



## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 DECEMBRE 2011

R.G. 2007/AM/ 20.608

Contrat de travail d'ouvrier – Rupture pour motif grave – Ouvrière exerçant les fonctions de « quality control » au sein d'une entreprise de conditionnement de produits pharmaceutiques – Refus d'exécuter le contrat de travail suivant les modalités convenues (travail à pauses) – Acte d'insubordination constitutif de motif grave.

Article 578, 1° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

T. A.,

Appelante, comparissant en personne assistée de son conseil Maître Quinet, avocate à Mont-sur-Marchienne ;

CONTRE :

La S.A. X.

Intimée, comparissant par son conseil Maître Roche, avocat à Louvain-la-Neuve ;

\*\*\*\*\*

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

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

R.G. 2007/AM/ 20.608 -

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 27/11/2006 par le tribunal du travail de Charleroi, appel formé par requête déposée au greffe le 15/3/2007 ;
- l'arrêt prononcé le 29/6/2009 par la Cour de céans, autrement composée, qui a dit, dès à présent, pour droit que la SA. X avait respecté le délai légal de trois jours visé par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3/7/1978 et qui, avant de statuer sur le fondement de la requête d'appel portant sur le caractère non fondé du licenciement pour motif grave signifié à Mme T. et sur le caractère abusif de la mesure de licenciement intervenue, autorisa, par application des dispositions de l'article 915 du Code judiciaire, la SA. X à rapporter la preuve par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, de trois faits précis, pertinents et admissibles ;
- le procès-verbal d'enquêtes directes autorisées à la partie intimée et notifié le 4/5/2010 ;
- les procès-verbaux d'enquêtes contraires autorisées à la partie appelante dressés et notifiés les 29/10/2010 et 16/11/2010 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise sur pied de l'article 747, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire le 13/12/2010 et notifiée le même jour ;

Vu, pour la SA. X, ses conclusions après enquêtes reçues au greffe le 10/3/2011 ;

Vu, pour Mme T., ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 27/4/2011 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 7/11/2011 où l'affaire fut reprise ab initio sur les points non tranchés par la Cour de céans en raison de la composition différente du siège ;

Vu le dossier des parties ;

★ ★ ★

**RAPPEL DES FAITS DE LA CAUSE ET DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE :**

Il appert des conclusions des parties, de leurs dossiers ainsi que des explications recueillies à l'audience que Mme T., née le .....1972, a été engagée par la SA. X (société active dans le domaine du conditionnement secondaire de médicaments) en qualité d'ouvrière dans le cadre d'un contrat à durée déterminée du 23/3/1998 au 24/4/1998.

R.G. 2007/AM/ 20.608 -

L'article 2 de ce contrat prévoyait que :

*«La durée hebdomadaire de travail comporte 38 heures par semaine et l'horaire de travail est celui prévu au règlement de travail.*

*Le travailleur sera incorporé dans :*

- l'équipe de jour, où un décalage horaire de 2 à 3 heures par jour peut être imposé*
- l'équipe de roulement de l'avant-midi et de l'après-midi pouvant être imposé*

*Les prestations de l'ouvrier(ère) sont à réaliser entre 06h. 00 et 22h.00. Les prestations sont à réaliser à raison de 7h.36 (7h60/100è) par jour et de 5 jours par semaine, en ce compris le samedi. L'application de ce principe se fera en fonction des besoins de l'entreprise. »*

Un avenant au contrat de travail a été signé le 23/4/1998 prolongeant celui-ci pour une durée d'un mois jusqu'au 25/5/1998.

En date du 8/6/1998, Mme T. a été engagée, dans les mêmes conditions, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par avenant signé le 13/4/2004, Mme T. a été affectée à une tâche d'opératrice QC (« Quality Control »).

En date du 21/1/2005, Mme T. se vit signifier son congé pour motif grave au terme d'un courrier recommandé libellé comme suit :

*«Madame,*

*La présente fait suite à notre entretien en mes bureaux de ce 19 janvier 2005 à 16 heures 30.*

*Lors de votre engagement, vous avez accepté d'exécuter, si nécessaire, vos prestations d'ouvrière « quality control » dans un régime horaire à pause.*

*Ce 19 janvier 2005, dans le courant de la matinée, je vous ai demandé de bien vouloir exécuter vos prestations à pause, à votre convenance, soit dans le régime horaire de 6 à 14 heures, soit dans celui de 14 à 22 heures et ce, à dater de ce lundi 24 janvier 2005 jusqu'à la mi-février 2005 environ.*

*Je vous ai expliqué que notre société était contrainte par sa cliente, la SA J. Pharmaceutica, de livrer les conditionnements du produit Gyno-Daktarin, sur lequel vous travaillez depuis la mi-décembre environ, à un rythme plus soutenu.*

*Vous avez refusé d'accéder à ma demande.*

*Je vous ai invité à y réfléchir et à vous présenter en mes bureaux le même jour à 16 h.30.*

*Lors de cet entretien, je vous ai réitéré ma demande.*

R.G. 2007/AM/ 20.608 -

*Vous avez une nouvelle fois refusé de travailler à pause, demandant que ce soit d'autres collègues de travail qui le fassent en vos lieu et place.*

*Je vous ai expliqué que pour des questions d'organisation du travail, il était impossible de distraire vos collègues des postes de l'avail – sur machines – auxquels elles étaient affectées.*

*Vous avez persisté dans votre refus.*

*Alors que je vous demandais de bien vouloir me confirmer celui-ci par écrit, vous vous y êtes refusée.*

*Un tel refus d'ordre caractérisé et réitéré, qui plus est, exprimé devant d'autres membres du personnel, constitue un motif grave justifiant votre renvoi immédiat sans préavis ni indemnité.*

*Il est en effet radicalement et immédiatement impossible de poursuivre votre contrat de travail, dès lors que de manière délibérée, vous vous soustrayez à l'exécution d'obligations auxquelles vous avez souscrites librement lors de votre engagement et qui de manière ponctuelle, à l'occasion de surcroûts extraordinaire de travail, sont absolument indispensables au bon suivi de notre production.*

*Vos documents sociaux ainsi que votre décompte final de rémunération jusqu'à ce 20 janvier 2005 inclus vous seront transmis par l'intermédiaire de notre secrétariat social.*

*Pour la bonne règle, la présente vous adressée à la fois par courrier ordinaire et recommandé. (...) ».*

Le certificat de chômage C4 détailla comme suit le motif précis de chômage : «*Refus d'ordre*».

Mme T. a contesté le motif de son licenciement aux termes d'un courrier du 27/1/2005.

Il s'en est alors suivi un échange de correspondances entre le conseil de la SA. X et le syndicat de Mme T., chaque partie maintenant sa position.

Par citation signifiée le 8/12/2005, Mme T. assigna la SA. X devant le tribunal du travail de Charleroi aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 2.013,92 €, à titre d'indemnité de rupture ;
- 8.727€, à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif ;

Mme T. sollicite que les sommes soient majorées des intérêts légaux, moratoires et judiciaires depuis la date d'exigibilité de chaque somme due jusqu'à parfait paiement.

R.G. 2007/AM/ 20.608 -

Mme T. postula, également, la condamnation de la SA. X à lui délivrer un nouveau formulaire C4, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard et ce à dater du 15<sup>ème</sup> jour suivant le prononcé du jugement à intervenir.

Enfin, Mme T. sollicita la condamnation de la SA. X aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement.

Aux termes du jugement dont appel, le premier juge déclara la demande recevable mais non fondée et condamna Mme T. aux frais et dépens de l'instance non liquidés.

Dans les motifs du jugement, le premier juge estima que le refus de Mme T. d'exécuter le contrat de travail selon les modalités convenues constituait un acte d'insubordination qui, vu les circonstances particulières (1°. le contrat de travail prévoyait que le régime de pauses pouvait être imposé en fonction des besoins de l'entreprise ; 2°. Mme T., qui exerçait une fonction de confiance, a exprimé une première fois son refus en présence de deux collègues de travail, pouvant, ainsi, susciter chez ces dernières le sentiment qu'il était possible de ne pas accepter un régime de travail «à pauses» pourtant imposé par le contrat de travail alors que la question des horaires de travail posait problème) était constitutif d'une faute grave entraînant, dans le chef de l'employeur, une perte irrémédiable de confiance.

Le premier juge déclara, par conséquent, non fondé le chef de demande relatif à l'indemnité pour licenciement abusif.

Mme T. interjeta appel de ce jugement.

□ □ □

**ENSEIGNEMENT A DEDUIRE DE L'ARRET PRONONCE LE 29  
JUN 2009 :**

Par arrêt prononcé le 29/6/2009, la Cour de céans a considéré que la lettre de notification des motifs graves avait été rédigée avec une précision suffisante et que la SA. X avait parfaitement respecté le délai légal de trois jours prescrit par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978.

D'autre part, dans le cadre de son analyse portant sur l'examen du fondement de la faute grave constitutive de motif grave reprochée à Mme T., la Cour de céans a relevé qu'elle était confrontée à des versions de fait qui n'étaient pas superposables dès lors qu'elles divergeaient sur le déroulement exact des faits litigieux et la nature des intentions prêtées aux intéressés.

La Cour de céans estima, dès lors, que pour apprécier le fondement de la requête d'appel de Mme T., il s'imposait de faire droit à la demande d'enquêtes formulée, à titre subsidiaire, par la SA. X qui supporte la charge de la preuve de la matérialité de la faute grave constitutive de motif grave imputée à Mme T..

La Cour de céans autorisa la SA. X à apporter la preuve, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, des faits précis et pertinents suivants :

1. *Le 19 janvier 2005 dans la matinée aux alentours de 10H00, Monsieur M. s'est présenté dans le local où travaillait l'équipe N° 7 parmi laquelle figurait Madame T. et a précisé qu'à dater du 24 janvier 2005, il conviendrait qu'elle travaille à pauses en qualité de QC pour une durée d'environ trois semaines en vue de satisfaire aux exigences de la commande GYNO DAKTARIN émanée de la firme J. PHARMACEUTICA, les pauses pouvant être prises selon les horaires en vigueur dans l'entreprise, soit à partir de 06 heures, soit à partir de 14h00. A cette occasion, Madame T. a exprimé l'opinion selon laquelle « Cela ne l'arrangeait pas » et « qu'il fallait trouver quelqu'un d'autre ».*
2. *Après avoir consulté le service de production quant à la possibilité de trouver une remplaçante à Madame T. et s'être vu adresser une réponse négative, le 19 janvier 2005, dans le courant de l'après-midi, aux alentours de 15 heures, Monsieur M. s'est à nouveau présenté à l'équipe où travaillait notamment Madame T. pour lui confirmer sa demande du matin et l'impossibilité de trouver une remplaçante, ce à quoi, Madame T. a réitéré que « cela ne l'arrangeait pas ». Monsieur M. invita ensuite Madame T. à réfléchir et à venir en son bureau vers 16 H 30.*
3. *Le 19 janvier 2005 aux alentours de 16H30 dans le bureau de Monsieur M., celui-ci a redemandé à Madame T. si elle voulait bien travailler à pauses, ce à quoi il fut répondu négativement. Madame T. a alors une nouvelle fois sollicité de pouvoir être remplacée par une autre collègue QC. Monsieur M. lui a réexpliqué qu'il ne pouvait ce faire, les autres QC étant requis sur d'autres travaux. Il a de même rappelé à Madame T. qu'elle avait signé un contrat acceptant de faire les pauses. A la fin de l'entretien, constatant que Madame T. se refusait toujours à faire des pauses, il lui a demandé de signer un document actant ce refus. Madame T. s'est refusée à signer ce document et est sortie du bureau.*

Enfin, la Cour de céans réserva à statuer sur le second chef de demande originaire formulé par Mme T. à savoir celui portant sur le licenciement abusif.

**POSITION DES PARTIES APRES LA TENUE DES ENQUETES  
DIRECTES ET CONTRAIRES :**

**A. Madame T.**

Mme T. s'est attachée à examiner les témoignages relatifs à chaque fait coté.

S'agissant du fait coté 1, Mme T. indique qu'il ressort des témoignages livrés sous la foi du serment que la matérialité de ce fait n'est pas établie, les témoins étant unanimes pour considérer que contrairement à ce qu'il affirme, M. M. ne s'est pas présenté dans le local où elle travaillait le 19/1/2005 dans la matinée.

Mme T. en conclut qu'elle n'aurait, dès lors, pas pu tenir les propos lui prêtés.

En ce qui concerne le fait coté 2, Mme T. relève qu'il appert de l'ensemble des témoignages qu'elle n'a pas opposé de refus catégorique à la demande formulée par M. M., se limitant à signaler à ce dernier que compte tenu des difficultés familiales qu'elle rencontrait et qui étaient connues de tout le personnel, elle souhaitait éviter autant que possible de prester un travail à pauses.

S'agissant du fait coté 3, Mme T. C.ste formellement le C.nu de l'entretien qui eut lieu dans le bureau de M. M..

Mme T. relève, à cet effet, que tous les témoins entendus ont prétendu n'avoir pu saisir le C.nu de la conversation litigieuse de telle sorte qu'il faut en conclure que l'intimée ne rapporte pas la preuve du fait allégué.

Selon Mme T., les témoignages recueillis n'ont fait que confirmer la version des faits présentée par ses soins à savoir que la réponse fournie à M. M. (« *moi ça ne m'arrange pas* ») ne peut être assimilée à un refus d'ordre exprimé de manière péremptoire et brutale mais était, au contraire, la manifestation d'un cri du cœur irréfléchi qu'elle a tenté d'expliquer à M. M. en lui faisant savoir qu'elle n'avait jamais eu l'intention de refuser les modalités de travail que celui-ci lui imposait.

Mme T. relève, également, que dans la lettre de congé pour motif grave, la SA. X n'a jamais fait référence qu'à une seule visite de M. M. le 19/1/2005 ; il tombe sous le sens, selon Mme T., que si M. M. avait essuyé deux refus de sa part, il n'aurait pas manqué d'en faire état dans la lettre de congé.

Enfin, Mme T. fait observer que le lendemain des faits litigieux, soit le 20/1/2005, elle a presté normalement ce qui atteste de sa volonté d'accomplir son travail à pauses que souhaitait lui faire exécuter M. M.,

ceci selon un horaire qui ne lui avait encore été précisé et ajoute qu'elle a toujours exercé son travail à l'entière satisfaction de son employeur.

Mme T. estime que l'intimée ne rapporte pas la preuve du motif grave qu'elle invoque.

### **B. La S.A. C.R.N.A.**

La SA. X relève qu'il résulte des enquêtes qu'il a été demandé à plusieurs reprises à Mme T. de bien vouloir effectuer un travail à pauses en qualité de « quality control » dans le cadre de l'exécution d'une commande de Gyno-Daktarin pour compte de la firme J. PHARMACEUTICA, M. M. s'étant entendu répondre par M. T., également à plusieurs reprises, que « cela ne l'arrangeait pas ».

La SA. X fait valoir que si un doute peut être entretenu sur le point de savoir si M. M. est passé dans la salle où prestait M. T. le matin et l'après-midi, il n'en demeure pas moins que la demande de travailler à pauses fut formulée, à tout le moins, à deux reprises dans l'après-midi tant par M. M. qu'indirectement par la secrétaire de ce dernier, Mme C., laquelle a invité Mme T. à tenter de trouver une solution et ce d'autant qu'il lui avait été rappelé qu'il ne pouvait être pourvu utilement à son remplacement en qualité de « quality control ».

Enfin, relève la SA. X, Mme T. n'a justifié, auprès de M. M., d'aucun motif légitime lorsqu'elle a opposé un refus à sa demande, Mme T. ne faisant même pas allusion à des difficultés familiales dans sa lettre du 27/1/2005 adressée à la SA. X en réponse à la notification de son congé pour motif grave.

La SA. X estime qu'au travers de son refus réitéré, Mme T. savait pertinemment bien qu'elle refusait, d'une part, de se soumettre aux instructions de son employeur, conformes aux prescriptions de son contrat de travail et de ses avenants successifs, et, d'autre part, mettait en conséquence celui-ci, ainsi que l'ensemble de ses collègues de travail dans de très lourdes difficultés d'organisation.

Face à un tel refus réitéré, estime la SA. X, elle ne pouvait plus conserver sa confiance en Mme T. et ce d'autant plus que le refus fut exprimé par une opératrice « quality control » en présence d'autres membres du personnel.

La SA. X estime que le motif grave est fondé.

D'autre part, la SA. X fait valoir que même si, par impossible, la Cour devait considérer que le licenciement pour motif grave de Mme T. n'est pas fondé, encore faudrait-il considérer que celui-ci n'est pas abusif.

En effet, fait valoir la SA. X, le licenciement de Mme T. est intimement lié à son attitude et n'est, partant, pas abusif.



En outre, observe la SA. X, il s'appuie sur des nécessités objectives d'organisation et de contraintes liées au processus de production.

□ □ □

## **DISCUSSION – EN DROIT :**

### **I. FONDEMENT DE L'APPEL.**

#### **I. 1. Quant au premier chef de demande portant sur l'absence de fondement du licenciement pour motif grave notifié à Mme T..**

Il résulte de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge de fond :

- 1) l'existence d'un fait fautif (voyez : Cass., 23.10.1989, J.T.T. 1989, p.432 et Cass., 06.03.1995, J.T.T. 1995, p.281) ;
- 2) la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles et contractuelles (Cass., 09.03.1987, J.T.T. 1987, p.128 et C.T. Bruxelles, 24.12.2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

Comme le relève avec pertinence H. DECKERS (« Le Licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 21), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans lesquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de Cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 21/03/1968, Pas., I, p. 897 ; Cass., 16/06/1971, Pas., I, p. 992 ; Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

Aux termes de l'article 17 de la loi du 3/7/1978, le travailleur contracte, notamment, l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues. Il doit, en outre, agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou préposés en vue de l'exécution du contrat.

La Cour de céans a rappelé la nature de l'obligation incombant au travailleur : sauf en ce qui concerne les contraintes matérielles inhérentes à l'exécution de la prestation (présence sur le lieu de travail, respect de l'horaire, ...), le travailleur, en mettant sa capacité de travail à la disposition de l'employeur, contracte une obligation de moyen laquelle s'apprécie par rapport au travail convenu et non une obligation de résultat (C.T. Mons, 28/4/2000, J.T.T., 2000, p. 504).

R.G. 2007/AM/ 20.608 -

L'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail qui est l'autorité de l'employeur (voyez : C.T. Bruxelles, 23/5/2000, Bull. FEB, 2000, p. 118).

Cependant, tempère la Cour du travail de Bruxelles, il s'impose que cette insubordination se révèle sans ambiguïté aucune et qu'elle ait trait à un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son travailleur c'est-à-dire qui correspond à son contrat de travail et ne viole aucune norme juridique ou morale incontestée.

La jurisprudence estime, en d'autres termes, selon B. PATERNOSTRE que « des raisons légitimes peuvent justifier un refus d'ordre et que la subordination ne s'assimile pas à une soumission aveugle » (voyez : B. PATERNOSTRE, « Motif grave : les enseignements de la jurisprudence », Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2008, p. 89).

En l'espèce, la SA. X fait grief à Mme T. d'avoir refusé de prêter en qualité d'ouvrière « quality control » (QC), selon un régime de pauses, à dater du lundi 24/1/2005 jusqu'à la mi-février 2005, aux fins d'assurer le suivi d'une commande du produit Gyno-Daktarin envoyée par la SA J. PHARMACEUTICA.

Selon la SA. X, un tel refus d'ordre caractérisé et réitéré, exprimé, qui plus est, devant d'autres membres du personnel, constitue un motif grave justifiant le renvoi immédiat sans préavis ni indemnité de Mme T. qui était la seule personne susceptible de répondre favorablement à cette demande en raison de l'organisation du travail au sein de la société.

Il résulte des enquêtes tant directes que contraires qu'il ne saurait être contesté qu'en date du 19/1/2005, M. M. a demandé, au moins à deux reprises, à Mme T., de bien vouloir effectuer un travail à pauses en qualité de « quality control » pour assurer le suivi d'une commande de Gyno-Daktarin pour compte de la firme SA J. PHARMACEUTICA.

Si les enquêtes tant directes que contraires n'ont pas permis de lever tout doute sur le passage ou non de M. M. au sein de la salle de production n° 7 le matin du 19/1/2005, tous les témoins sont, cependant, formels pour reconnaître qu'à tout le moins M. M. s'est présenté vers 15 heures au sein de la salle de production n° 7 où travaillait Mme T. et que sa démarche avait pour seul objectif d'inviter Mme T. à effectuer un travail à pauses pour assurer, en qualité de QC, le suivi d'une commande de Gyno-Daktarin, ce à quoi Mme T. répondit que « *cela ne l'arrangeait pas* » (voyez témoignages de Cindy POLOME, Patricia HOCQUET, Aurore LEFEVRE, Isabelle KOWALSKI).

La seconde intervention de M. M. (selon le témoignage de Mme Virginie C. (secrétaire de M. M.), cette dernière aurait tenté d'infléchir la position arrêtée par Mme T. après la première demande lui adressée par M. M. (qu'elle situe, quant à elle, le matin) en l'invitant, toutefois, sans succès, à aller trouver personnellement M. M.), le conduisit à convoquer Mme T. dans son bureau, le même jour à 16 heures 30', dès lors que selon le

témoignage de Mme C., des démarches avaient été entreprises par les responsables de la société, en ce compris Mme B. (pharmacienne d'industrie) pour tenter de trouver une solution de rechange face au refus manifesté par Mme T.. Néanmoins, selon Mme C., il ne fut pas possible de confier la tâche proposée à Mme T. à une autre QC car tous les travailleurs se voyant attribuer pareille responsabilité étaient affectés à des lignes de production GSK (Glaxo Smith Kline).

La matérialité des faits cotés 1 et 2 est assurément établie à quelques détails près (nombre de passages exacts de M. M. au sein de la salle de production n° 7 où prestait Mme T.).

D'autre part, si la Cour de céans reconnaît qu'aucun membre du personnel de la SA. X n'a été témoin du C.nu des propos échangés entre Mme T. et M. M. dans le bureau de ce dernier, le 19/1/2005 vers 16 heures 30', il n'en demeure pas moins qu'il ressort, sans ambiguïté aucune, de la lettre que Mme T. a adressée à M. M. le 27/1/2005 que contrairement à ce qu'elle allègue, M. M. a bien réitéré sa demande de travail selon un régime de pauses.

Mme T. y précise à ce sujet ceci : « Je vous ai demandé s'il n'était pas possible que temporairement vous demandiez à une de mes collègues d'effectuer des travaux à pause mais vous vous êtes entêté et avez maintenu que c'était à moi qu'il demandait de travailler à pause et à personne d'autre ».

Comme l'observe avec pertinence le premier juge, on n'aperçoit pas les raisons pour lesquelles Mme T. aurait formulé pareille demande si M. M. n'avait pas réitéré sa demande de travailler selon un régime de pauses.

Mme T. reconnaît, également, dans ce courrier, que M. M. a maintenu sa position à savoir que c'était à elle qu'il demandait d'effectuer des pauses.

Le C.nu de cette lettre corrobore la version des faits soutenue par la SA. X selon laquelle Mme T. a réitéré, lors de cet échange, sa position selon laquelle elle ne désirait pas, ne fût-ce que temporairement, répondre de manière favorable à la demande lui soumise par M. M. puisqu'elle ne prétend pas dans ce courrier qu'elle aurait changé d'avis après cette entrevue.

Or, sachant que la lettre de congé n'a été notifiée que le 21/1/2005 (soit deux jours après les échanges du 19/1/2005), Mme T. aurait pu aisément, après avoir opposé une fin de non-recevoir à la demande de M. M., revenir sur sa position, dès le lendemain, en avisant quant à ce soit M. M. soit sa secrétaire voire en évoquant un motif légitime (telles que des difficultés familiales) de nature à justifier la décision arrêtée par ses soins lors de l'entretien avec M. M..

Il s'impose, dès lors, de considérer qu'en déclarant que « *cela ne l'arrangeait pas* » de travailler selon un régime de pauses, en sollicitant, ensuite, que soit temporairement confié à une autre collègue le travail lui

demandé, Mme T. a refusé d'exécuter le contrat de travail avénu entre les parties selon les modalités qui y étaient prévues.

Au travers de son refus réitéré, Mme T. n'ignorait absolument pas qu'elle refusait, d'une part, de se soumettre aux instructions de son employeur au demeurant parfaitement conformes aux prescriptions de son contrat de travail et de ses avenants et, d'autre part, plaçait celui-ci ainsi que l'ensemble de ses collègues de travail dans des difficultés d'organisation.

Les enquêtes ont, également, permis de relever que ce refus non justifié de manière légitime fut exprimé en présence d'autres membres du personnel.

Cet élément constitue d'autant plus une circonstance aggravante que Mme T. était investie d'une mission d'encadrement et de supervision, statut qui lui imposait d'adopter un comportement en adéquation avec la confiance placée en elle par son employeur.

Il y a lieu de considérer le refus réitéré de Mme T. d'exécuter le contrat de travail selon les modalités convenues comme la manifestation d'un acte d'insubordination constitutif d'une faute grave justifiant la rupture des relations contractuelles pour motif grave.

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel qui a déclaré ce chef de demande non fondé et, partant, de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

**I. 2. Quant au second chef de demande portant sur le licenciement abusif.**

Dès lors que la Cour de céans estime que le licenciement pour motif grave signifié à Mme T. est fondé, il ne saurait bien évidemment présenter un caractère abusif.

Ce chef de demande doit, également, être déclaré non fondé.

Il s'impose, ici aussi, de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

\* \* \* \*

**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,

R.G. 2007/AM/ 20.608 -

Déclare la requête d'appel non fondée ;

Déboute Mme T. de ses demandes originaires ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne Mme T. aux frais et dépens des deux instances liquidés par la S.A.X. à la somme de 1.428,64 € se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de premier degré : 218,64 €.
- indemnité de procédure de base de degré d'appel dans la tranche comprise entre 10.000,01 € et 20.000,00 € : 1.210,00 €.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 19 décembre 2011 par le Président de la 2<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Mons composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller président la Chambre ;  
Monsieur G. MUSIN, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur A. WINS, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,  
Monsieur S. BARME, Greffier.

qui en ont préalablement signé la minute.