

Numéro de rôle 19/148/A
Numéro de répertoire 2021/M65
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause B... e c/ INSTITUT LE FOYER DE ROUCOURT ASBL
Type de Jugement Jugement interlocutoire

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

**Audience publique du
19 mars 2021**

Rép. n° : 2021/M&S

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX NEUF MARS DEUX MILLE VINGT ET UN

En cause de :

B:
7540 KAIN, rue des Ecoles, 13,

partie demanderesse,
comparaissant en personne et assistée par Maître N. CHEVALIER, avocat dont le cabinet est sis à Tournai ;

Contre :

INSITUT LE FOYER DE ROUCOURT ABSL, B.C.E. 0406.672.401,
7601 ROUCOURT, place de Roucourt, 11,

partie défenderesse,
représentée par Maître A. AMAURY loco Maître F. RAEPSAET, avocat dont le cabinet est sis à Bruxelles ;

---oOo---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Eléments de procédure :

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties à l'audience publique du 19 février 2021, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la citation introductive d'instance du 5 mars 2019 en vue de faire comparaître les parties à l'audience du 15 mars 2019 ;
- la pièce de la partie défenderesse, déposée à l'audience du 15 mars 2019 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 15 mars 2019 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 20 mars 2020, à laquelle la cause a été remise sans date en raison de la pandémie ;
- les conclusions de la partie défenderesse, entrées au greffe le 7 mai 2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, entrées au greffe le 9 juillet 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 13 septembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 14 novembre 2019 ;
- la pièce de la partie défenderesse, entrée au greffe le 26 décembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 30 décembre 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse, entré au greffe le 6 janvier 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 5 mars 2020 ;
- les avis de fixation adressés aux parties pour l'audience publique du 19 février 2021.

II. Objet de la demande et position des parties :

Aux termes de la citation du 5 mars 2019, monsieur B' / sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- 1 € à titre provisionnel au titre d'indemnité compensatoire de préavis de 31 mois et 15 semaines ;
- 1 € à titre provisionnel du chef de frais de déplacements impayés depuis plusieurs années ;
- 1 € à titre provisionnel au titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable de 17 semaines ;
- 1 € à titre provisionnel du fait du dommage subi pour l'absence de remise de l'ensemble des documents sociaux, en ce compris les fiches de salaires, compte individuel etc., de même qu'au titre de prime de fin d'année 2018 et d'arriérés pour le paiement des pécules et double pécule de vacances 2018/2017 et 2019/2018, de même que toute autre somme qui serait due.

Monsieur B sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure, et demande que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

Aux termes de ses conclusions déposées le 9 juillet 2019 (pièce 7 du dossier de procédure), monsieur B sollicite également la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 40.271,45 € du chef de licenciement abusif.

Aux termes de ses dernières conclusions déposées le 14 novembre 2019 (pièce 10 du dossier de procédure), monsieur B demande au tribunal de :

- Déclarer l'action recevable et fondée ;
- avant dire droit et pour autant que de besoin, ordonner à la partie demanderesse de produire au dossier le rapport qui a été établi suite à son audition en relation avec l'incident du 24 octobre 2018 qui a fait l'objet d'un avertissement le 13 novembre 2018 ;
- Dire pour droit que le licenciement pour motif grave est nul, pour n'avoir pas été notifié par la personne habilitée et/ou n'avoir pas respecté les délais de notification ;
- Condamner en conséquence la partie défenderesse :
 - à lui payer 82.461,23 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis de 31 mois et 15 semaines, montants à majorer des intérêts légaux à dater du 26 novembre 2018 ;
 - à lui payer 1 € à titre provisionnel sur un montant évalué à 2.000,00 € du chef de frais de déplacements impayés depuis plusieurs années ;
 - à lui payer 1 € à titre provisionnel sur un montant évalué à 1.890,90 € au titre de prime de fin d'année, prorata temporis ;
 - à lui remettre les documents sociaux corrigés relatifs à la rupture (C4) et aux indemnités allouées dès à présent.
- surseoir à statuer pour le surplus sur :
 - les montants dus du chef des demandes ci-avant dans l'attente de leur détermination précise ;
 - la somme d'1 € à titre provisionnel pour indemnité forfaitaire à la suite de la rupture du contrat aménagé d'un crédit-temps ;
 - la somme d'1 € à titre provisionnel au titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable de 17 semaines ;
 - la somme de 40.271,45 € du chef de licenciement abusif ;
 - la somme d'1 € à titre provisionnel du fait du dommage subi pour l'absence de remise de l'ensemble des documents sociaux, en ce compris les fiches de salaires, compte individuel etc., de même qu'au titre de paiement des pécules et double pécule de vacances 2018/2017 et 2019/2018, de même que toutes autres sommes qui serait dues.

Monsieur B / sollicite enfin la condamnation de la partie défenderesse au paiement des intérêts légaux et des intérêts judiciaires de même qu'aux frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure.

Monsieur B / fait notamment valoir que :

- le directeur général F n'avait pas le pouvoir de le licencier pour motif grave puisque :

- l'article 8 des statuts publiés au moniteur belge dispose que le conseil d'administration a les pouvoirs étendus pour l'administration et la gestion de l'association ; si l'article 9 précise que le conseil d'administration peut déléguer la gestion journalière à un ou plusieurs administrateur délégué à la gestion journalière dont il fixera les pouvoirs, la partie défenderesse ne justifie pas que son conseil d'administration ait donné pouvoir à un administrateur délégué à la gestion journalière de procéder à un licenciement pour motif grave ; à défaut, la décision devait émaner du conseil d'administration par la signature de deux administrateurs ; son licenciement ne rentrait pas dans la définition donnée par la cour de cassation des actes de gestion journalière ;
- au moment de la notification du licenciement pour motif grave, aucune publication au moniteur belge ne mentionnait une décision du conseil d'administration confiant la gestion journalière à monsieur F ; le procès-verbal du 2 juillet 2018 ne lui est pas opposable ; la note de service vantée ne précise pas que le directeur général se voit confier par le conseil d'administration la gestion journalière ;

- le délai de trois jours ouvrables entre la connaissance des faits et le congé pour motifs graves n'a pas été respecté puisque les plaintes des résidents ont été proférées devant monsieur F le mercredi 21 novembre 2018 ; dès ce jour, monsieur F J était suffisamment informé des accusations de violence et d'insultes ; monsieur F J reconnaît d'ailleurs, dans son courrier du 23 novembre 2018, qu'il a auditionné les jeunes le 22 novembre 2018 ;

- les motifs invoqués manquent de précisions ; l'identité des victimes n'est pas précisée ; les dates et circonstances sont imprécises ; le prétexte de souci de protection des mineurs concernés ne saurait justifier cette anonymisation ; il a été complètement dépourvu à la lecture de ces accusations d'autant plus que l'employeur n'a pas veillé à ce qu'il soit efficacement convoqué à une audition (l'employeur n'a pas adressé de pli ordinaire, il pouvait lui téléphoner, son ancien supérieur disposait de son numéro de GSM, il pouvait utiliser facebook ou l'interpeller lorsqu'il s'est présenté le 23 novembre 2018 au siège pour un rdv médical obligatoire) ; l'identité des jeunes n'a été connue que lorsqu'il a pu consulter le dossier de la partie défenderesse ;

- les preuves apportées par l'employeur ne sont pas recevables ; il fonde sa conviction sur la parole d'enfants particulièrement fragiles et en grande difficultés psychosociales ; victimes de la décision de la direction de leur retirer leur éducateur référent pour le remplacer par lui, ils ont fait part de prétendues violences ; leur audition par le docteur T n'est pas de nature à conférer à leurs dires plus de vraisemblances dès lors que celui-ci n'est pas un tiers indépendant.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 30 décembre 2019 (pièce 12 du dossier de procédure), la partie défenderesse conclut :
- au non fondement de la demande avant dire droit de production du rapport établi suite à l'audition de monsieur B après l'incident du 24 octobre 2018 ayant fait

l'objet d'un avertissement ;

- au non fondement de la demande d'indemnité compensatoire de préavis liée à la prétendue absence de qualité de licencié de monsieur F et au prétendu non-respect du délai de trois jours ;
- à la prescription, pour la période antérieure au 5 mars 2014, de la demande liée à des frais de déplacement et à son non fondement pour la période postérieure ;
- au non fondement de la demande de prime de fin d'année ;
- au non fondement de toutes les autres demandes.

La partie défenderesse sollicite en outre qu'il soit réservé à statuer sur le fond du dossier (réalité et gravité des griefs) vu la plainte avec constitution de partie civile déposée.

La partie défenderesse fait notamment valoir que :

- Monsieur F, en sa qualité de directeur général chargé de la gestion journalière, était parfaitement compétent pour procéder au licenciement pour motif grave puisque :
 - o La décision qu'il succède à monsieur D'H, en qualité de directeur général chargé de la gestion journalière a été communiquée au personnel dès le 15 juin 2018 ;
 - o Le 2 juillet 2018, le conseil d'administration a formellement pris la décision de confier la gestion journalière à monsieur F à partir du 1^{er} septembre 2018 ;
 - o Le licenciement pour motif grave peut relever de la gestion journalière dès lors qu'il s'agit d'un acte d'administration rendant nécessaire une prompte solution ; le respect du délai de trois jours nécessitait qu'une décision soit prise rapidement ;
 - o L'ASBL est de grande taille ; la décision de licencier un éducateur sans fonction de direction est une décision de faible importance vu la masse salariale de plus de 6.000.000 d'euros ;
 - o Le recours à deux administrateurs ne concerne que le pouvoir de représentation de l'ASBL ;
 - o Le fait que la nomination de monsieur F à la gestion journalière n'ait pas fait l'objet d'une publication au moniteur belge est sans incidence eu égard à l'article 26 novies § 3 de la loi du 27 juin 1921 ;
- Le délai légal de trois jours ouvrables entre la connaissance des faits et le congé pour motif grave a été respectée puisque :
 - o C'est le jeudi 22 novembre ou le lundi 26 novembre 2018 que l'employeur a eu une connaissance certaine et suffisante des faits ; le 21 novembre, monsieur F ne disposait pas des éléments suffisants pour statuer en connaissance de cause sur la réalité et la gravité des faits reprochés par les jeunes ; le congé a été notifié par recommandé du 26 novembre 2018 ;
 - o La notification des motifs est intervenue le 29 novembre 2018 ;
- Les motifs du licenciement pour motifs graves ont été notifiés de manière suffisamment précise puisque :
 - o La notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments ; il n'est pas requis que la lettre de motivation contienne un exposé détaillé de toutes les circonstances ou éléments de fait à l'origine des griefs ; elle ne doit

- pas contenir le lieu et la date de l'évènement ;
- Le courrier mentionne plusieurs dates ; il reprend avec précision les actes de violence physiques et les propos tenus envers six jeunes ;
- Même si l'identité des jeunes n'est pas précisée, l'employeur ne s'est ménagé aucune marge de manœuvre permettant de modaliser les éléments factuels.

III. Décision du tribunal :

1. Faits de la cause tels qu'ils résultent des pièces des parties :

La partie défenderesse est une association qui a pour objectif la réadaptation de jeunes en difficulté psycho-sociale, notamment via l'accueil et l'hébergement de ces jeunes au sein des groupes de vie résidentiels ou leur suivi à domicile (pièces 1 et 2 de son dossier).

Monsieur B est entré à son service le 30 décembre 1983 en qualité d'éducateur (pièce 3 de la partie défenderesse).

Le 9 novembre 2018, monsieur B a été entendu par la chef d'entité pédagogique concernant une gifle donnée, le 24 octobre 2018, à un jeune faisant partie d'un groupe de vie dont il avait la charge.

Un courrier recommandé faisant office d'avertissement lui a été adressé en date du 13 novembre 2018 en ces termes (pièce 4 de la partie défenderesse) :

« Monsieur B ;

Nous vous adressons ce courrier qui fait office d'avertissement, suite au fait dont vous avez été l'auteur le mercredi 24 octobre à 16h00 durant votre prestation au Logis envers le jeune dénommé Baptise R.

Pour rappel vous avez donné une gifle à ce jeune. Le jour même, La Chef d'Entité Pédagogique responsable du Logis (Nathalie H) a interrogé le jeune, qui lui a signifié avoir reçu une gifle de votre part. Dans la foulée de ce premier entretien, elle vous a questionné sur cet évènement, vous avez alors confirmé avoir donné cette gifle.

Dans un second temps, un entretien avec vous, Nathalie H (Chef d'Entité Pédagogique), Thierry C. (Adjoint de direction) et Pierre D. (Directeur des secteurs résidentiel et non résidentiel) a eu lieu le vendredi 9 novembre. Vous avez à nouveau confirmé avoir donné cette gifle en vous justifiant autour d'éléments de contexte. Il vous a été rappelé que ce geste n'était pas tolérable au sein d'une institution comme la nôtre et ce quel que soit le contexte.

Au travers de cet écrit, nous vous avertissons donc que ce type de geste ne sera plus toléré et qu'il ne doit donc en aucun cas se reproduire. ».

Il n'apparaît pas que monsieur B. aurait contesté in tempore non suspecto cet avertissement.

Le mercredi 21 novembre 2018 en soirée, une réunion a été organisée par le directeur général F. en présence de monsieur D. (directeur des secteurs résidentiels et non résidentiels), avec les jeunes du groupe de vie « Le Logis », dont monsieur B. s'occupait depuis le mois de septembre, afin de leur expliquer la nouvelle composition des équipes. Au cours de cette réunion, il a été annoncé que monsieur B. serait à l'avenir chargé en permanence des jeunes concernés.

La partie défenderesse expose que, suite à cette annonce, un des jeunes, Jordan F. (ou « J.F. »), a demandé à obtenir un rendez-vous avec la direction et qu'il a été reçu le 22 novembre par messieurs F. et D.

Suite aux propos de ce jeune, dénonçant également des faits de maltraitance vis-à-vis de deux autres pensionnaires, Baptiste R. et Christopher D. (ou « C.D. »), messieurs F. et D. les ont immédiatement rencontré.

Le vendredi 23 novembre 2018, la direction a informé le psychiatre de l'Institut, le docteur Emmanuel T. (pièce 5 de la partie défenderesse) des déclarations de Jordan F., Baptiste R. et Christopher D.. Il fut convenu avec le docteur T. que celui-ci rencontrerait les trois jeunes le lundi 26 novembre 2018 en matinée.

Par courrier recommandé du 23 novembre 2018, l'employeur a convoqué monsieur B. à une audition le 26 novembre à 15h30 (pièce 6 de son dossier) en ces termes :

« Monsieur B.

Suite à des faits relayés ce jeudi 22 novembre par plusieurs jeunes, nous souhaiterions pouvoir vous rencontrer ce lundi 26 novembre à 15h30 en nos bureaux.

Nous souhaiterions pouvoir vous entendre et donc nous éclairer sur ces faits.

Veuillez agréer Monsieur, L'expression de nos sincères salutations. ».

Le lundi 26 novembre 2018, le docteur T. a rencontré les trois jeunes qui ont tous les trois fait état de faits de violence à leur égard de la part de Monsieur B. (pièces 7, 8 et 9 de la partie défenderesse), ces faits ayant créé dans leur chef une anxiété majeure et des troubles du sommeil.

Le même jour, le Docteur T. a décidé d'entendre également trois autres jeunes dont le nom avait été évoqué lors des entretiens : Mathéo B. (ou « M.B. »), Aurélien M. (ou « A.M. ») et O'Brayan D. (ou « O.D. ») (pièces 10 à 12 de la partie défenderesse).

Les rapports d'entretien avec ces trois autres jeunes mentionnent l'existence d'actes de violence de la part de Monsieur B vis-à-vis de jeunes et notamment de violence physique (coups, gifles) et violence psychologique (langage dévalorisant et raciste, insultes, chantage, abus d'autorité).

Le Docteur T a informé messieurs F et L du contenu de ses entretiens avec les jeunes et leur a communiqué une copie des certificats pédopsychiatriques.

Par courrier recommandé du 26 novembre 2018 (pièce 13 de son dossier), la partie défenderesse a notifié à monsieur B son licenciement pour motif grave.

Le mercredi 28 novembre 2018, monsieur D s'est rendu à la police pour être entendu concernant ces faits de coups et de maltraitance envers mineurs (pièce 14 de la partie défenderesse), expliquant notamment que : « *Nous craignons d'éventuelles représailles de la part de B envers les jeunes concernés et l'institution en général car, à notre sens, il peut représenter une certaine dangerosité de par son attitude et les menace proférées.* ».

Le jeudi 29 novembre 2018, la partie défenderesse a adressé à monsieur B le courrier de notification des motifs du licenciement en ces termes (pièce 15 de la partie défenderesse) :

« Monsieur B,

Comme indiqué dans notre courrier recommandé du 26 novembre 2018, dans lequel nous avons mis fin au contrat de travail existant entre nous pour motif grave, nous vous faisons parvenir, par la présente, un courrier recommandé contenant la justification des motifs graves qui nous ont contraints à vous licencier.

Le 22 novembre 2018, nous avons obtenus la certitude des faits décrits ci-dessous.

Par souci de protection des mineurs concernés, nous ne citerons pas leurs noms.

Six jeunes, mineurs dont vous avez la charge, ont signalé des faits de maltraitance réguliers tels que :

Jeune 1 : victime, le 20 novembre 2018, des faits suivants :

- *Gifles*
- *coups de pied aux fesses,*
- *prise à la gorge*
- *menace : « si je suis viré à cause de toi, tu es mort et pareil pour ta petite sœur, ta grande sœur et tes 3 grands frères »*
- *propos racistes et violents : « les arabes, on va leur clouer les couilles sur une chaise et on va foutre le feu »*

Jeune 2 : victime des faits suivants :

- *violence : « il a essayé de me frapper, mais je suis parvenu à éviter des coups »*
- *propos racistes : « Il m'a dit d'un autre jeune d'origine étrangère « c'est un macaque, boucac, il faut le mettre dans un zoo ». »*
- *Insultes répétitives et punitions sans raisons*

Témoin des faits suivants :

- *coup de pied donné au Jeune 5*
- *gifle donnée au Jeune 6*
- *Insultes répétitives aux jeunes et punitions sans raison*

Jeune 3 : témoin d'actes de maltraitance envers les Jeunes 1, 4 et 6.

Jeune 4 : victime des faits suivants :

- *menaces de gifles*
- *insultes au quotidien, telles que « battard », « sale connard », ...*

Témoin des faits suivants :

- *« fouettage » de différents jeunes avec un essuie*
- *gifles données aux Jeunes 2 et 6*

Jeune 5 : victime du fait suivant :

- *coup de poing dans la poitrine lors d'une activité dans le bois*

Jeune 6 : victime des faits suivants :

- *violence : « il m'a mis une claque le 24 octobre et a dit que j'en méritais trois, et ce à trois reprises dont une fois dans les bois » ; « Depuis début septembre, j'ai été giflé à trois reprises »*
- *insultes : « Il m'a traité : « battard, connard ta mère est une pute ». »*

Ces faits se sont déroulés depuis plusieurs semaines.

Mercredi 21 novembre en soirée, lors d'une réunion avec les jeunes et la direction, qui avait pour objet d'expliquer aux jeunes les nouvelles compositions d'équipes, un des jeunes du groupe a sollicité un rendez-vous avec la direction.

Le jeudi 22 novembre à 16h30 nous recevons ce jeune qui nous évoque certains des faits décrits ci-dessus (Jeune 1) et nous invite à rencontrer deux autres jeunes, que

nous rencontrons à 17h00. Ces deux-ci nous confirment les informations reprises ci-dessus (Jeunes 2 et 6).

Le vendredi 23 novembre à 10h00 nous informons le médecin coordinateur (pédopsychiatre) qui décide de rencontrer les jeunes concernés le lundi 26 novembre.

Dans l'après-midi, nous décidons de vous convoquer par envoi recommandé (seul moyen d'entrer en contact direct avec vous) le lundi 26 novembre à 15h30.

Lundi 26 novembre entre 09h00 et 12h00 le médecin coordinateur reçoit les trois jeunes entendus le jeudi. Dans la foulée, trois autres jeunes sont cités et entendus également (Jeunes 3, 4 et 5).

A 13h30, le médecin coordinateur nous relaie le résultat de ses entretiens avec ces jeunes et confirme ce qui est évoqué ci-dessus. Il souligne des problèmes post-traumatiques chez ces jeunes. Vous ne vous êtes pas présenté à 15h30 et pour faire suite à l'ensemble de ces événements, nous avons décidé de rompre votre contrat de travail immédiatement pour faute grave.

Pour rappel, le 13 novembre 2018 vous avez reçu un courrier recommandé suite à une gifle donnée à un jeune le 24 octobre à 16h00. Fait que vous avez reconnu le jour même à votre responsable direct ainsi que lors de l'entretien du 9 novembre 2018. Malgré ce courrier, vous réitérez des coups et menacez un jeune le 20 novembre.

Par leur gravité et leur caractère répétitif, ces faits ont rendu définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. Ils nous ont donc contraint à mettre fin à votre contrat pour motif grave.

Le présent courrier fait office de motivation formelle de licenciement conformément aux dispositions légales en vigueur.

Veillez agréer, Monsieur B , l'expression de nos sentiments distingués. ».

Le 14 décembre 2018, monsieur B a, par un courrier de son conseil, contesté son licenciement (pièce 16 de la partie défenderesse).

L'employeur a, par l'intermédiaire de son conseil, répondu à ce courrier en date du 9 janvier 2019 (pièce 17 de son dossier).

Le 15 mars 2019, la partie défenderesse a déposé plainte avec constitution de partie civile contre monsieur B du chef de coups et blessures volontaires envers des mineurs sur lesquels une autorité était exercée (article 398, 405bis et 405ter du Code pénal), menaces envers des mineurs et certains parents (articles 327 et 330bis du Code pénal), non-assistance à personnes en danger, et plus particulièrement envers des mineurs (articles 422bis et 422quater du Code pénal) et/ou toute autre infraction que l'instruction pourrait révéler (pièce 18 de son dossier).

Lors de l'audience du 19 février 2021, il a été signalé par le conseil de la partie demanderesse que le dossier était toujours à l'instruction en raison des devoirs d'instruction sollicités par lui suite au réquisitoire de renvoi devant le tribunal correctionnel par le parquet.

2. Quant au pouvoir de monsieur F
grave :

de décider du licenciement pour motif

L'article 9 des statuts de la partie défenderesse dispose que « *le conseil d'administration peut déléguer la gestion journalière de l'association avec usage de la signature sociale afférente à cette gestion à un ou plusieurs administrateur(s) délégué(s) à la gestion journalière, choisi(s) parmi ses membres ou non et dont il fixera les pouvoirs et éventuellement le salaire ou les appointements* ».

Le conseil d'administration a fait usage de cette possibilité en confiant la gestion journalière à partir du 1^{er} septembre 2018 à monsieur F. Le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 2 juillet 2018 (pièce 20 de la partie défenderesse) mentionne ainsi que « *le conseil d'administration nomme monsieur Serge F directeur général, et par conséquent, il assure la gestion journalière à partir du 1^{er} septembre 2018* ».

Même si cette décision n'a fait l'objet d'aucune publication au moniteur avant le 26 décembre 2018 (pièce 21 de la partie défenderesse), l'article 26 novies § 3 de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif dispose que « *Les actes, documents et décisions dont le dépôt est prescrit par le présent titre ne sont opposables aux tiers qu'à partir du jour de leur dépôt ou, lorsque la publication en est également prescrite par le présent titre, à partir du jour de leur publication aux annexes au Moniteur belge, sauf si l'association prouve que ces tiers en avaient antérieurement connaissance. Les tiers peuvent néanmoins se prévaloir des actes, documents et décisions dont le dépôt ou la publication n'ont pas été effectués.* » (souligné par le tribunal).

L'ensemble du personnel était parfaitement informé, nonobstant l'absence de publication au moniteur de la décision du 2 juillet 2018, de ce que monsieur F, en qualité de directeur général, était en charge de la gestion journalière puisqu'il avait pris la succession de monsieur D'H, qui était précédemment chargé (avec publication au moniteur du 26 octobre 2007 - pièce 10 de la partie demanderesse) de la gestion journalière depuis le 1^{er} novembre 2007.

Reste à déterminer si la décision de rompre le contrat d'un éducateur pour motif grave est, en l'espèce, un acte relevant de la gestion journalière.

A plusieurs reprises, la Cour de Cassation a défini la « gestion journalière » comme les actes « *qui ne dépassent pas les besoins de la vie quotidienne de la société ou les actes qui, en raison tant de leur peu d'importance que de la nécessité d'une prompt solution, ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration* » (Cass., 17 septembre 1968, Arr. Cass., 1969, 60; Cass., 21 février 2000, T.R.V., 2000, 283).

La doctrine distingue généralement trois types d'actes pour ce qui concerne la gestion journalière :

- 1. les actes qui concernent le fonctionnement quotidien de la société ;*
- 2. les actes qui ne font pas partie de la première catégorie mais qui ont une importance moindre ;*
- 3. les actes qui ne font pas partie des deux premières catégories mais qui présentent un caractère urgent de sorte qu'ils ne peuvent attendre l'intervention de l'organe de gestion.*

Le contenu concret de ces catégories constitue une question de fait qui varie en fonction de la société. Une société n'est pas l'autre, et l'évaluation peut tenir compte de la taille de la société, de son objet social, du montant du capital social, de la nature de l'acte à poser et de l'impact économique de cet acte sur la société. Ainsi, pour une grande entreprise, par exemple, la signature de contrats d'une certaine valeur peut faire partie des actes de tous les jours et constitue donc un acte récurrent dans l'ensemble des tâches de l'administrateur journalier.

En l'espèce, eu égard à la taille de l'ASBL telle que décrite en pages 11 et 12 de ses conclusions additionnelles et de synthèse, la décision de licencier pour motif grave un éducateur, sans aucune fonction de direction, est une décision de faible importance ne dépassant pas le cadre des besoins de la vie quotidienne de l'ASBL. Eu égard au délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, la décision devait être prise de manière urgente sans attendre une réunion du conseil d'administration.

En qualité de délégué à la gestion journalière, monsieur F. J. était compétent pour décider seul du licenciement pour motif grave de monsieur B.

3. Quant au respect du délai de trois jours :

Selon l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, il appartient, à la partie défenderesse, auteur de la notification, de prouver qu'elle a respecté le double délai légal.

Que les faits qui sont invoqués pour justifier le congé pour motif grave ne puissent être connus depuis plus de 3 jours ouvrables ne signifie pas qu'ils doivent être survenus dans les 3 jours ouvrables. Le délai de trois jours ouvrables ne commence en effet à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé a une connaissance suffisante des faits.

Il est généralement admis que le délai de trois jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions ; la prise de connaissance implique plus qu'une simple information ; il peut attendre une certitude à propos des faits et des circonstances reprochés à l'autre partie (C.T. Mons, 8 septembre 1988, JLMB, 1989, 200).

Le fait est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 28 février 1983, Pas., 1983, I, 723 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, 210).

Monsieur B considère à tort que monsieur F avait la connaissance certaine et suffisante des faits dès le mercredi 21 novembre 2018, date à laquelle a eu lieu une réunion entre la direction et les jeunes de son groupe de vie.

Soucieux de tirer les choses au clair, comme tout employeur diligent, monsieur F a rencontré les jeunes le jeudi 22 novembre 2018.

Le délai de trois jours ne pourrait dès lors débiter que le vendredi 23 novembre 2018.

En ce cas, le congé notifié le lundi 26 novembre 2018 est intervenu le troisième jour ouvrable.

En l'espèce, le tribunal considère toutefois que la direction n'a eu une connaissance certaine et suffisante que le lundi 26 novembre 2018, à l'issue des entretiens des jeunes avec le docteur T

Il ne peut être fait grief à monsieur F d'avoir souhaité que les jeunes soient entendus par un professionnel au vu de la gravité des faits dénoncés.

Le jeudi 29 novembre 2018, soit le troisième jour ouvrable suivant la notification du congé, la partie défenderesse a adressé à Monsieur B un second courrier notifiant les motifs du licenciement (pièce 15 de son dossier).

Le second délai de trois jours a donc également été respecté.

4. Quant à la précision des motifs :

La jurisprudence exige de longue date que la notification des motifs graves se fasse avec la plus grande précision. Cette précision est nécessaire d'une part pour que l'autre partie soit informée des faits qui lui sont reprochés et d'autre part pour que le juge puisse examiner si le motif grave invoqué est suffisamment grave et si le motif avancé devant lui est bien le même que celui qui a été notifié à la partie qui a reçu le congé (Cass., 2 juin 1976, RW, 1976-1977, 1022).

La notification peut être complétée par un renvoi à d'autres éléments pour autant que l'ensemble puisse permettre d'apprécier avec précision et certitude les motifs qui ont

donné lieu au congé (C.T. Mons, 17 décembre 2012, J.T.T., 2012, 140).

La notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments permettant la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. Elle doit contenir, à tout le moins, le « point de départ » de cette vérification (C.T. Liège, 14 décembre 2010, R.G. n°2009/AN/8860). Si l'exigence de précision implique une certaine détermination des fautes commises, il n'est pas requis que la lettre de motivation contienne un exposé détaillé de toutes les circonstances ou éléments de fait à l'origine des griefs justifiant la décision de rompre (T.T. Tournai, 8 décembre 2000, J.T.T., 2001, p. 85).

Tant la Cour de cassation que les juridictions de fond confirment qu'il n'est pas requis que la notification mentionne le lieu et la date de l'évènement (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900 ; Cass., 8 juin 1977, Pas., 1977, I, p. 1032 ; Cass., 16 mai 1968, Pas., 1968, I, p. 1071. ; C.T. Mons, 16 février 2001, R.G., n° 16286 ; C.T. Bruxelles, 13 décembre 2000, R.G., n° 34 124.)

B. PATERNOSTRE admet également que « La description du motif grave invoqué peut ainsi être explicite voire implicite c'est-à-dire prendre la forme d'une référence à un fait, un acte, un document, un entretien, une rencontre, un évènement, une circonstance, etc., ou même consister en une simple allusion à ceux-ci » (B. PATERNOSTRE, « La précision du motif grave... Le clair ou l'obscur ? », in *Le congé pour motif grave notions, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011, p. 145).

En l'espèce, le courrier du 29 novembre 2018 donne différentes précisions quant aux dates auxquelles les faits se sont déroulés. Le courrier mentionne les dates du 24 octobre 2018, du 20 novembre 2018, et de « *début septembre* ». Il indique par ailleurs que certains des faits se sont déroulés de manière répétée et « *depuis plusieurs semaines* ».

En ce qui concerne les évènements, le courrier reprend avec précision les actes reprochés à l'encontre de six jeunes du groupe de vie. Il fait ainsi mention d'actes de violence physique précis (gifles, coups de pied aux fesses, prise à la gorge, fouettage de différents jeunes avec un essuie, coup de poing dans la poitrine lors d'une activité dans le bois, claques le 24 octobre en disant « *que j'en méritais trois* » et ce à trois reprises dont une fois dans les bois) et des propos précis (« *si je suis viré à cause de toi, tu es mort et pareil pour ta petite sœur, ta grande sœur et tes 3 grands frères* », « *les arabes, on va leur clouer les couilles sur une chaise et on va foutre le feu* », « *c'est un macaque, boucac, il faut le mettre dans un zoo* », « *battard* », « *sale connard* », « *battard, connard ta mère est une pute* ».).

Ces éléments permettent au travailleur de connaître les faits ayant justifié la rupture du contrat et de se défendre utilement et au tribunal d'apprécier la gravité du motif avancé devant lui.

Le simple fait que le nom des six jeunes concernés, dont monsieur B savait qu'ils font partie du groupe de vie dont il est chargé et qu'il pouvait aisément identifier sur la base des faits décrits avec précision, ne soit pas mentionné dans un courrier envoyé par recommandé afin d'assurer la discrétion absolue à l'égard de ces jeunes est sans incidence.

Le courrier de notification des motifs du licenciement satisfait à l'exigence de précision

5. Le pénal tient le civil en état :

Dès lors qu'une plainte avec constitution de partie civile a été déposée par la partie défenderesse, il convient de surseoir à statuer en attendant l'issue de celle-ci.

**PAR CES MOTIFS,
Le tribunal du travail,
Statuant contradictoirement,**

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis et à la prime de fin d'année prorata temporis recevable ;

Dit pour droit que :

- Monsieur F avait le pouvoir de licencier ;
- Le double délai de trois jours ouvrables a été respecté ;
- Le courrier de notification des motifs du licenciement satisfait à l'exigence de précision ;

Réservant à statuer sur le fondement de la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis et à la prime de fin d'année prorata temporis et sur la recevabilité et le fondement des autres demandes, sursoit à statuer en l'attente de l'issue de la plainte avec constitution de partie civile ;

Renvoie la cause au rôle particulier ;

Dépens réservés.

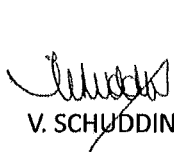
Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;

Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;

André HAIDON, juge social au titre d'employé ;

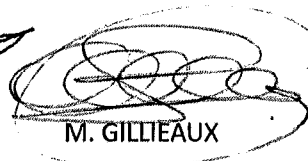
Virginie SCHUDDINCK, greffier ;



V. SCHUDDINCK



A. HAIDON

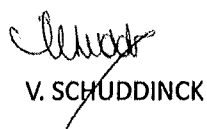


M. GILLIEAUX



G. PIETTE

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 19 mars 2021, par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



G. PIETTE