

Rép. n° 2011/3240

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 7 DECEMBRE 2011.

4ème Chambre

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

En cause de:

LA sa CORONA DIRECT, dont le siège social est établi à 1130  
Bruxelles, avenue de la Métrologie, 2 ;

**Partie appelante**, représentée par Maître Dela Silva loco Me  
Tilleman, avocat ;

Contre :

H                      N

**Partie intimée**, représentée par Maître Sepulchre, avocat ;

★

★

★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 29 juillet 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 7 juin 2010 par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- de l'ordonnance du 8 septembre 2010 ayant, conformément à l'article 747, §1, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause,
- des conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe respectivement le 8 mars 2011 et le 8 juillet 2011,
- des conclusions et conclusions additionnelles de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 8 décembre 2010 et le 11 août 2011,
- du dossier de pièces de la partie intimée, déposé au greffe le 8 décembre 2010, ainsi que des pièces complémentaires de la partie intimée envoyées par courrier du 22 août 2011,
- du dossier de pièces de la partie appelante, déposé au greffe le 7 septembre 2011.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 12 octobre 2011.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

Madame N H est entrée au service de la SA CORONA DIRECT, entreprise d'assurances, le 28 février 2000 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée d'un an, suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée. Elle a travaillé pour cette société en tant que gestionnaire de sinistres.

Le 8 octobre 2007, la société a notifié à Madame H la rupture immédiate de son contrat dans les termes suivants :

« Madame,

*En date du 5 octobre 2007, nous avons eu connaissance d'une faute grave qui constitue un motif grave et nous permet de résilier votre contrat de travail avec Corona Direct SA sans délai ni indemnité de préavis.*

*Par la présente, nous vous congédions dès aujourd'hui de notre service.*

*Ci-dessous vous trouverez la description des motifs graves.*

*Le jeudi 4 octobre 2007, vous avez quitté la société sans avoir enregistré votre heure de départ dans le système électronique d'enregistrement du temps de travail. Ensuite, vous avez demandé à votre collègue Madame N : K d'enregistrer votre heure de départ à votre place. Pour ce faire, vous avez donné votre mot de passe à Madame K. Ce mot de passe est strictement personnel et confidentiel. Madame N : K a enregistré votre heure de départ dans le système électronique d'enregistrement du temps de travail à 17h50.*

*Des recherches additionnelles ont révélé que vous n'étiez effectivement pas présente dans la société entre 16h et 17h50 le 4 octobre dernier.*

*Lors de l'entretien que vous avez eu ce jour avec votre responsable de service M. D. : D vous avez d'abord dit avoir travaillé pendant ce temps, puis vous souvenir qu'effectivement vous aviez quitté la société et demandé à Madame N : K d'enregistrer votre heure de départ à votre place.*

*Cet abus manifeste du temps de travail constitue un motif grave, lequel rend toute collaboration professionnelle ultérieure immédiatement et définitivement impossible. ».*

Le même jour, la société a informé la déléguée syndicale SETCa au sein de l'entreprise de ce licenciement.

Par lettre de son organisation syndicale du 19 octobre 2007, Madame H a tout d'abord contesté la validité du congé, au motif qu'elle n'avait pas reçu la notification écrite des motifs graves justifiant son licenciement conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La SA CORONA DIRECT a alors transmis copie de la lettre de notification des motifs graves adressée au domicile de Madame H tel qu'il était connu de la société à la date du 8 octobre 2007, à défaut par Madame H d'avoir signalé son changement d'adresse comme le prévoit le règlement de travail.

Le SETCa a réagi en soutenant que son affiliée avait bien informé de son changement, tant le département ressources humaines, que le service de production pour ses documents d'assurance et ce, dès le 2 avril 2007, soit le lendemain de son déménagement. Par ailleurs, le SETCa contestait le motif

grave comme tel, faisant valoir que congé immédiat sans préavis ni indemnité était une sanction disproportionnée par rapport à la faute commise.

### I.2. Les demandes originaires.

Par citation signifiée le 8 octobre 2008, Madame N H a porté l'affaire devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle poursuivait la condamnation de la SA CORONA DIRECT à lui payer les sommes suivantes :

- 19.512,90 € bruts à titre d'indemnité de rupture du contrat de travail compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de six mois,
- 1 € provisionnel à titre de prime de fin d'année *prorata temporis*,
- 1 € provisionnel à titre d'indemnité prévue dans le secteur en cas de licenciement irrégulier (trois mois de rémunération),

à majorer des intérêts et des dépens ; elle demandait également le bénéfice de l'exécution provisoire, sans caution ni cantonnement.

### I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 7 juin 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a dit la demande fondée en ce qui concerne l'indemnité de rupture du contrat de travail compensatoire de préavis équivalente à six mois de rémunération et condamné, en conséquence, la SA CORONA DIRECT à payer à Madame N H la somme brute de 19.485,78 €, majorée des intérêts légaux et judiciaires et des dépens de l'instance.

## II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

### II.1.

La SA CORONA DIRECT a interjeté appel.

Au dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel, elle demande à la Cour du travail de « réformer le jugement dont appel dans la mesure qui suit :

*Dire pour droit que le licenciement pour motif grave de Madame H est fondé.*

*Par conséquent, la débouter de toutes prétentions financières ;*

*Condamner madame N H aux entiers dépens, de première instance et d'appel en ce compris le montant de base de l'indemnité de procédure ... ».*

**II.2.**

Par ses conclusions d'appel du 11 août 2011, Madame H demande à la Cour du travail de « confirmer les termes de la condamnation du jugement dont appel » et de « condamner l'appelante au paiement des dépens présents et à venir de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel, à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement à intervenir jusqu'à parfait paiement. ».

**III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.****III.1. Quant à la régularité de la notification du motif grave.****III.1.1. Principes.**

Conformément à l'article 35, alinéas 4, 5 et 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'auteur du congé pour motif grave doit, à peine de nullité, dans un délai de trois jours ouvrables suivant le congé, notifier le motif grave,

- soit par lettre recommandée à la poste,
- soit par exploit d'huissier,
- soit par la remise d'un écrit à l'autre partie, dont le double est signé pour réception.

La lettre recommandée doit, bien évidemment, être envoyée à l'adresse du destinataire. La notification à une adresse inexacte a pour conséquence que l'exigence légale de notification du motif grave n'est pas rencontrée (Cour trav. Mons, 20 mars 1986, *Chr.D.S.*, 1986, p. 272 ; Cour trav. Mons, 2 novembre 1978, *Chr.D.S.*, 1988, p. 133 ; Cour trav. Bruxelles, 4 janvier 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 288).

Il en est autrement si l'erreur est imputable au travailleur, qui a omis d'informer l'employeur de sa nouvelle adresse (Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, *J.T.T.*, 1978, p. 359).

L'obligation de notifier le motif grave dans un délai de trois jours ouvrables qui suivent le congé, implique qu'une lettre recommandée soit envoyée dans ce délai, mais non que l'employé la reçoive dans ce délai (Cour trav. Gand, 23 septembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 334).

**III.1.2. Application.**

La SA CORONA DIRECT expose :

- qu'elle a pris connaissance des faits litigieux le 5 octobre 2007 ;
- qu'elle a entendu Madame H au sujet de ces faits le 8 octobre 2007 ;

- que le 8 octobre 2007, elle a adressé à Madame H la lettre de licenciement et de notification du motif grave au domicile de celle-ci, ;
- qu'ayant été informée par l'une de ses employées du changement d'adresse de Madame H, elle a, le 9 octobre 2007, procédé à l'envoi par courrier simple d'une copie de la lettre du 8 octobre 2007 à la nouvelle adresse de Madame H, ;
- que la lettre recommandée du 8 octobre 2007 lui a été retournée avec la mention « a déménagé » ;
- que Madame H a enfreint l'article 9, section 1, chapitre III du règlement de travail qui stipule : « *Le travailleur informe spontanément et sans délai le département des Ressources Humaines de toute modification de ces données* ».

Madame H prétend qu'elle a bien communiqué son changement d'adresse au service des ressources humaines en la personne de Madame J. P et ce, dès le 2 avril 2007.

Elle reste cependant en défaut de prouver ce fait, alors qu'il lui incombe de prouver les faits qu'elle allègue, conformément à l'article 870 du Code judiciaire.

En conséquence, il y a lieu de considérer que la SA CORONA DIRECT a rempli son obligation de notifier le motif grave dans le délai de trois jours ouvrables qui suivent le congé, même si Madame H n'a reçu cette notification que plus tard.

Le congé est régulier en la forme.

Du reste, Madame H n'a pas formé appel incident du jugement entrepris en ce qu'il a admis la validité du congé.

### III.2. Quant au motif grave.

#### *III.2.1. Réalité des faits.*

La SA CORONA DIRECT a mis en place en faveur des membres de son personnel un système d'horaire flottant qui permet de leur donner une plus grande liberté en ce qui concerne les heures d'arrivée et de départ.

Un manuel est mis à la disposition des travailleurs, leur expliquant comment pointer.

L'article 22 du règlement de travail de l'entreprise dispose que

« *Chaque collaborateur dont le temps de travail est comptabilisé, enregistre chaque jour ses prestations par voie d'un module électronique mis à sa disposition par l'employeur.*

*Toute absence sera encodée par le travailleur ou son supérieur hiérarchique dans le système d'enregistrement horaire électronique (congés, périodes de récupération, formations, missions, ...) ».*

L'enregistrement a lieu à l'heure à laquelle le travailleur se connecte au système pour enregistrer son arrivée ou son départ. Chaque travailleur dispose pour ce faire d'un mot de passe personnel, qu'il ne peut divulguer à des tiers. En cas d'oubli de pointage, le travailleur doit s'adresser à un supérieur hiérarchique.

Madame N H ne conteste pas avoir, le 4 octobre 2007, quitté son poste de travail vers 16 heures, sans avoir au préalable enregistré l'heure de son départ dans le système électronique prévu à cet effet. Elle ne conteste pas non plus avoir demandé par téléphone à sa collègue, Madame N K d'encoder pour elle son départ. Elle reconnaît avoir, à cette fin, donné son mot de passe à Madame K . L'encodage a été effectué à 17h50'.

La réalité des faits est donc établie.

### *III.2.2. Gravité des faits.*

Madame H se défend d'avoir commis un « *vol d'heures* ». Elle prétend avoir quitté précipitamment le travail le 4 octobre 2007 pour des raisons personnelles après avoir reçu une nouvelle préoccupante. Ayant réalisé son oubli et craignant les conséquences de celui-ci, elle a téléphoné à sa collègue, Madame K , vers 17h50', afin que celle-ci enregistre son départ à sa place. Elle avait l'intention de signaler le lendemain à son supérieur cet oubli de pointage et de récupérer le temps de travail perdu entre 16 h et 17h50'.

La SA CORONA DIRECT relève à raison que ces allégations ne sont pas établies.

Madame H a incontestablement commis une faute.

Cependant, eu égard aux circonstances de la cause, la Cour du travail considère, à l'instar des premiers juges, que cette faute n'est pas constitutive d'un motif grave justifiant un congé sans préavis ni indemnité ; elle n'est pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

En effet, le règlement de travail de l'entreprise prévoit une gradation dans les sanctions relatives aux manquements en matière d'horaire flottant. Ainsi l'article 35 dudit règlement énonce ce qui suit :

« *Si un travailleur :*

- *laisse son solde négatif excéder 3 heures à la fin de la semaine (au pro rata pour le personnel à temps partiel conformément à l'art.25) ;*
- *oublie de pointer ;*
- *arrive en retard pendant la « période de présence obligatoire » sans raison réellement valable ;*

*la société peut le priver du bénéfice de l'horaire flottant. Dans ce cas, l'enregistrement des heures prestées reste d'application, mais l'horaire fixe (tel qu'il est prévu à l'article 15 du règlement de travail) est de rigueur.*

*Le travailleur peut faire appel de cette sanction par le biais d'une plainte motivée qu'il devra faire parvenir à la direction dans les 3 jours ouvrables qui suivent la prise de connaissance de la sanction. La direction répondra à son tour à cette plainte dans les 3 jours ouvrables qui suivent sa réception.*

*Toute fraude sérieuse par rapport aux modalités reprises dans le présent règlement, peut donner lieu à un licenciement pour faute grave. ».*

Il résulte de ces dispositions du règlement de travail que la société appelante elle-même ne considère comme faute grave pouvant donner lieu à un licenciement pour motif grave, qu'une fraude sérieuse par rapport aux modalités prévues concernant l'enregistrement des prestations.

En l'espèce, la fraude n'est pas établie dans le chef de Madame H [ Il n'est, en effet, pas prouvé que Madame H ait eu l'intention de tromper son employeur ou de lui « voler » la rémunération correspondante à 1 heure et 50 minutes non prestées. Les allégations de la SA CORONA DIRECT à cet égard, selon lesquelles Madame H aurait d'abord déclaré, lors de son audition du 8 octobre 2007 par son supérieur, qu'elle avait travaillé de 16 heures à 17h50' pour se rétracter ensuite, ne sont pas établies à défaut par la société de produire le procès-verbal de l'entretien, lequel, en outre, s'est déroulé sans témoin.

Le licenciement pour motif grave n'est dès lors pas légalement justifié.

### III.3. Quant à l'indemnité de rupture.

Le motif grave n'étant pas reconnu, Madame N. H a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Compte tenu de son ancienneté de plus de 7 ans dans l'entreprise, Madame H réclame à bon droit une indemnité équivalente à six mois de rémunération, soit la somme brute de 19.485,78 €.

Le jugement dont appel sera donc confirmé.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le déclare non fondé.

En conséquence, confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, y compris quant aux dépens.

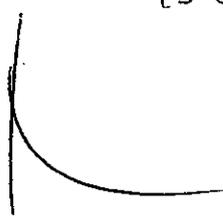
Condamne la SA CORONA DIRECT aux dépens d'appel, liquidés en faveur de Madame N H à la somme de 1.100 €, étant le montant de base de l'indemnité de procédure.

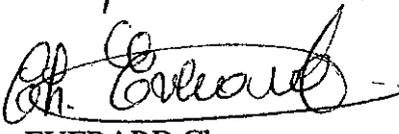
Ainsi jugé par la quatrième Chambre de la Cour du travail de Bruxelles composée de

Madame CAPPELLINI L.,  
Monsieur MILLET L.,  
Monsieur VAN MUYLDER Ph.,  
assistés de Madame EVERARD Ch.,

Président de Chambre,  
Conseiller social au titre d'employeur,  
Conseiller social au titre d'employé,  
Greffier en chef ff.  
(1) (2) (3)

  
MILLET L.

  
VAN MUYLDER Ph.

  
EVERARD Ch.

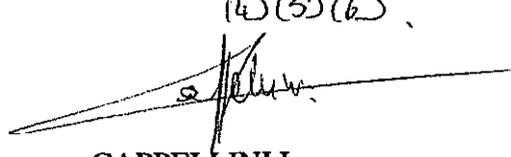
  
CAPPELLINI L.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 décembre 2011,  
où étaient présents :

Madame CAPPELLINI L.,  
assistée de  
Madame EVERARD Ch.,

Président de Chambre,  
Greffier en chef ff.  
(4) (5) (6)

  
EVERARD Ch.

  
CAPPELLINI L.

Approuvé la signature de 6 (six) mots

