle travaillait chez elle dans le cadre d'un régime de télétravail alors que les témoins [redacted] et [redacted] disposant, toutes deux, d'un bureau situé au rez-de-chaussée alors qu'elle travaillait au premier étage.

S'agissant du second grief portant sur « l'erreur d'inattention et la lenteur dans l'exécution de ses tâches, Mme [redacted] fait observer que le minutage précis des opérations réalisées sur son poste de travail sur une journée n'est absolument pas représentatif du travail accompli : elle insiste sur la disponibilité dont elle a toujours fait preuve pour effectuer d'autres tâches que celles lui incombant en qualité d'employée.

Elle considère que les négligences lui reprochées ne peuvent, en aucun cas, être considérées comme graves et encore moins comme altérant immédiatement et définitivement toute collaboration.

Par ailleurs, Mme [redacted] conteste formellement avoir fait montre d'insubordination à l'égard de son employeur : elle indique, d'une part, que l'avertissement du 8/12/2005 lui a été notifié plus de 6 mois avant le congé sans qu'aucun nouvel avertissement ne lui soit envoyé, ce qui laisse à penser qu'elle n'a plus commis de manquement et, d'autre



part, qu'il formule sensiblement les mêmes reproches que ceux figurant aux termes de la lettre de rupture pour motif grave.

Dès lors, estime-t-elle, si la collaboration a pu perdurer près de 6 mois après l'avertissement, il faut en conclure que les manquements reprochés n'étaient pas de nature à altérer de manière immédiate et définitive la confiance entre parties.

Enfin, Mme conteste avoir fait preuve d'un manque de loyauté en postulant pour un autre emploi alors qu'elle était toujours au service de l'appelante : pareille décision, dans son chef, démontrerait, selon elle, que son travail lui plaisait et l'intéressait toujours autant.

Elle précise que la principale motivation à changer d'employeur trouvait son origine dans le harcèlement que les huissiers exerçaient sur elle durant les derniers mois et l'ambiance de plus en plus froide et sectaire qu'il faisaient régner au sein de l'étude.

Madame estime que le licenciement pour motif grave est non fondé.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement de la requête d'appel

I. 1) Remarques préliminaires

La tenue des enquêtes ordonnées d'office par la cour de céans, aux termes de l'arrêt prononcé le 18/10/2010, poursuivait un double objectif à savoir, d'une part, autoriser l'appelante à prouver le respect par ses soins du délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3/7/1978 et, d'autre part, de permettre à l'appelante d'établir le fondement des fautes graves constitutives de motif grave reprochées à Mme les enquêtes permettant d'entendre sous la foi du serment Mmes et auteurs d'attestations dressées respectivement les 29/10/2009 et 2/11/2009 dénonçant les agissements de Mme (utilisation du téléphone portable pour de longues conversations privées et connexion à sa messagerie privée) qui étaient sources de perturbation du travail et de l'organisation de celui-ci au sein de l'étude.

A cet égard, s'agissant de témoignages recueillis sous la foi du serment, la cour de céans entend rappeler qu'ils n'ont aucune force probante qui s'impose au juge et que celui-ci peut toujours apprécier leur valeur quels que soient leur nombre et les qualités des témoins entendus et qu'il peut se déclarer convaincu par la déposition d'un seul témoin même si elle est contredite par plusieurs autres ; cette appréciation échappe au contrôle de la Cour de cassation sauf le respect de la foi due aux déclarations des témoins dont le juge ne peut dénaturer ou détourner le sens



JEANMART, « Droit de la preuve », Bruxelles, Larcier, 1991, p. 402 ; Cass., 1/2/1990, Pas., I, p. 643 ; Cass., 11/12/1984, Pas., I, p. 452).

Ainsi, tandis que la preuve littérale régulière fait foi sauf les voies légales admises pour la contester, la preuve testimoniale, même si elle est correctement apportée aux débats, ne lie pas le juge qui reste libre de former sa conviction comme il l'entend (H. DE PAGE, « Traité administratif de droit civil », Tome III, 3^e ed., n° 854, 2°).

Enfin, il n'y a pas de raison objective de mettre en doute la sincérité des témoignages livrés par Mmes [redacted] et [redacted] sous prétexte qu'elles sont les préposées de l'appelante : en effet, ces trois témoins ne s'identifient pas à l'appelante et n'ont pas un intérêt personnel à la solution du litige.

L'essence même de l'audition de Mmes [redacted] mais aussi de Mme [redacted] est de recueillir sous la foi du serment des informations que ces témoins directs ont pu personnellement constater et qu'ils ont consignées (à tout le moins pour Mmes [redacted] au sein de deux attestations dressées les 29/10/2009 et 2/11/2009, les faits dénoncés ayant conduit l'appelante, après investigations, à procéder au licenciement pour motif grave de Mme [redacted]).

I. 2) Analyse des témoignages recueillis sous la foi du serment

Pour rappel, le fait coté à preuve par témoins était rédigé comme suit :

« Pendant les heures de travail, Madame [redacted] utilisait très fréquemment (à tout le moins à des fréquences anormales) son téléphone portable pour de longues communications privées : ce fait fut, notamment, constaté le 14 juin 2006 lorsque Madame [redacted] téléphona, pour de longs entretiens à son compagnon, à son notaire, à son banquier, à son vétérinaire (ou toiletteur pour chien).

Selon Madame [redacted] cette situation perturbait le travail et l'organisation de celui-ci au sein de l'étude à un point tel qu'elle décida en date du 20 juin 2006 de s'en ouvrir auprès de Madame [redacted] responsable au sein de l'étude. Cette dernière, lui signala, également, devoir se plaindre de « l'attitude et des carences » affichées par Madame [redacted] ; lui précisa qu'elle allait en faire part à Maître [redacted] pour qu'il soit mis fin à cette situation.

En effet, Madame [redacted] qui était soumise au régime du télétravail, s'était vue rappeler, sur son lieu de travail, à de nombreuses reprises mais à des dates indéterminées pour aider Madame [redacted] à résorber son retard dans l'exécution des tâches liées aux dossiers lui confiés.



Madame [redacted] effectivement, ce jour-là, soit le 20 juin 2006, fait part à Maître Leroy des manquements de Madame [redacted] et des conséquences que cette situation dommageable entraînait sur l'organisation de son travail.

Selon Madame [redacted] Maître [redacted], aussitôt, entamé des investigations aux fins de vérifier les éléments lui dénoncés.

Maître [redacted] a, ainsi, procédé, entre le 20 et le 23 juin 2006, au relevé des actions menées par Madame [redacted] dans les dossiers lui confiés entre le 14 juin 2006 et le 21 juin 2006 et a pu constater, lors de cet examen, que Madame [redacted] faisait preuve d'une lenteur anormale dans l'exécution des tâches lui attribuées (sans doute en lien avec l'utilisation à des fréquences anormales de son téléphone portable pendant ses heures de service) mais qu'également elle s'était rendue coupable de nombreuses erreurs dans son travail telle celle qui fut commise le 9 juin 2006, mais découverte lors du contrôle opéré entre le 20 et le 23 juin 2006, lorsque Madame [redacted] confondit deux bureaux des contributions directes d'Anvers ainsi que d'autres erreurs portant sur les numéros de compte financier de bénéficiaires de transferts de fonds, faits antérieurs au 14 juin 2006, mais découverts lors du contrôle pratiqué entre le 20 et 23 juin 2006 ».

Dans le cadre des enquêtes directes autorisées à la partie appelante et tenue le 31/3/2011 ont été entendus trois témoins à savoir Mme [redacted], Mme [redacted] ainsi que Mme [redacted] toutes trois exerçant la profession d'employée pour compte de l'appelante, respectivement depuis 1995, 1997 et 1989.

Dans le cadre des enquêtes contraires, un seul témoin a été entendu, Mme [redacted] qui a exercé les fonctions d'employée au service de l'appelante de novembre 1995 à avril 2005.

Le témoignage de Mme [redacted] peut être résumé comme suit :

- Mme [redacted] est une des plus anciennes employées de l'étude ;
- Elle a un contact privilégié avec les autres employés et les huissiers
- A l'époque des faits, Mme [redacted] était soumise à un régime de télétravail : partant, elle ne se rendait à l'étude que ponctuellement pour remettre le travail effectué et reprendre d'autres dossiers mais, également, pour procéder au remplacement de membres du personnel absents ;
- Au cours du premier semestre 2006, Mme [redacted] dû effectuer plusieurs remplacements de Mme [redacted] durant ses absences pour maladie mais, aussi, la seconder pour l'aider à résorber le retard qu'elle



avait accumulé. A cette occasion, elle occupait le bureau contigu à celui de Mme [redacted] et a pu constater, au mois de juin 2006, que Mme [redacted] téléphonait fréquemment sur son GSM et que ces conversations présentaient un caractère purement privé ;

- Mme [redacted] indique qu'en date du 20/6/2006, elle a été contactée par Mme [redacted] qui se plaignait de l'attitude adoptée par Mme [redacted] (laquelle s'entretenait longuement au téléphone à des fins privées), situation qui la conduisit à devoir, également, faire part à Mme [redacted] des mêmes motifs d'insatisfaction que ceux qu'elle lui avait rapportés et portant sur l'attitude et les carences de Mme [redacted]
- Mme [redacted] fit part à sa collègue, Mme [redacted], de sa volonté de dénoncer la situation à Mr [redacted] pour qu'il y soit mis fin ;
- Elle prit contact, à cet effet, avec Mr [redacted], le 20/6/2006, qui lui fit part de sa décision de procéder à des investigations aux fins de vérifier les éléments lui dénoncés ;
- Mme [redacted] n'a pas assisté personnellement aux investigations menées par Mr [redacted] (elle suppose qu'elles ont été entamées sans délai) et indique n'avoir pas davantage assisté à la découverte des erreurs dans l'exécution du travail de Mme [redacted]
- Elle confirme le contenu de son attestation établie le 29/10/2009, étant la pièce 32 du dossier de l'appelante.

Le témoignage de Mme [redacted] peut être résumé comme suit :

- Mme [redacted] confirme que Mme [redacted] utilisait très fréquemment son GSM pour de longues communications privées : ce fait a, notamment, été constaté le 14/6/2006 lorsqu'elle téléphona pour de longs entretiens à son compagnon, à son notaire, à son banquier, à son vétérinaire (ou toiletteur pour chien) ;
- Mme [redacted] indique que cette situation perturbait le travail et l'organisation de celui-ci au sein de l'étude à un point tel qu'elle décida d'en parler le 20/6/2006 à Mme [redacted] ; elle ajoute que la perturbation du travail au sein de l'étude l'agaçait depuis un certain temps mais ce n'est que le 20/6/2006 qu'elle décida de dénoncer cette situation à Mme [redacted] car, selon elle, « un point de non-retour avait été atteint » ;
- Mme [redacted] précise que Mme [redacted] lui a, également, déclaré qu'elle devait se plaindre des carences affichées par Mme [redacted] car elle devait fréquemment résorber le retard accumulé dans son travail et qu'elle allait signaler ce problème à Mr [redacted] pour qu'il y soit mis fin ;
- Le bureau de Mme [redacted] était situé au rez-de-chaussée et celui de Mme [redacted] premier étage mais il arrivait fréquemment à Mme [redacted]



de se rendre au premier étage pour aller porter des dossiers de telle sorte qu'elle a pu être témoin des longues conversations téléphoniques privées de Mme

- Mme ; n'a pas été témoin du contact noué le 20/6/2006 entre Mme et Mr , et pas davantage associée aux investigations menées par Mr pour vérifier les éléments dénoncés par Mme
- Mme , confirme le contenu de son attestation établie le 2/11/2009, étant la pièce 33 du dossier de l'appelante.

Le témoignage de Mme peut être résumé comme suit :

- Mme () preste au sein du service juridique de l'étude ;
- Bien que son bureau soit situé au rez-de-chaussée, Mme indique que toute l'étude était au courant de la vie privée de Mme en raison de ses longues conversations téléphoniques à caractère privé ;
- Mme e fréquentait pas particulièrement Mme ' mais a été témoin de ces longues conversations téléphoniques lorsqu'elle gagnait le premier étage de l'étude pour se rendre auprès de collègues en vue de déposer ou de reprendre des dossiers ;
- Cette situation, selon le témoin, perturbait effectivement le travail au sein de l'étude en raison des erreurs qu'elle engendrait ;
- Mme n'a pas été témoin de la dénonciation de cette situation par Mme . auprès de Mme ' en date du 20/6/2006 ;
- Mme confirme que Mme a été rappelée sur son lieu de travail à de nombreuses reprises mais à des dates indéterminées pour aider Mme à résorber son retard dans l'exécution des tâches lui confiées ;
- Elle souligne n'avoir pas été témoin de la dénonciation de cette situation, en date du 20/6/2006, par Mme ' auprès de Mr
- Mme ore la date à laquelle Mr l a entamé des investigations aux fins de vérifier les éléments lui dénoncés et déclare n'avoir pas été associée aux investigations entreprises par Mr

Le témoignage de Mme peut être résumé comme suit :

- Le témoin indique qu'il n'était pas présent sur les lieux du travail le 14/6/2006 puisqu'il n'était plus occupé, à ce moment-là, au service de l'appelante ;



- Le témoin précise qu'il travaillait sur le même plateau que Mme de telle sorte qu'il la côtoyait quotidiennement et déclare n'avoir pas remarqué que Mme avait utilisé son téléphone portable pendant les heures de service de manière excessive ;
- Mme / a jamais remarqué que le comportement de Mme perturbait le travail et l'organisation de celui-ci au sein de l'étude ;
- Selon le témoin, Mme a été rappelée sur son lieu de travail pour assurer le remplacement de Mme pendant ses absences mais non pour résorber le retard dans l'exécution du travail confié à cette dernière dans la mesure où les tâches attribuées à Mme devaient être accomplies journalièrement.

I. 3) Portée concrète des témoignages sur la vérification du délai de 3 jours et le fondement des griefs constitutifs de motif grave reprochés à Madame

I. 3) a) Quant au respect du délai de 3 jours par l'appelante

Il est acquis, au regard des témoignages concordant de Mmes et que cette dernière a entendu dénoncer auprès de Mme E, sa collègue, en date du 20/6/2006, l'utilisation fréquente par Mme de son GSM à des fins privées (ce fait ayant, notamment, été constaté le 14/6/2006), situation qui perturbait le travail et l'organisation de celui-ci au sein de l'étude.

Madame a pris la décision d'en parler le jour-même (soit le 20/6/2006) à Mr XY qui lui a indiqué qu'il allait procéder à des investigations aux fins de vérifier les éléments lui dénoncés.

Il appert manifestement que le double délai de 3 jours visé par l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi du 3/7/1978 qui, en l'espèce, est limité à un seul (dès lors que la lettre de congé énonce, également, les motifs graves reprochés à Mme : a été respecté par l'appelante puisque les faits reprochés à Mme ont été portés à sa connaissance le 20/6/2006 et que la lettre de rupture pour motif grave a été notifiée par recommandé posté le 23/6/2006.

I. 3) b) Quant au fondement des fautes graves constitutives de motif grave reprochées à Mme :

La cour de céans estime qu'il n'y a pas lieu d'avoir égard au témoignage livré par Mme entendue sous la foi du serment en qualité de seul témoin contraire et ce pour les raisons suivantes :



- 1) Ce témoin a quitté l'appelante en avril 2005 soit avant que l'appelante ne notifie à Mme [redacted] lettre d'avertissement du 8/12/2005, dénonçant les nombreuses erreurs commises dans l'exercice de son travail ces derniers mois et l'usage abusif du téléphone à des fins privées révélé par l'analyse des appels sortants de son téléphone fixe au cours du mois d'octobre 2005.
- 2) Il est, donc, acquis à la lumière de cet avertissement solennel du 8/12/2005 que les manquements allégués reprochés à Mme [redacted] ont postérieurs à avril 2005 (voyez à ce sujet l'échange de mails entre Mme [redacted] et Mr [redacted] le 28/10/2005), de telle sorte que le témoignage de Mme [redacted] présente aucun intérêt pour l'issue du présent litige.
- 3) Il en va tout autrement des témoignages livrés par les trois témoins directs entendus sous la foi du serment à savoir Mme [redacted] et

Pour rappel, la lettre de congé pour motif grave entendait épingler les griefs suivants :

- a) Détournement du temps de travail pour des occupations d'ordre privé (appels téléphoniques ou conversations) entraînant une perturbation de la concentration des collègues de travail de Mme [redacted]
- b) L'usage abusif du téléphone à des fins privées a été, notamment, constaté le 14/6/2006 ;
- c) Le désintérêt manifesté par Mme [redacted] pour son travail a entraîné des lenteurs dans la gestion des dossiers traités par ses soins entre le 14/6/2006 et le 21/6/2006, ces lenteurs pouvant être présumées être en lien, à tout le moins partiel, avec l'usage du téléphone portable à des fins privées pendant les heures de service ;
- d) Des erreurs d'inattention ont, également, été relevées dans le chef de Mme [redacted]

Les trois témoins directs sont formels pour considérer que Mme [redacted] téléphonait fréquemment avec son GSM à des fins privées, à tout le moins au cours du mois de juin 2006 (et spécialement le 14/6/2006), situation qui a entraîné des difficultés de concentration dans le chef de ses collègues à un point tel que Mme [redacted] a estimé que le point de non-retour avait été atteint le 20/6/2006.

L'usage abusif du GSM à des fins privées par Mme [redacted] a été constaté personnellement non seulement par Mme [redacted] : qui a occupé le bureau contigu au sien mais, également, par les deux autres témoins prestant au rez-de-



chaussée et, aussi, par tout le bureau, le rayonnement assuré par l'évocation téléphonique des détails de la vie privée de Mme [redacted] dépassant allègrement la surface limitée de son propre lieu de travail et perturbant l'organisation du travail au sein de l'étude.

Il semble, à cet égard, à tout le moins acquis, d'autre part, à la lumière du témoignage des témoins directs (voir notamment celui de Mme [redacted] que l'usage fréquent par Mme [redacted] de son GSM à des fins privées est, également, à la source d'erreurs dans le traitement des dossiers lui confiés.

Par son comportement inacceptable dans le cadre de son travail, Mme [redacted] Y a inévitablement rompu la confiance placée en elle par l'appelante qui lui avait confié des tâches importantes à savoir la responsabilité de l'ouverture des dossiers sur support informatique (la nature de son travail n'a jamais été contestée par Mme [redacted]

Il est évident que l'utilisation manifestement excessive du téléphone à des fins privées sur les lieux du travail et pendant les heures de service a un coût direct pour l'employeur dès lors que :

- l'employé n'assure par les prestations pour lesquelles il est rémunéré ;
- l'usage du GSM à des fins privées est source, tout à la fois d'erreurs en raison de la distraction générée par l'utilisation abusive de ce moyen de communication et de lenteurs dans l'exécution des tâches confiées lorsque l'employée tente, en même temps, de vaquer à ses occupations et de téléphoner ;
- les communications privées sur le lieu de travail perturbent la concentration des collègues de travail, témoins directs de propos dont ils n'ont que faire et portent atteinte de manière générale à la sérénité qui doit présider aux relations entre collègues de travail puisqu'elles contraignent les travailleurs consciencieux à devoir faire face à la distraction et l'inattention du travailleur fautif : en ce sens, les communications privées sur le lieu de travail altèrent la répartition équilibrée du travail au sein de l'entreprise.

Le comportement adopté par Mme [redacted] a engendré un sentiment profond d'exaspération dans le chef de ses collègues (victimes bien involontaires des manquements professionnels de Mme [redacted] dont l'une, face à la situation de non-retour constatée par ses soins, s'est vue contrainte de dénoncer la situation à sa collègue plus ancienne laquelle a entendu saisir l'employeur qui se décida à procéder à des investigations aux fins de vérifier les accusations lancées à l'encontre de Mme [redacted] notamment celles portant sur les lenteurs (et les erreurs) dont faisait montre



Les lenteurs anormales constatées vont de 20 à 44 minutes par dossier et, pour l'essentiel, visent la simple consultation électronique du registre national des personnes physiques ou une base de données commerciales pour les entreprises alors que Mme [redacted] tente de justifier son emploi du temps en détaillant toutes les opérations d'encodage auxquelles elle devait faire face ou encore de prétendre qu'elle était soumise à l'obligation d'effectuer des tâches annexes telles que changer les cartouches d'encre d'imprimantes, régler un bourrage papier, un problème informatique, dactylographier l'un ou l'autre document ou se déplacer pour aller chercher des dossiers.

Il est symptomatique, à cet égard, de relever que Mr [redacted] est attaché à minuter le temps consacré à des opérations précises au sein de dossiers parfaitement identifiés alors que Mme [redacted] ne fournit pas d'autres explications à la lenteur constatée que celles liées à la prétendue obligation lui impartie d'effectuer d'autres tâches tout en se gardant bien d'en prouver la réalité à tout le moins en sollicitant la tenue d'enquêtes...

La cour de céans estime que la rupture de confiance générée par l'utilisation abusive du GSM à des fins privées pendant les heures de service et par la lenteur voire les erreurs d'inattention dont elle a fait montre dans l'exercice de son activité professionnelle est renforcée par la circonstance selon laquelle Mme [redacted] avait déjà fait l'objet d'une sévère mise en garde le 8/12/2005 à la suite de laquelle elle avait promis un changement d'attitude dans son chef.

Cette promesse avait conduit l'appelante à offrir à Mme [redacted] une « dernière chance » pour s'amender.

S'il paraît évident que de simples négligences ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave, il en va bien évidemment autrement si le travailleur refuse de faire preuve de responsabilité professionnelle en faisant amende honorable et reproduit quelque temps plus tard le même comportement que celui qui fut dénoncé aux termes d'un avertissement sévère de telle sorte que les manquements dont Mme [redacted] s'est rendu coupable traduisent en réalité une désinvolture délibérée dans son chef constitutive de motif grave.

L'appelante a, dès lors, à bon droit licencié pour motif grave Mme [redacted] sur base de fautes graves dont la réalité a été dûment confirmée par les enquêtes directes ordonnées par la cour.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel fondée et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave notifié à Mme [redacted]



PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare la requête d'appel fondée ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave notifié à Mme .

Déboute Mme de sa demande de condamnation de la SPRL à lui verser une indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne Mme aux frais et dépens des deux instances liquidées, sans opposition, de sa part, à la somme de 6.400 € par la SPRL se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure dans le cadre de l'instance mue devant le tribunal du travail : 2.000 € ;
- indemnité de procédure dans le cadre de l'instance mue devant la cour du travail : 4.400 €.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, conseiller,
Monsieur G. MUSIN, conseiller social suppléant au titre d'employeur,
Monsieur A. FRERE, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

Monsieur V. DI CARO, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

V. DI CARO

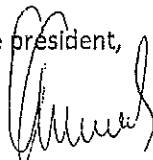
Les conseillers sociaux,

A. FRERE

G. MUSIN



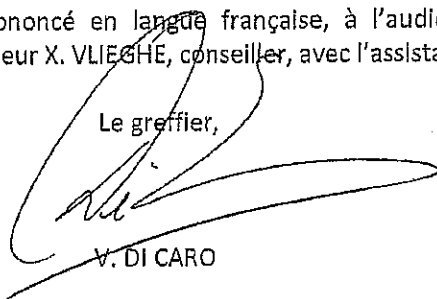
Le président,



X. VLIEGHE

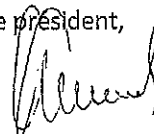
et prononcé en langue française, à l'audience publique du **18 JANVIER 2016** par
Monsieur X. VLIEGHE, conseiller, avec l'assistance de Monsieur V. DI CARO, greffier.

Le greffier,



V. DI CARO

Le président,



X. VLIEGHE



