

**Arrêt N° 110/19 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept novembre deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2019-00037 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Carole KERSCHEN, premier conseiller,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 6 décembre 2018,

comparant par Maître Carine COÛ-MAITZNER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

**1) la société anonyme S1 MCS S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR AVOCATS à la Cour s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte Zithe, représentée aux fins de la présente instance par Maître François CAUTAERTS, avocat à la Cour à Luxembourg,

**2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 juillet 2019.

Oùï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg en date du 27 avril 2017, la société anonyme S1 MCS S.A. (ci-après la société S1) fit convoquer A pour voir constater que la salariée n'avait pas introduit dans le mois de la notification de sa mise à pied, de demande auprès du Président du tribunal du travail afin d'obtenir le maintien de son salaire au-delà de la période de trois mois, en attendant la décision définitive sur le litige et pour voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail avec effet au 13 février 2017, date de la mise à pied avec effet immédiat de la salariée.

La société S1 sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 3.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et elle demanda à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Cette affaire fut enrôlée sous le numéro L-TRAV XXX/17.

Par jugement du 19 janvier 2018, le tribunal a ;

- rejeté le moyen d'irrecevabilité soulevé par A ;
- déclaré la demande de la société S1 recevable ;
- reçu la demande reconventionnelle de A sur base de l'article 6.1 du code civil en la forme, l'a déclarée non fondée et en a débouté ;
- réservé le surplus et les frais ;
- renvoyé l'affaire pour continuation des débats.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg en date du 28 avril 2017, A fit convoquer son employeur, la société S1, pour voir constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 13 février 2017 et déclarer abusive la mise à pied prononcée le même jour, ainsi que pour voir condamner la partie défenderesse à lui payer ;

- une indemnité compensatoire de préavis de 23.344,86 euros ;
- une indemnité de départ de 23.344,86 euros ;
- une indemnité compensatoire pour congés non pris de 2.734,96 euros ;
- une prime d'acquisition pour l'année 2016 de 1.600 euros ;
- une prime d'assiduité pour l'année 2016 de 131,25 euros ;
- une gratification pour l'année 2016 de 1.000 euros ;
- un préjudice matériel de 50.000 euros ;
- un préjudice moral de 25.000 euros ;
- un préjudice spécifique subi par la cessation du contrat de travail en rapport avec le statut de déléguée, jouissant d'une protection spéciale, de 15.000 euros ;
- un préjudice spécifique subi du fait d'actes de harcèlement moral, dont elle fut victime, de 25.000 euros.

A a requis l'ensemble de ces sommes, sous réserve d'augmentation et avec les intérêts légaux tels que de droits. Elle s'est réservé le droit de réclamer en cours d'instance le paiement de tous autres montants, notamment des arriérés de salaires, ainsi que la délivrance de l'attestation patronale, du certificat de travail, des fiches de salaires et de tous autres documents légaux, le tout sous peine d'une astreinte de 150 euros par jour de retard pour chaque document non remis.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 euros et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Cette affaire fut enrôlée sous le numéro L-TRAV XXX/17.

À l'appui de sa demande, A fit valoir avoir été engagée par la société S1, d'abord suivant contrat de travail du 3 novembre 1993 en qualité de superviseur, ensuite suivant contrat de travail du 1<sup>er</sup> juin 2003 en qualité de contremaître et enfin suivant contrat de travail du 1<sup>er</sup> août 2008 en qualité d'inspectrice, avec conservation de son ancienneté depuis le 3 novembre 1993. Elle avait la qualité de déléguée du personnel, quand elle fut mise à pied, avec effet immédiat, par courrier recommandé avec accusé de réception daté au 13 février 2017.

Ne souhaitant pas être réintégrée, elle a requis de constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 13 février 2017 et de déclarer abusive la mise à pied prononcée ledit jour.

A contesta tant la précision, que le sérieux des motifs invoqués, tout comme leur gravité.

Elle chiffrera ses revendications purement indemnitaires en rapport avec le caractère abusif de la mise à pied et la résiliation du contrat de travail, en y adjoignant une indemnité du fait des nombreux actes de harcèlement moral dont elle aurait été victime de la part de son employeur, en violation des dispositions de l'article 1134 du code civil, combinées à celles de la convention du 25 juin 2009 déclarée d'obligation générale en date du 15 décembre 2009, ainsi que des frais de parking exposés dans l'exercice de sa fonction pour la période d'août à décembre 2016.

Par un jugement contradictoire du 20 avril 2018, le tribunal du travail, statuant en continuation du jugement n° 246/2018, rendu en date du 19 janvier 2018, a ;

- ordonné la jonction des affaires introduites par requêtes des 27 avril 2017 et 28 avril 2017 et enrôlées sous les numéros L-TRAV XXX/17 et L-TRAV XXX/17 ;
- reçu la demande de A en la forme ;
- dit fondée la demande de A tendant à voir constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 13 février 2017, partant a constaté la résiliation du contrat de travail avec effet au 13 février 2017 ;
- dit que la demande de la société S1 tendant à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail pour motif grave est sans objet ;
- rejeté des débats des attestations testimoniales établies en langue portugaise et versées en cause en tant que pièces 31 à 36 de la farde de pièces de Me François CAUTAERTS ;
- déclaré non fondée la demande de A en paiement d'une prime d'acquisition, d'une prime d'assiduité et d'une gratification ;
- déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris à concurrence de 1.570,60 euros ;
- déclaré fondée la demande de A en remboursement des frais de parking exposés pour la somme de 21 euros ;
- condamné la société S1 à payer à A la somme de 1.591,60 euros avec les intérêts légaux sur la somme de 1.570,60 euros, à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- avant tout progrès en cause, admis la société S1 à prouver par l'audition de six témoins, trois groupes de faits invoqués à la base de la mise à pied ;
- reçu le recours de l'État, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;
- fixé la continuation des débats et réservé les demandes pour le surplus ainsi que les frais.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a, par application de l'article L.415-10(4) alinéa 6 du code du travail, constaté la résiliation du contrat de travail.

Quant à la régularité de la mise à pied, les juges de première instance ont fait un rappel des faits : enquête interne ordonnée suite à une plainte pour harcèlement moral de neuf salariés travaillant sous les ordres de A, qui aurait révélé des dysfonctionnements dans la prestation du travail de celle-ci : trois avertissements, en date des 25 août 2016, 18 octobre 2016 et 25 novembre 2016 : de nouveaux actes préjudiciables auraient été constatés en janvier/février 2017, tournant autour de quatre problèmes – abus et/ou fraude dans l’encodage des heures par rapport à celles réellement prestées par les enfants de A, C. et D. B – non-respect réitéré des instructions de la Direction, actes d’insubordination – non-respect des règles de procédure et de sécurité – menaces et comportement agressif et méprisant de A à l’égard de ses collègues de travail.

Ils ont ensuite analysé tant la lettre de mise à pied, que les trois avertissements, pour conclure qu’ils répondent tous à l’exigence de précision requise. Quant au caractère réel et grave des motifs, le tribunal a d’emblée rejeté des débats, par application de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, certaines attestations testimoniales versées par la société S1, qui étaient rédigées en langue portugaise et accompagnées d’une simple traduction libre. Il a ensuite examiné les faits invoqués dans les trois avertissements, pour retenir comme fondés celui relatif au refus de la reprise de la gestion des sites « X » et « Y » et celui de l’absence de mise à jour des contrats de travail. Il a retenu que les autres reproches n’étaient pas établis.

Pour les faits invoqués dans la lettre de mise à pied, le tribunal a retenu comme établi le reproche relatif à l’absence à la réunion hebdomadaire à 14.00 heures du 1<sup>er</sup> février 2017, celui en rapport avec le stockage de trois aspirateurs non contrôlés dans le local du site « Z » et celui concernant les menaces d’informer l’ITM de la présence de E sur son lieu de travail pendant un arrêt maladie. Il a retenu comme infondés les reproches relatifs au stockage d’un nombre trop important de produits, de l’absence du classeur d’exploitation sur le site « Q » et à la violation des normes de qualité ISO 9001 et des réglementations de sécurité en vigueur « *auxquelles la société S1 est soumise* ». Pour les autres reproches, la juridiction de premier degré a admis la société S1 à son offre de preuve par témoins.

Quant à l’indemnité compensatoire de congés non pris, cette même juridiction a retenu que le contrat de travail avait pris fin le 13 février 2017, que la fiche de salaire de janvier 2017 de A renseigne sur un report de congés de 2016 de 93,10 heures, que jusqu’au dit jour elle aurait eu droit pour l’année 2017 à 17 heures de congé. Comme elle aurait pris 32 heures de congé en février, elle aurait droit, par application des articles L.233-12 et L.233-14 du code du travail, au paiement de 78,10 heures, soit à la somme de 1.570,60 euros.

Quant aux primes et gratifications pour l’année 2016, les juges de première instance ont retenu que A n’a pas rapporté la preuve que le paiement desdites primes résulte

d'un usage constant, à savoir qui réunit les caractères de généralité, de constance et de fixité quant au montant ou au mode de calcul et a déclaré cette demande non fondée.

Quant au remboursement des frais de parking, le tribunal a retenu qu'ils résultent des tickets de parking versés et il a déclaré la demande y relative fondée pour le montant de 21 euros.

En exécution de ce jugement, les enquêtes se sont tenues les 16 et 17 mai 2018 et les contre-enquêtes en date des 14 et 21 juin 2018.

A l'audience fixée pour continuation des débats, le 28 septembre 2018, l'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte de l'augmentation de sa demande en remboursement à la somme de 45.003,99 euros.

Par jugement du 19 octobre 2019, le tribunal du travail a :

- rejeté des débats la farde « *IV* » contenant une pièce communiquée par Maître François CAUTAERTS,
- déclaré justifiée la mise à pied avec effet immédiat du 13 février 2017,
- déclaré non fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ, de l'indemnisation des préjudices matériel et moral ainsi que celle à titre de préjudice spécifique subi par la cessation du contrat de travail en rapport avec son statut de déléguée du personnel,
- déclaré non fondée la demande de A à titre de harcèlement moral,
- déclaré non fondé le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,
- condamné A à payer à la société S1 MCS S.A. une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- débouté A de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- fait masse des frais et dépens de l'instance et les a imposés pour ¼ à la société S1 MCS S.A. et pour ¾ à A.

Pour statuer comme elle l'a fait, la juridiction du travail a d'abord rejeté la farde de pièces « *IV* » versée le jour des plaidoiries par le mandataire de l'employeur, par application des articles 64, 279 et 282 du nouveau code de procédure civile, pour violation des droits de la défense.

Elle a ensuite rappelé que les reproches d'ores et déjà établis à l'encontre de A ne sont à eux seuls pas suffisamment graves pour justifier la mise à pied d'une déléguée ayant une ancienneté de service de vingt-trois ans.

Concernant la réalité du reproche fait à l'encontre de A de l'abus/fraude dans l'encodage des heures de travail de ses enfants C et D, le tribunal a estimé que le témoignage de L est suffisamment clair et précis pour établir qu'entre juillet et décembre 2016, A a effectivement parfois fait enregistrer des heures de présence fictives pour sa fille C. Il retient que C B a elle-même déclaré que pendant la période considérée elle n'a été présente sur le site que 4 à 5 fois, alors que les feuilles de présence versées en cause renseignent une présence plus importante.

La juridiction du travail a encore tenu pour établi que A a également enregistré des heures fictives pour son fils D, ce au vu des témoignages concordants de F, G et H, des affirmations fermes de I et du fait que les feuilles de présence de D renseignent encore plus d'heures que l'horaire avancé par D lui-même, qui n'a pas fait état de prestation d'heures supplémentaires.

Les juges de premier degré ont déclaré comme manquement extrêmement grave à l'obligation de loyauté et de fidélité envers l'employeur, de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait pour une contrôleuse de chantier de faire enregistrer des heures de travail fictives, de surcroît pour ses propres enfants. Ce fait justifie à lui seul la fin immédiate de la poursuite des relations de travail.

La juridiction du travail a ainsi dit justifiée la mise à pied du 13 février 2017 et a débouté A de ses demandes en indemnisation à titre d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité de départ, de préjudices matériel et moral ainsi que de celle à titre de préjudice spécifique subi par la cessation du contrat de travail en rapport avec son statut de déléguée du personnel.

Elle a encore déclaré non fondée la demande à titre de harcèlement moral.

En vertu de l'article L.521-4 (6) du code du travail, le recours de l'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a été déclaré non fondé.

De ce jugement du 19 octobre 2018, lui notifié en date du 30 octobre 2018, A a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier de justice du 6 décembre 2018.

L'appelante demande, par réformation, de ;

- déclarer abusive la mise à pied avec effet immédiat du 13 février 2017,
- déclarer fondées les demandes en indemnisation à titre d'indemnité de préavis, d'indemnité de départ, de préjudice matériel et moral, ainsi que celle à titre de préjudice spécifique subi par la cessation du contrat de travail en rapport avec son statut de déléguée du personnel,

- condamner la société S1 à lui payer la somme totale de 100.047,87 euros,
- condamner la société S1 à lui payer le montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile à titre d'indemnité de procédure pour chacune des deux instances,
- la relever de la condamnation à payer à la société S1 une indemnité de procédure de 1.000 euros,
- condamner la société S1 aux frais et dépens des deux instances et de voir déclarer commun l'arrêt à l'État, agissant en qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

L'appelante fait grief à la juridiction de première instance d'avoir entendu cinq témoins dont les attestations testimoniales ont été rejetées des débats, sans toutefois en tirer de conséquences juridiques.

Elle estime qu'à l'issue des enquêtes et contre-enquêtes, la société S1 n'a pas rapporté la preuve d'abus dans l'encodage des heures de travail de ses deux enfants, C B et D B, les allégations des témoins entendus étant imprécises et non pertinentes. L'appelante conteste avoir fait enregistrer des heures fictives sur les fiches de travail de ses enfants et conclut au caractère abusif de sa mise à pied, n'ayant pas manqué à ses obligations de loyauté et de fidélité envers son employeur depuis plus de vingt ans.

L'appelante réclame ainsi les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis (6 mois)	23.344,86 euros
- indemnité de départ (6 mois)	23.344,86 euros
- préjudice matériel (15 mois de période de référence)	13.358,15 euros
- préjudice moral	25.000,00 euros
- préjudice spécifique en lien avec son statut de déléguée	15.000,00 euros

L'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de l'appel en la pure forme, demande acte que pour autant que de besoins il interjette appel incident et requiert principalement la condamnation de la société S1 au règlement du montant de 45.003,99 euros par lui avancé au titre d'indemnités de chômage, sinon, subsidiairement la condamnation de A au même montant préindiqué.

La société S1 se rapporte à la sagesse de la Cour quant à la recevabilité de l'appel tant sur la forme que sur le fond et requiert la confirmation du jugement entrepris dans son intégralité.

La société S1 conclut que les reproches retenus à l'encontre de A dans le jugement du 20 avril 2018 sont « *à eux seuls, même considérés dans leur ensemble* », suffisamment graves pour justifier la mise à pied avec effet immédiat du 13 février 2017, alors qu'ils démontrent trois des quatre griefs y formulés, à savoir le non-respect des instructions de la Direction, le non-respect des procédures et règles de sécurité et les menaces et comportement agressif et méprisant à l'égard des collègues de travail.

Quant à l'abus/fraude dans l'encodage des heures de travail des enfants de A, la société S1 attire l'attention de la Cour sur le témoignage de C B et la pièce numéro « *II* » de Maître Coï-Maitzner, ainsi que sur le propre témoignage de D B.

L'enregistrement de ces heures de travail fictives serait constitutif d'une faute grave inacceptable et intolérable.

Quant aux menaces et comportement agressif et méprisant à l'égard des collègues de travail, la société S1 y revient, pour autant que de besoins. Elle considère que les enquêtes ont rapporté tant la preuve des insultes proférées à l'encontre de I que le conseil à L de se mettre en maladie afin de causer des problèmes à l'employeur, que finalement la volonté de A de « *faire tomber la société* ».

La mise à pied est définitivement régulière et fondée et la société S1 demande, à titre principal, de débouter l'appelante de ses demandes, sinon, à titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés en leur principe et leur quantum.

La société S1 réclame encore une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'appelante aux frais et dépens des deux instances.

A précise que les témoignages de I et de L sont à prendre avec la plus grande circonspection, parce que son éviction de la société S1 a été profitable à ces deux chefs d'équipe.

### **Appréciation de la Cour**

La Cour n'est actuellement saisie que de l'appel de A contre le troisième jugement rendu en première instance, à savoir celui du 19 octobre 2018. La Cour n'a partant pas à revenir ni sur les trois séries de reproches déclarées non fondées par le jugement du 20 avril 2018 (stockage d'un trop grand nombre de produits, absence du classeur d'exploitation sur le site « Q » et violation des normes ISO 9001 et des réglementations de sécurité en vigueur), ni sur les reproches dont ce même jugement du 20 avril 2018 a déclaré que leur réalité est établie (refus de reprendre la gestion des sites « X » et « Y », absence de mise à jour des contrats de travail,

non-assistance à la réunion hebdomadaire à 14.00 heures le 1<sup>er</sup> février 2017, volonté de miner l'autorité de son employeur aux termes d'un courriel du 9 février 2017 à l'attention de M, un client de la société S1, mise en danger du personnel par le stockage de trois aspirateurs non contrôlés dans le local du site « Z », menace d'informer l'ITM de la présence de E sur son lieu de travail pendant que celle-ci était en arrêt de maladie, alors que tel n'était pas le cas).

Il ne demeure par conséquent que les motifs suivants :

- abus/fraude dans l'encodage des heures de travail des enfants de A,
- volonté de dénigrer sa responsable directe E en ayant informé le 31 janvier J que les salariées sur le chantier du site « Université Q » quittaient leur poste plus tôt que l'horaire prévu, sur ordre de E,
- menaces et comportement agressif et méprisant à l'égard des collègues de travail, à savoir : (i) insultes proférées à l'égard de I entre le 12 et le 15 décembre 2016, et depuis le 13 janvier 2017 (ii) que depuis juillet 2016, elle a « voulu faire tomber la société ».

A ne conteste plus, comme en première instance, la précision desdits motifs. Elle ne reprend que certains reproches, pour conclure qu'ils ne sont pas établis et qu'ils ne sont pas suffisants pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Parmi ses demandes indemnitaires, elle ne reprend plus la demande en indemnisation du fait d'actes de harcèlement moral.

- **Régularité de la mise à pied quant à la réalité des motifs**

Aux termes de l'article L.415-10 (4) du code du travail ; « (4) *En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.*

*Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »*

Par courrier recommandé du 13 février 2017, la société S1 a signifié sa mise à pied avec effet immédiat à A, en lui reprochant principalement quatre séries de faits, dont seuls trois doivent encore être rapportés.

- 1) Pour l'encodage des heures des enfants de la mise à pied, la société S1 précise que le 17 janvier 2017 deux collègues de A, toutes deux chefs d'équipe, ont souhaité rencontrer Madame J pour l'informer que davantage d'heures de travail étaient inscrites sur les fiches de présence tant de la fille que du fils de A que celles réellement prestées.

Quant à la réalité de ce reproche, la Cour adopte, pour les faire siens, l'ensemble des longs et rigoureux développements du tribunal du travail à ce propos. Il ressort en effet des dépositions des témoins entendus lors des enquêtes que l'encodage des heures de travail des deux enfants de A posait problème, en ce qui concerne l'établissement de ces fiches (autres règles de remplissage et de gardiennage des fiches que pour les autres femmes/hommes de ménage) et en ce qui concerne le contenu de ces fiches (les heures inscrites ne correspondant pas aux heures réellement prestées).

La fille de A, C B, a elle-même déposé qu'elle avait un contrat de travail à mi-temps (de vingt heures par semaine) et qu'elle travaillait entre quatre et quatre heures et demie, en fonction du site sur lequel elle était affectée.

Il ressort toutefois de la lecture de ses fiches de travail qu'il n'est pas rare que six heures de travail y soient indiquées.

Le même constat peut être fait pour le fils, D B, qui a déposé avoir travaillé six heures par jour, en principe trois heures par jour sur chacun des deux sites où il « *passait la machine partout dans les couloirs, les salles...* ». En recoupant toutefois ses fiches de travail pour les deux chantiers « Y » et « X », la Cour voit qu'un total de sept, voire sept heures trente, s'y retrouve noté fréquemment.

Pour accentuer le tout, les autres témoins entendus précisent que si les fiches des autres salarié(e)s se trouvaient sur dans des casiers sur les sites respectifs, celles des enfants de A étaient soit gardées par leur mère, soit par les enfants eux-mêmes.

Ces témoins ont encore rajouté n'avoir vu travailler D B qu'entre une heure et une heure trente par chantier (K) ou entre un quart d'heure et une heure (G et F).

Le témoin I a déposé que le fils D ne faisait pas plus que deux à deux heures et demie de travail par jour en total sur les deux sites. Quand elle faisait les

pointages avec A, cette dernière notait son fils et le témoin les « *autres femmes* ».

Le témoin L a déposé qu'elle devait établir les fiches de travail du site sur lequel était affectée « C ». Lorsque deux fois par mois elle effectuait les pointages avec A, celle-ci lui dictait les heures « des femmes », ainsi que les heures de « *sa fille C, même pour des jours que celle-ci n'y avait pas travaillé* ». Quant à ce point, le témoin a terminé ainsi : « *Peu de temps avant d'aller voir Madame J, j'ai interpellé Madame A à ce sujet. Je lui ai dit que ce n'était pas honnête, mais elle ne s'est pas expliquée et elle s'est contentée de me demander de noter les heures qu'elle m'indiquait et qu'elle était ma supérieure et que je devais faire ce qu'elle me disait* ».

De tout ce qui précède, il ressort clairement que le reproche de l'abus/fraude dans l'encodage des heures de travail des enfants de A est rapporté.

- 2) Quant au dénigrement de la responsable E, les témoins entendus n'ont rien affirmé de concret, de sorte que ce reproche n'est pas donné.
- 3) Quant aux menaces, comportements agressifs et méprisants de A à l'égard de ses collègues de travail, il ressort du témoignage de K que le comportement de A était très changeant à l'égard de ses équipes (« Je pensais qu'elle était bipolaire ») et elle aurait nommé « I » de « *bruxa, vielle tuberculeuse* » et les « *femmes de Q, cochonnes* ». La témoin a souvent entendu A dire que « *si elle tombe, la société va tomber avec elle* ».

La témoin G estime que parfois, quand A arrivait « *elle commençait tout de suite avec un ton agressif. Elle criait parfois* ».

La témoin F sait aussi que A mentionnait parfois « *Madame I comme velha bruxa* ».

La témoin I a déposé : « *en décembre 2016 (...) A lui disait « Mets ton doigt dans ton cul et sens-le ! »* ». Le 13 janvier 2017 à 20.35 heures, A lui a envoyé le message suivant sur son portable privé « *Velha tuberculosa* ».

La témoin termine ainsi « *Quand il avait parfois des choses désagréables entre elle et le bureau, elle disait « s'il m'arrive quelque chose, je fais tomber l'entreprise avec moi »* ».

Ce reproche est ainsi également rapporté.

- **Régularité de la mise à pied quant à la gravité des motifs**

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié protégé, il faut que le fait imputé soit tel que son maintien ne puisse être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise. Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Au vu de ce qui précède, soit de la preuve rapportée de fausses indications dans le nombre d'heures prestées par ses enfants ainsi que de comportements agressifs, menaçants et méprisants à l'égard de ses collègues, sans oublier les motifs déjà avérés dans le jugement du 20 avril 2018, la mise à pied a été prononcée pour de justes et graves motifs. Il est en effet inacceptable qu'une inspectrice avec une ancienneté de plus de vingt-trois ans auprès du même employeur se permette d'être critiquable, surtout en favorisant ses propres enfants tout en créant un préjudice matériel certain à son employeur. Ce faisant, elle a également heurté les autres salarié(e)s travaillant au sein de ses équipes, qui se sont rendus compte de ce qu'elle avantageait ses enfants, et elle a créé un mauvais exemple tout comme un mauvais climat de travail.

Ce climat a été exacerbé par des remarques méchantes et méprisantes à l'égard des collègues, même en dehors des heures normales de travail, en les contactant par « sms » sur leurs portables privés.

La fidélité nécessaire à son employeur a de même été mise à néant, en souhaitant le faire tomber, si elle devait tomber.

A s'est arrogée des droits qu'elle n'avait pas à l'égard de ses collègues et de la direction de la société S1. Elle a très gravement manqué à ses obligations générales de salariée, notamment celle de loyauté, de probité et de fidélité.

La mise à pied du 13 février 2017 reste partant justifiée, par confirmation du jugement entrepris.

- **Indemnisation requise**

Au vu de la confirmation du caractère justifiée de la mise à pied de A, il y a encore lieu de confirmer le jugement a quo en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ, de la réparation de ses préjudices matériel et moral et de celle en réparation du préjudice spécifique subi par la cessation du contrat de travail en rapport avec le statut de déléguée

- **La demande de l'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi**

L'État, ès qualités, réitère, comme en première instance, sa demande à voir condamner principalement la société S1 et subsidiairement A, au remboursement de la somme de 45.003,99 euros, avancée par lui à titre d'indemnités de chômage pour la période de mai 2017 à août 2018.

Il convient encore de confirmer le jugement entrepris, par application de l'article L.521-4 (6) du code du travail, en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de l'État, pris ès qualités, en obtention de la somme de 45.003,99 euros de la partie malfondée au litige.

- **Les indemnités de procédure**

A réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances. Au vu du sort réservé à son appel, ces demandes sont à rejeter et il n'y a pas lieu de la décharger de la condamnation à payer la somme de 1.000 euros à la société S1 prononcée en première instance, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société S1 réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel. Au vu de l'issue de l'instance d'appel, il y a lieu de dire fondée cette demande à concurrence de 1.500 euros.

### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

**confirme**, bien que partiellement pour d'autres motifs, le jugement du 19 octobre 2018,

rejette les demandes de A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

dit fondée la demande de la société anonyme S1 SA en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne société anonyme S1 SA à payer à la société anonyme S1 SA la somme de 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne société anonyme S1 SA aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET et de Maître François CAUTAERTS, avocats à la Cour, qui affirment en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.