

Article paru sur SocialEye News des éditions Kluwer le 6 mars 2017

*Rédigé par Céline HALLUT
Avocate au barreau de Liège*

Absence d'enquête et motif grave

Dans son arrêt du 22 juin 2016, la Cour du travail de Mons va refuser d'admettre l'existence d'un motif grave dans le chef d'une employée à laquelle étaient reprochés des manquements continus consistant dans des retards répétitifs. A travers l'examen de la faute grave, la Cour va se prononcer sur la décision de l'employeur d'interjeter appel alors qu'il a négligé de tenir, devant le premier Juge, les enquêtes autorisées par le Tribunal. La Cour va également livrer un analyse intéressante des attestations de témoins produites.

Faits et antécédents

La travailleuse était engagée, dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, en qualité de déléguée commerciale à partir du 12.10.2010.

Par courrier du 24.06.2011, l'employeur a notifié à la travailleuse son congé pour motif grave sur base des faits suivants :

- *Répétition des manquements de votre part malgré le procès-verbal du 08.04.2011 et l'avertissement du 14.06.2011*
- *Des retards répétitifs dont certains avaient déjà été cités lors de l'avertissement du 14.06.2011*
- *Être surprise durant vos heures de travail à dormir dans le salon privé*
- *Des absences injustifiées et/ou avec remise de justificatif hors délai*
- *Une attitude inadéquate envers les clients*
- *En plus de tous ces manquements, un élément décisif m'a d'autant plus poussée à confirmer cette fin de contrat : des retards répétitifs suite au recommandé du 14.06.2011 : le vendredi 17.06 (retard de presque 1 heure), le mardi 21.06 et le mercredi 22.06.2011 (retards de plusieurs minutes). A ces retards, beaucoup de témoignages sont possibles.*

L'employée a contesté le motif grave et a réclamé devant le Tribunal du travail de Charleroi¹ une indemnité compensatoire de préavis.

Le Tribunal a, avant de statuer au fond, autorisé l'employeur à rapporter, par toutes voies de droit, témoignages compris, la preuve de deux faits. L'employeur n'a cependant jamais fait tenir les enquêtes. Le Tribunal a alors décidé, sur pièces, que le motif grave n'était pas établie et a condamné l'employeur à verser à la travailleuse une indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur interjeta appel de ce jugement.

Décision de la Cour

¹ Actuellement dénommé Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division Charleroi.

La Cour du travail de Mons a d'abord examiné les conséquences, sur la procédure, de l'absence de tenue d'enquêtes par l'employeur. La Cour rappelle qu'il peut être statué au fond avant l'accomplissement d'une mesure d'instruction, lorsque la partie autorisée à rapporter la preuve d'un fait néglige de diligenter la mesure d'instruction dans un délai raisonnable. Et la Cour de conclure que la seule sanction de cette négligence réside dans le constat que la preuve n'est pas rapportée. La partie « négligente » a toutefois le droit d'interjeter appel et le juge d'appel appréciera souverainement les preuves qui lui sont présentées.

La Cour va donc se livrer à l'examen des preuves qui sont produites, afin d'apprécier la réalité du motif grave invoqué. Il s'agit d'un procès-verbal, d'une lettre d'avertissement et de plusieurs attestations de témoins.

La Cour va estimer que seul le grief relatif aux retards répétitifs et aux abus de pause est suffisamment précis pour être retenu. La Cour va ensuite décider que ce reproche constitue un manquement continu, dont la continuité doit être établie jusqu'à trois jours ou moins avant le congé. Lors de l'analyse des attestations de témoins, la Cour va préciser que l'article 961/1 du Code judiciaire *restreint la portée de l'attestation à des faits*. Certaines attestations produites seront jugées insuffisamment précises et pertinentes pour être retenues au titre de preuve. La Cour va ajouter qu'une personne se prétendant témoin de faits *sera moins encline à mentir* si elle doit respecter les mentions prescrites par l'article 961/2 du Code judiciaire, notamment en indiquant que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. La Cour va conclure, de l'examen des pièces, que l'employeur reste en défaut d'établir la réalité des manquements continus qu'il a invoqués comme motif grave. L'employeur sera donc condamné à verser une indemnité de rupture.

Intérêt de la décision

La Cour décide que le fait de ne pas avoir diligencé les enquêtes autorisées par le Tribunal n'enlève pas à l'employeur son droit d'interjeter appel et de soumettre au juge d'appel les mêmes pièces que celles produites devant le Tribunal.

Par ailleurs, la Cour examine les attestations de témoins qui lui sont soumises, conformément aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, et conclut à l'absence de motif grave, à défaut pour l'employeur d'établir la réalité des manquements continus reprochés à la travailleuse.

L'on ne peut à nouveau qu'insister sur l'importance pour l'employeur de se réserver la preuve de la réalité du motif grave invoqué.

Source : Cour. trav., Mons, 22 juin 2016, *ined.*, RG n° 2014/AM/326.