

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège

Jugement de la Septième chambre du 15/01/2016

En cause :

UZ CHEMICALS BELGIUM S.A. ayant repris l'instance de la
U S.A. , inscrite à la BCE sous le n° 401.574.852,
Rue de Chénée 53/1 à 4031 ANGLEUR,

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître LACOMBLE JEAN-PAUL, avocat,
à 4000 LIEGE, boul. Frère Orban, 25, et ayant comparu par Maître HENRY
FREDERIC

Contre :

X O , née le /1960,

Première partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître JOSSAAR
DAVID, avocat, à 4040 HERSTAL, rue Large Voie, 226,

C.S.C.-C.N.E. ,
Chaussée de Haecht 579 à 1030 SCHAERBEEK,

Deuxième partie défenderesse, défaillante

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du
08/01/2016.

Entendu à cette même audience, après la clôture des débats, **Mme SIMAR SEVERINE**, Substitut de
l'Auditeur du travail de Liège, en son avis auquel les parties ont répliqué.

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la
juridiction compétente.

FONDEMENT

Le tribunal rappelle :

La loi décrit le motif grave comme étant la faute qui rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite du contrat de travail (art. 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail).

Trois conditions doivent donc être remplies, cumulativement :

- Une faute doit avoir été commise.
- Cette faute doit rendre impossible la poursuite de l'exécution du contrat.
- Cette impossibilité doit être définitive et immédiate.

La partie qui invoque l'existence d'un motif grave a la charge de la preuve de l'existence de ce motif.

Viola les règles de la preuve, l'arrêt qui conclut à l'existence de griefs invoqués en se fondant sur des allégations de l'employeur contestées par le travailleur. (Cass. 14/11/1988, JTT, 1989, 80)

Les motifs invoqués doivent être précis.

Il s'agit avant tout de faire en sorte que le travailleur "puisse connaître sans équivoque possible ce qui lui est reproché" (voir C.T. Liège 22/08/1995, J.T.T. 1995 p 285) et puisse efficacement se défendre contre les accusations précises.

Il s'agit aussi de s'assurer que les faits invoqués par l'employeur sont bien des motifs ayant entraîné la décision de rompre (donc des faits survenus "ex ante") et non de simples justifications "ex post" qui tenteraient de "refaire l'histoire".

Comme l'indique l'enseignement de la Cour de Cassation, cette exigence est la seule qui préserve le pouvoir des juridictions "d'apprécier le caractère grave du motif allégué initialement dans sa notification et de vérifier s'il s'agit du même motif que celui qui est ensuite invoqué devant lui" (voir Cass. 24/03/1980 Pas. 1980 p 960; voir également : C.T. Liège 19/02/2004, J.L.M.B. 2005, p 341).

Il est admis que des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de rupture peuvent être examinés pour apprécier la gravité du motif, à la condition qu'ils soient de nature à éclairer la gravité des faits invoqués expressément à l'appui du licenciement.

Des faits révélés après le congé pour motif grave peuvent être pris en considération pour établir les faits invoqués comme motif grave (L. coord. 20 juillet 1955, art. 18). – Cass. (3e ch.), 27 fév. 1978, J.T.T., 1979, p.43; Pas., 1978, I, p.737.

L'appréciation du motif grave est faite par le juge.

Cette appréciation est toujours fonction des circonstances.

Le motif grave invoqué dans la lettre de licenciement est le suivant :

Madame,

Vu votre qualité de membre du personnel au conseil d'entreprise, nous vous communiquons conformément à la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, notre intention de vous licencier pour motif grave.

La faute grave que vous avez commise, qui rompt tout lien de confiance et qui rend définitivement impossible toute collaboration future, peut être résumée comme suit.

Vous travaillez chez U depuis 1998, dans notre entité située rue de Chénée 53, 4031 Angleur.

Comme vous le savez, il existe, au sein de l'entreprise, un système qui permet de vérifier le temps de travail des travailleurs.

Le système SAP de pointage, situé juste à côté de vos bureaux qui permet au travailleur de se badger et qui constitue le système de mesurage des prestations de travail qu'il effectue. Par l'effet du badging, les heures de début des prestations (le matin et après la pause de midi) et de fin des prestations (avant la pause de midi et le soir) du travailleur sont ainsi enregistrées en vue de comptabiliser le temps de travail du travailleur.

Comme vous le savez puisque le système a été expliqué lors de sa mise en place, les travailleurs sont tenus d'inscrire, via le système SAP l'heure de départ en temps de midi ainsi que l'heure de retour (système de mesurage du temps de travail basé sur le temps de midi effectivement pris par le travailleur).

Ce pointage SAP constitue le cœur même du système de mesurage du temps de travail des travailleurs d'U puisque c'est lui qui permet de calculer le temps de travail des travailleurs et, par répercussion automatique, de déterminer leur éventuel droit à des repos compensatoires et à des sursalaires.

Il est basé sur la confiance, puisque les travailleurs badgent eux-mêmes leurs prestations, et chacun sait donc que la plus stricte honnêteté est requise dans l'utilisation du système.

Par ailleurs, il existe un système de badging à l'entrée et à la sortie du parking qui permet d'entrer et de sortir du site mais qui n'est pas utilisé pour mesurer le temps de travail des travailleurs. Ce système est d'autant plus important pour notre site dans le cadre de la norme SEVESO afin de connaître à chaque moment le nombre de personnes présentes sur le site. J Zinc Chemicals.

Suite à un contrôle de routine du 16 septembre 2015 (contrôle croisé entre les heures de badges aux barrières et les pointages d'heures de travail sur le système SAP portant sur les mois de juin à août 2015), nous nous sommes rendu compte d'un comportement anormal dans votre chef.

En effet, nous avons constaté, qu'à trois reprises, vous aviez omis d'encoder que vous preniez un temps de midi dans le système de pointage SAP alors que, dans le même temps, vous quittiez l'entreprise en voiture pour prendre un temps de midi.

Ainsi, le 12 juin 2015, vous êtes sortie du site de 12h36 à 13h24 mais n'avez pas encodé cette sortie dans le système SAP et avez donc été payée pour ce temps de travail.

Enfin, le 22 juillet 2015, vous êtes sortie du site de 13h04 à 13h30 mais n'avez pas encodé cette sortie dans le système SAP et avez donc été payée pour ce temps de travail.

Ce lundi 21 septembre 2015, Monsieur O B, Directeur commercial, a spécifiquement observé votre manière de fonctionner afin de tenter de déterminer si votre comportement était volontaire.

Vers 12h30, il a constaté que vous preniez votre temps de midi dans la « cafétéria » et il s'est informé au service du personnel qui confirme votre pointage à 12h12. Il vous a ensuite vu « rebadger » à 12h45 dans le système SAP, comme si vous alliez recommencer à travailler.

Or, alors même que vous veniez de vous « rebadger », Monsieur B vous a aussi vu quitter le site, ce qui a été confirmé par le système de badging à l'entrée et à la sortie du parking, puisque celui-ci indique que vous avez quitté directement la société avec votre véhicule à 12h47 avant d'y rentrer à nouveau à 13h24.

Ce faisant et compte tenu de la chronologie des opérations (vous indiquez, à l'avance, que vous serez présente durant une plage horaire alors que vous quittez les lieux, quelques minutes plus tard et ne modifiez pas, par la suite, votre encodage dans le système SAP) ne fait pas le moindre doute que vous opéreriez, de manière volontaire, un acte positif constitutif de faux pointage-

Tenant compte de ces constatations, nous vous avons convié à un entretien ce 24 septembre 2015.

Vous n'avez pas pu fournir la moindre explication qui soit de nature à justifier votre attitude.

Compte tenu de ces faits, nous ne pouvons plus vous accorder la moindre confiance permettant de poursuivre le contrat de travail.

Nous informons dès aujourd'hui votre organisation syndicale de notre intention de vous licencier pour motif grave.

En outre, nous adressons dès aujourd'hui une requête au tribunal du travail,

U invoque d'autres faits non mentionnés dans la lettre de rupture.

Les statistiques renforcent le fait que la fraude de Madame X ne pouvait pas être involontaire.

En effet, sur la période allant du 3 octobre 2014 au 25 septembre 2015 (environ 1 an):

Madame X a travaillé 163 journées entières durant lesquelles elle est sortie du site à midi à 70 reprises (soit 43% des temps de midi).

Toutes les sorties de midi sont enregistrées 2 fois aux barrières de sécurité, ce qui indique que le système des barrières est tout à fait fonctionnel (on constate que, le matin et le soir, certaines entrées et sorties ne sont pas mentionnées dans le système des barrières.

Cela s'explique par le fait que, lors des arrivées et des départs en heures de pointes sur le site, certains travailleurs passent la barrière en même temps sans prendre la peine de tous se badger.

Le fait que ce cas de figure ne se produise jamais à midi s'explique par le fait qu'il ne s'agit pas d'une heure de pointe au niveau des entrées et des sorties).

Sur les 70 sorties à midi :

Il y a 9 occurrences frauduleuses, soit 13% des cas de sorties (et 5,5% du nombre de journées de travail complètes prestées en 1 an). En moyenne, elle mangeait sur le site durant une période de 27 minutes et sortait, sans le mentionner dans le système SAP, durant une période moyenne de 39 minutes.

Son temps de midi réel durait donc en moyenne 1 heure et 6 minutes durant lesquelles elle « économisait 39 minutes ».

Il y a 3 cas pour lesquels il apparaît que Madame X prenait son repas avant de quitter le site soit 4% des cas de sorties (et 1,8% du nombre de journées de travail complètes prestées en 1 an).

Dans ces cas, Madame X ne se rebadgeait qu'après être revenue de sa course à l'extérieur du site, ce qui prouve bien qu'elle savait parfaitement comment le système fonctionnait.

Ces cas, dans lesquels elle pointait conformément aux règles, lui « coûtaient » assez cher au niveau de son compte flex puisqu'elle sortait pendant une période de 29,2 minutes en moyenne qui s'additionnait à la période moyenne de 31,8 minutes durant laquelle elle avait mangé sur site.

Ce pointage correct lui « coûtait » donc en moyenne 1 heure et 38 secondes sur son compte flex.

Il y a 4 cas pour lesquels il apparaît que Madame X a pris son repas après avoir quitté le site (probablement pour aller chercher un sandwich), soit 6% des cas de sorties (et 2,5% du nombre de journées de travail complètes prestées en 1 an). Dans ces cas, Madame X s'est débadaillée avant d'aller faire sa course à l'extérieur du site, ce qui prouve, une fois encore, qu'elle savait parfaitement comment le système fonctionnait. Ces cas, dans lesquels elle pointait conformément aux règles, lui « coûtaient » assez cher au niveau de son compte flex puisqu'elle sortait pendant une période de 21,45 minutes en moyenne, qui s'additionnait à la période moyenne de 35,35 minutes durant laquelle elle avait mangé sur site. Ce pointage correct lui « coûtait » donc en moyenne 57 minutes et 20 secondes sur son compte flex.

Enfin, dans la majorité des cas (54 cas), Madame X sortait manger à l'extérieur du site.

On constate encore que l'heure moyenne des arrêts de travail quand Madame X prenait son repas hors site est tout à fait cohérente avec l'heure de sortie à la barrière de sortie de site et que, globalement, son heure de dépointage de midi (environ 12h17) n'a pas de lien avec la décision de manger sur site ou de sortir.

Sur les 4 faux pointages découverts au moment de la notification du motif grave, ce sont 2h28 qui ont été payées alors que Madame X se trouvait en dehors de son lieu de travail.

Sur les 9 faux pointages (5 autres découvertes ultérieurement y sont donc additionnées), ce sont 5h54 qui ont été payées alors que Madame X était hors du site.

Madame X explique que lorsqu'elle a été convoquée le 24/9/2015, elle ignorait tout du motif de la convocation.

Elle a été surprise et n'a pas donné d'explication.

Elle fait état de ce qu'elle n'a jamais eu de remarques, antérieurement.

Il lui était arrivé d'oublier de pointer auparavant.

Elle fait état de ce qu'elle n'a jamais compté le temps qu'elle consacrait à U.

Lorsqu'elle était en déplacement à l'étranger, elle n'a jamais comptabiliser les heures prestées en plus de l'horaire normal.

Elle a effectué certaines prestations de chez elle avec son lap top sans être rémunérée pour ces prestations.

Elle a toujours donné satisfaction à son employeur et a une excellente réputation auprès des collaborateurs étrangers.

Elle a reçu la décoration du travail de première classe par le SPF Emploi travail concertation. Elle a reçu la médaille de l'ordre de la couronne.

Elle explique qu'elle n'a jamais eu l'intention de « voler des heures à son employeur ».

Contexte

Le litige débute dans un contexte de contrôle.

U fait des recoupements entre le système de pointage du temps de travail et le système de contrôle des entrées et sortie des sites nord /sud.

Il constate des anomalies dans les pointages de Madame X, à trois reprises : les 12/6/2016, 16/6/2015, 22/7/2015.

U décide alors de surveiller Madame X et constate que le 21/9/2015, elle mange en débadgeant et rebadgeant son temps de midi de 12h12 à 12h45.

U constate qu'ensuite elle quitte le site de l'entreprise de 12h45 à 13h24.

Il est envisagé d'entamer une procédure pour motif grave, sauf si elle apporte une explication.

Madame G fait alors une enquête personnelle avec l'accord de la direction.

Elle se rend au Traffic le 22/9/2015, vérifie qu'il n'y a pas de paniers possibles pour la Saint-Nicolas (mission syndicale) et téléphone à Madame X (sans lui préciser le contexte de l'entretien) en lui disant qu'elle a été au Traffic.

Son but était de savoir si Madame X y avait été.

Elle a déclaré que Madame X lui avait dit qu'elle n'avait pas encore été chercher le panier de Saint-Nicolas mais qu'elle allait le faire dans les jours à venir.

Le 24/9/2015, U avait pris contact avec ses conseils dans l'optique de préparer un licenciement pour motif grave.

Le 24/9/2015, Madame X a été convoquée à un entretien sans que l'objet de l'entretien lui soit précisé.

Il y a des notes manuscrites relatives à cet entretien. (parfois difficiles à décrypter)

« Irrégularités non

12/6 si tu le dis ça doit être vrai, parfois j'oublie si j'ai déjà pointé 3x
Hier j'ai oublié, j'ai reçu un mail

21/9

Ce n'est pas de la malversation

Il faut me les décompter
Franchement cela ne me dit absolument rien

On a contrôlé la liste et seulement ce cas
Cela tend à prouver que le système fonctionne
Oui ça fonctionne puisque c mode d'erreur quand on oublie de pointer
Je vous assure que ce n'est pas de la mauvaise foi. »

C'est sur ces bases qu'est prise la décision d'entamer la procédure pour motif grave.

Le tribunal doit apprécier si les faits tels que reprochés dans la lettre de rupture sont de nature à autoriser un licenciement pour motif grave dans le cadre de la loi du 19/3/1991.

Dans le décours de la procédure, U va détecter 5 autres discordances de pointages entre le pointage des prestations de travail et les entrées et sorties des sites.

Madame X va donner deux explications à propos des faits du 21/9 (visite au Traffic) et ceux du 12/6/2015. (service poussière)

Ces explication seront contestées par U.

Les enquêtes et comparution personnelle des parties n'ont pas permis de faire la part des choses.

Madame G d'une part, Madame X et Madame C d'autre part, ont des versions différentes des faits.

Le tribunal considère qu'il y a un doute quant à l'emploi du temps de Madame X les 12/6/2015 et 21/9/2015.

Il n'y a pas d'explication pour le 16/6/2015 et le 22/7/2015.

U doit établir que les faits invoqués sont établis et justifient l'autorisation de licencier pour motif grave.

« Ce faisant et compte tenu de la chronologie des opérations (vous indiquez, à l'avance, que vous serez présente durant une plage horaire alors que vous quittez les lieux, quelques minutes plus tard et ne modifiez pas, par la suite, votre encodage dans le système SAP) ne fait pas le moindre doute que vous opérerez, de manière volontaire, un acte positif constitutif de faux pointage.

Tenant compte de ces constatations, nous vous avons convié à un entretien ce 24 septembre 2015. Vous n'avez pas pu fournir la moindre explication qui soit de nature à justifier votre attitude. Compte tenu de ces faits, nous ne pouvons plus vous accorder la moindre confiance permettant de poursuivre le contrat de travail. »

Pour établir les faits invoqués, U invoque d'autres pointages non expliqués.

Il n'est pas contesté qu'il existe des anomalies lorsque l'on compare les deux systèmes de contrôle.

Même si les explications de Madame X ne sont pas, loin sans faut, incontestables, il n'en reste pas moins qu'U doit établir qu'elle a volontairement effectué un faux pointage, la notion de faux pointage impliquant une notion de fraude, une volonté de tromper l'employeur, ce qu'U considère comme le vol de rémunération de 2h28 de travail (porté à 5h54 ultérieurement).

Au vu du dossier, il apparaît que Madame X a travaillé depuis 1998 pour U.

Elle y exerçait des fonctions importantes sans avoir le statut de cadre.

Elle a effectué des missions à l'étranger.

Elle exerçait aussi des missions syndicales, il pouvait lui arriver de quitter l'entreprise dans le cadre de ces diverses missions s'exerçant sur son temps de travail sans devoir badger.

Il résulte du dossier qu'il lui arrivait d'oublier de badger.

« Le 5/5 2015 : « je n' ai qu'un seul pointage pour la pause de midi, combien de temps as-tu pris pour ta pause ?

Réponse : ... met donc 45 minutes. » ».

« Le 27/2/204 : « vous n'avez pas pointé durant votre temps de midi, pouvez-vous nous envoyer votre pointage manuel ?

Réponse : J'étais en diner professionnel. » ».

Le tribunal considère qu'au vu des éléments figurant au dossier, il n'est pas établi par U que Madame X a eu l'intention de faire un faux pointage, dans le but de se faire rémunérer des heures non prestées.

Le comportement de Madame X ressemble plus à celui d'un cadre qui ne compte pas avec une précision d'horloger les heures en plus et les heures en moins.

Certes, U peut accorder au respect du système de pointage une importance capitale prenant le pas sur tout autre comportement du travailleur.

U précise que Madame X connaissait les règles de pointage.

Il semble qu'elle n'ait pas accordé toute l'importance voulue par son employeur à ce système.

Cela étant, il n'est pas démontré que ce comportement était frauduleux, qu'elle était animée par la volonté de commettre un faux.

Elle n'a reçu aucun avertissement.

Le tribunal rappelle que la sanction pour motif grave est la sanction la plus lourde. Etre licencié pour motif grave a un impact qui dépasse la relation de travail.

Cela a des conséquences importantes en ce qui concerne la recherche d'un travail ultérieur, l'Onem peut ajouter une sanction, le climat dans l'entreprise peut s'en trouver affecté.

Le règlement de travail prévoit, avant le motif grave d'autres sanctions :

Les manquements du travailleur aux obligations de son contrat et au présent règlement qui ne constituent pas des motifs graves de rupture, peuvent être sanctionnés de la façon suivante :

1. avertissement verbal sur le lieu de travail par le responsable, le surveillant ou l'ingénieur responsable
2. réprimande verbale par le responsable/ingénieur responsable (au bureau de l'ingénieur/responsable)
3. avertissement écrit
4. amende (le total des amendes journalières sera limité au cinquième de la rémunération journalière)
5. mise à pied (maximum 3 jours)
6. rétrogradation
7. renvoi avec préavis (non applicable en l'espèce)

Une sanction doit être proportionnelle au manquement.

Celui-ci doit être apprécié en regard du contexte dans lequel il a lieu, en fonction des caractéristiques de l'espèce.

Chaque cas doit être apprécié in concreto.

Compte tenu des éléments mentionnés ci-dessus, le tribunal considère que les faits ne justifient pas l'autorisation d'un licenciement pour motif grave.

La demande visant à ce que le tribunal reconnaisse la gravité des motifs exposés de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité doit être rejetée.

Ce jugement est prononcé sur avis conforme de l'Auditorat du travail lequel a considéré que les faits tels qu'établis ne justifiaient pas la sanction la plus lourde alors que d'autres sanctions possibles sont prévues dans le règlement de travail.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard de Madame X et par défaut à l'égard de la C.S.C.-C.N.E., et sur avis verbal de Mme. SIMAR SEVERINE, Substitut de l'Auditeur ;

L'action ayant été déclarée recevable la dit non fondée, les fait invoqués n'ayant pas la gravité autorisant qu'il puisse être mis fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Condamne U aux dépens liquidés à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

RASKIN MICHELE,
JOLET ANTOINE,

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur,

DAMOISEAU FRANCIS,

Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **QUINZE JANVIER DEUX MILLE SEIZE** par **RASKIN MICHELE**, Juge, président la chambre, assistée de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,