

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire 2015 / 2342
Date du prononcé 29 septembre 2015
Numéro du rôle 2013/AB/983

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000278170-0001-0015-01-01-1



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

L'A.S.B.L. OEUVRES SOCIALES DE L'ARMEE DU SALUT, dont le siège social est établi à 1000
Bruxelles, place du Marché aux Grains, 34 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Jean-Pol Meynaert, avocat à Bruxelles.

contre

Madame Agnès D

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître Maria Fanourakis, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Il ne ressort d'aucun élément des dossiers soumis à l'appréciation de la cour que le jugement prononcé le 2 septembre 2013 par le tribunal du travail de Bruxelles (2^{ème} chambre) aurait été signifié, de sorte que l'appel introduit par requête déposée le 11 octobre 2013 au greffe de la cour, régulier en la forme, doit être déclaré recevable, de même que l'appel incident.

II. L'OBJET DU LITIGE – EN SYNTHÈSE.

- 1. Madame Agnès D.** ci-après : « l'intimée », « l'appelante sur incident » ou « l'intéressée » ou encore « Madame D. ») poursuit la reconnaissance judiciaire du caractère irrégulier et non fondé du licenciement pour motif grave dont elle a fait l'objet en date du 19 janvier 2011, décidé par l'**ASBL OEUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT** (ci-après : « l'appelant », « l'intimé

PAGE 01-00000278170-0002-0015-01-01-4



sur incident » ou « l'employeur » ou encore « Clair Matin »), employeur au service duquel elle prestait en qualité d'éducatrice depuis 21 ans.

Le motif invoqué a trait à des faits de violence physique qui lui sont reprochés sur la personne d'un enfant mineur hébergé dans cette institution, dans des circonstances qui seront relatées *infra*.

2. Le litige entre parties porte tant sur la régularité du licenciement – l'intimée soutenant que le second délai de trois jours ouvrables visé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'a, en l'espèce, pas été respecté et que la lettre de rupture du chef de motif grave ne répond pas à la condition de précision requise par la jurisprudence – que sur son bien-fondé, les faits à la base du licenciement étant également contestés.

III. LA RELATION CHRONOLOGIQUE DES FAITS.

1. L'exposé des faits repris dans le jugement dont appel les a décrits de manière complète et circonstanciée, de sorte que la cour s'y réfère et y renvoie les parties pour n'en retenir ci-après que les éléments essentiels utiles pour trancher les deux points en litige : précision de la lettre de rupture, matérialité et gravité des griefs articulés à l'encontre de la partie intimée.

2. Il en ressort en substance que Madame D. était de service, durant la nuit du dimanche 16 au lundi 17 janvier 2011, dans cet établissement accueillant des enfants mineurs en danger placés par le juge de la jeunesse et qu'alors qu'elle était amenée à surveiller le petit déjeuner du lundi matin distribué à une quinzaine d'enfants¹, une altercation l'a opposée à la fillette L., alors âgée de neuf ans.

Celle-ci avait reçu la veille des croissants de son père, avec lequel étaient progressivement renoués les contacts parentaux et voulait, malgré l'interdiction que lui en faisait l'éducatrice, les manger lors de son petit déjeuner du lundi matin.

Selon les enfants présents dans la salle du petit déjeuner – parmi lesquels deux adolescents – Madame D. s'en serait prise assez violemment à cette enfant, la tirant par les cheveux, la forçant à s'asseoir et la giflant pour ensuite mettre son visage dans son assiette, relation des faits que conteste aujourd'hui l'intéressée en soutenant que si elle avait dû faire effectivement usage de son autorité pour faire asseoir l'enfant, en la prenant par les épaules et par l'arrière du pull, elle ne lui avait en tous les cas porté aucun coup ou mis son visage dans l'assiette. Elle aurait, par inadvertance, coincé les cheveux de l'enfant lorsqu'elle l'avait fait rasseoir.

¹ selon ce qui a été acté au procès-verbal d'audience.



3. L'incident, relaté par les enfants à une stagiaire et à des éducatrices, est porté à la connaissance de la direction de Clair Matin dans le courant de la journée du lendemain, mardi 18 janvier 2011, par la chef éducatrice de l'établissement.
Madame D. preste son service ce mardi 18 janvier à partir de 15 heures.
4. Alors qu'elle reprenait son service le mercredi 19 janvier, lui est remise la lettre suivante, qu'elle signe pour réception :
« Suite à une information reçue ce mardi 18 janvier 2011 vers 13h30 par la chef éducatrice du service, Madame VDW, concernant des coups que vous auriez portés à L., je vous demande dans l'attente d'une décision concernant cette affaire de ne pas prester l'horaire de ce mercredi 19 janvier 2011. Je vous attends demain dans mon bureau à 9h30. Je vous ferai part à ce moment de la décision concernant notre collaboration. »
5. Madame D est alors entendue par la direction en présence d'un délégué syndical.
À la suite de cet entretien lui est adressée, par la voie recommandée, une lettre datée du 19 janvier 2011, dont elle signera pour réception la copie qui lui sera remise lors de son arrivée sur les lieux du travail le 20 janvier, lui notifiant la rupture de son contrat de travail pour motif grave, libellé en ces termes :
« Ayant appris ce mardi 18 janvier 2011 à 13h30 que vous auriez commis un acte de violence physique sur l'un des enfants de Clair Matin et que lors de notre rencontre de mercredi 19 janvier 2011 à 13 heures vous avez confirmé oralement devant votre délégué syndical et la direction que les faits de violence ont bien eu lieu à l'encontre d'un jeune lors du déjeuner du lundi 17 janvier, nous avons pris la décision de mettre fin à votre contrat de travail vous liant à l'Association des Œuvres Sociales de l'Armée du Salut, ASBL Maison des enfants Clair Matin en date du 20 janvier 2011.
Étant donné la gravité des faits, nous ne pouvons accepter que vous prestiez un préavis. Il en découle donc qu'aucune indemnité de rupture ne vous sera octroyée. Dans les prochains jours vous recevrez un document reprenant très précisément les faits reprochés ainsi que l'argumentation qui nous a conduits à un licenciement pour faute grave. »
6. Le surlendemain de la rupture est organisée, sur demande de l'intéressée, une nouvelle réunion avec la délégation syndicale de Clair Matin et le permanent syndical SETCA, réunion à la suite de laquelle l'employeur maintint sa décision de rupture pour motif grave en ces termes :
« Pour rappel, voici les faits qui vous sont reprochés suite à l'audition de la victime, une enfant de neuf ans placée à Clair Matin pour des faits de violence sur sa personne par son entourage familial.



Lors du déjeuner du lundi 17 janvier, une altercation est survenue entre une enfant de neuf ans et vous, concernant le contenu du déjeuner : tartines au choco proposées par l'éducatrice alors que l'enfant voulait manger les croissants offerts par son papa le dimanche après-midi. Comme vous ne vouliez pas répondre positivement à sa demande, l'enfant a montré son désaccord en se levant de table et en criant. Vous avez réagi en giflant l'enfant, puis en lui attrapant les cheveux, et vous avez appuyé son visage dans son assiette. » (→)

(→)

« Sur base de cette plainte et vu que cinq enfants corroborent les faits, un adolescent de 14 ans, une adolescente de 13 ans et trois jeunes du groupe de vie de la victime. L'adolescent de 14 ans, témoin de la scène, est intervenu vous signifiant que vous n'aviez pas le droit d'être aussi violente. Vous avez répondu aux jeunes : « je le sais, j'en suis consciente ». L'adolescent vous a fait part qu'il informerait la direction de votre attitude. Vu la gravité des faits. Vu que vous reconnaissez les faits qui vous sont reprochés devant témoins : le mercredi 19 janvier, avoir giflé, que le jeudi 20 janvier vous déclarez l'avoir empoignée et selon votre expression « tirer les cheveux sans le faire exprès ». Vu que vous vous êtes excusée auprès de l'enfant par le biais d'une approche affective et selon l'enfant vous lui auriez demandé de ne pas divulguer l'événement du déjeuner, et que les faits restent secrets. Vu que vous n'avez pas communiqué l'événement : ni le lundi matin lors d'une réunion avec l'assistant social M. D, ni le mardi avec votre collègue direct. Vu que vous n'avez pas tenu compte de la demande du mandant, et du PEI de l'enfant. Vu que nous avons mis en évidence en date du 9 décembre 2010, lors d'une réunion éducative l'importance de conserver la bonne distance et de ne pas répondre à certaines provocations. Vu que lors de la réunion plénière du 23 décembre 2010, une attention particulière avait été portée sur la question : la violence dans les rapports physiques avec les enfants. Vu que la direction ce même jour 23 décembre a eu un entretien avec vous sur la violence entre éducateurs et jeunes suite à des plaintes de certains enfants vous concernant. Vu la non-application du Code de déontologie de la Communauté française, articles 2, 5, 15. Vu le besoin de protection des jeunes (pouvant développer certains symptômes) qui nous sont confiés pour cause de violence parentale. Vu que vos collègues directs témoignent que vous pouvez vous emporter et avoir une violence verbale. Vu que lorsqu'un jeune passe à l'acte (coups), il est renvoyé du centre. Vu que notre responsabilité vis-à-vis des jeunes qui nous sont confiés par le service de l'aide à la jeunesse et après avoir entendu toutes les parties et analysé les événements objectivement. Vu qu'il n'est plus



- possible pour le service de vous faire à nouveau confiance. Vu que nous craignons une récidive de votre part. » (→)
- (→) « Vu que vous ne vous rendez pas compte de la gravité de vos actes (vendredi 21, lors de la réunion, vous avez nié complètement les gestes de violence et avez admis du bout des lèvres « j'ai peut-être secoué l'enfant »). Vu votre demande faite par votre délégué syndical ce mercredi 26 janvier de vous réintégrer purement et simplement sans aucun avertissement. Nous ne modifions pas notre décision de maintenir votre licenciement pour faute grave sans paiement d'indemnités. »
7. Le conseil de l'intéressée a, par courrier du 10 février 2011, contesté en ces termes et la régularité et le bien-fondé du licenciement pour motif grave :
- 7.1. « La lettre qui devait selon vous reprendre très précisément les faits reprochés n'a été adressée qu'en date du 28 janvier 2011, soit plus de 10 jours après la notification de la rupture du contrat pour motif grave. »
- 7.2. « Ma cliente conteste avoir commis les faits ainsi énoncés sans autre précision et vos affirmations opportunistes selon lesquelles elle les aurait reconnus au cours de la réunion du 19 janvier 2011. En effet, en date du 19 janvier 2011, ma cliente vous expliquait, en réalité, les circonstances dans lesquelles elle avait été dans l'obligation de reconduire fermement une enfant désobéissante jusqu'à sa chaise. Il n'est donc pas question de gifle ni même de maintien brutal d'un visage dans une assiette qui, par ailleurs, n'est jamais dressée lors du petit déjeuner.
Vous conviendrez dès lors aisément avec moi que les faits précités ne peuvent être considérés comme un motif justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité d'une personne ayant rendu de bons et loyaux services durant plus de 21 ans. En procédant de la sorte, vous avez porté atteinte non seulement à son honorabilité et la qualité de ses compétences mais vous avez provoqué un grave dommage qu'il convient de réparer » (...)
Au terme de ce courrier, est postulé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 21 mois de rémunération.
8. Le tribunal du travail de Bruxelles est ensuite saisi du litige par requête contradictoire déposée le 31 mars 2011.

IV. LE JUGEMENT DONT APPEL.

1. Les premiers juges ont fait partiellement droit à la demande de l'intéressée en lui octroyant une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 15 mois de rémunération.

PAGE 01-00000278170-0006-0015-01-01-4



2. Ils ont considéré en effet que la lettre de rupture datée du 19 janvier 2011, notifiée effectivement dans le respect du délai de trois jours visé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, ne répondait pas aux exigences de précision de nature à permettre à l'intéressée de préparer sa défense et au juge de vérifier si les motifs plaidés devant lui sont identiques à ceux invoqués à l'égard de la partie qui reçoit le congé et s'ils sont suffisamment graves.
- Le jugement dont appel souligne à ce propos que « si le grief est correctement situé dans le temps, il n'est par contre pas décrit avec précision. L'acte de violence n'est pas décrit ni quant à sa nature, ni quant à son intensité, ni quant aux parties du corps de l'enfant qui aurait été visé. »
- Les premiers juges ont estimé par ailleurs que ladite lettre ne permettait pas de déterminer l'identité de l'enfant qui aurait été victime des actes de violence, lettre qui, dans un souci de protection des mineurs, aurait pu se borner à renseigner son sexe et son prénom ou tout autre détail permettant à l'intéressée de déterminer avec certitude celui qu'on l'accusait d'avoir frappé. Enfin, le jugement dont appel a étayé ce grief d'imprécision de la lettre de rupture sur le constat de ce que celle-ci ne reprendrait ni le lieu des faits, ni les circonstances, ni les personnes qui étaient présentes.
- La référence faite à un aveu de l'intéressée lors de l'entretien ayant précédé le licenciement est également écarté à défaut d'un procès-verbal contradictoire de cette réunion, au vu de la contestation des faits de violence par cette dernière.

VI. LES APPELS.

1. Par le dispositif des conclusions additionnelles et de synthèse de son conseil, la partie appelante demande à la cour, à titre principal, de mettre ce jugement à néant et de dire l'action recevable mais non fondée en en déboutant la partie intimée et en la condamnant aux dépens des deux instances, après avoir déclaré son appel incident recevable mais non fondé.
- À titre subsidiaire, l'appelante demande à pouvoir établir par toutes voies de droit les faits qu'elle cite à preuve à l'effet de démontrer la matérialité et la gravité des faits invoqués à charge de la partie intimée.
2. Par le dispositif des conclusions additionnelles et de synthèse de son conseil, la partie intimée demande à la cour de dire l'appel principal recevable mais non fondé et de déclarer l'appel incident recevable et fondé en condamnant la partie appelante au paiement d'une somme de 56.097,68 € à titre d'indemnité de rupture correspondant à 21 mois de rémunération majorée des intérêts légaux et judiciaires, outre les dépens des deux instances.



VII. LA DÉCISION DE LA COUR.

1. La disposition légale applicable.

1. 1. L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave autorisant la rupture immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité comme « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. » L'alinéa 8 de cette disposition légale stipule que « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. »

1. 2. La définition du motif grave étant incompatible avec la continuation des relations contractuelles, la partie qui s'en prévaut est tenue de mettre fin au contrat *dans les trois jours ouvrables* de la connaissance des faits qualifiés de motif grave².
Passé ce délai, ce motif ne peut plus justifier un licenciement. Cela implique qu'il existe une présomption irréfragable que ces faits ne sont pas constitutifs de motifs graves³.
L'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit un double délai de trois jours, un premier délai pour notifier le congé et un second pour dénoncer le motif grave. Le premier délai de trois jours prend cours à partir du moment où la partie qui s'en prévaut a pris connaissance des faits qu'elle considère constitutifs de motif grave.
Il n'est toutefois pas requis que l'employeur procède en deux temps, celui-ci pouvant parfaitement notifier le congé et les motifs graves qui le justifient dans un seul et même écrit, pour autant que, d'une part, celui-ci soit adressé au travailleur dans les trois jours ouvrables de la connaissance certaine des faits par l'employeur et, d'autre part, qu'il réponde aux exigences de précision des faits invoqués et de leur gravité.

2. Le niveau de précision exigé de la notification du motif grave.

2. 1. Il faut que le travailleur licencié connaisse précisément les faits reprochés au moment où il reçoit la lettre de rupture afin qu'il puisse se défendre des accusations portées contre lui⁴.
Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la

² Cass., 1^{er} juin 1981, R.W. 81-82, 741.

³ TAQUET M. et WANTIEZ C., la loi sur les contrats de travail, J.T.T. 78, 292.

⁴ Cass., 24 mars 1980, *Bull.*, p. 900 ; Cass., 27 février 1978, *Bull.*, p. 737 ; Cour trav. Liège, 22 février 1995, J.T.T., 1995, p. 285 ; Cour trav. Mons, 18 juillet 1996, J.T.T., 1998, p.19 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 26 juin 2007, R.G. n°8.215/06.



partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui.⁵

Cette exigence de précision répond à un double objectif : d'une part, celui du respect des droits de la défense de la partie qui se voit notifier un motif grave et, d'autre part, celui de la nécessité, pour le juge, de contrôler si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux énoncés dans la lettre de rupture, qui a scellé le débat judiciaire, puisque tout motif qui ne serait pas exprimé dans cette lettre doit être considéré comme étant soulevé en dehors du double délai légal visé par l'article 35 précité.

2.2. Madame Vannes commente cette exigence requise du libellé de la lettre de rupture en ces termes :

« La précision des motifs imposée à l'auteur de la rupture a un double objet: elle doit permettre au travailleur d'être informé des causes de son licenciement pour motif grave, et elle doit permettre au juge d'apprécier la réalité de leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés. Selon une jurisprudence constante, une lettre imprécise ne permet pas au travailleur et au juge d'apprécier si les faits reprochés au travailleur coïncident avec les faits énoncés dans la lettre de rupture. »⁶

2.3. La doctrine et la jurisprudence considèrent que cette exigence de précision doit être appréciée de manière raisonnable et ne doit pas être portée à un niveau tel qu'elle excéderait l'objectif qui lui est assigné et qui vient d'être décrit ci-dessus. Si d'évidence elle ne peut être réduite à l'énoncé vague d'un comportement général invoqué à titre de motif grave, la description des faits ne doit pas rentrer dans les moindres détails ni comprendre une argumentation complète destinée à les établir et justifier leur gravité, cette double démonstration devant quant à elle être apportée dans le cadre du débat judiciaire.

2.4. Si toutes les circonstances ne doivent pas être détaillées dans la lettre de congé, il n'empêche que celle-ci doit contenir un minimum d'éléments permettant de connaître la nature des faits reprochés. Elle ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments⁷ ni nécessairement permettre de situer à quelle époque les faits se sont passés⁸ mais bien énoncer de façon

⁵ Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, 900.

⁶ V.Vannes "La rupture du contrat de travail pour motif grave" étude publiée dans l'ouvrage collectif "Contrats de travail: 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978", n°53, p.239)

⁷ Cl. WANTIEZ, *Licenciement pour motif grave*, Edit. droit social, Larcier, 1998, p.101-102, n°84 et n°86 et jurisprudence citée.

⁸ Cass., 8 juin 1977, *Bull.*, p.1032.



suffisamment circonstanciée les faits pour que l'employé puisse cerner ce qui lui est reproché et que le juge exerce son contrôle (cf. supra)⁹.

Il a été admis qu'une simple allusion était suffisante lorsque le congé a été suivi du dépôt d'une plainte pénale au cours de laquelle le travailleur concerné a été entendu¹⁰. De même, le courrier dénonçant des faits est suffisamment explicite lorsqu'il fait suite à une audition du travailleur en telle sorte que celui-ci a pu contester ensuite par courrier les manquements reprochés en répondant précisément aux accusations formulées contre lui¹¹.

Pour que l'exigence de précision soit atteinte, il ne faut donc pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent à l'employé licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision est prise, est reproché au titre de motif grave¹².

L'employé doit pouvoir, grâce à ces précisions, situer exactement les faits reprochés et donc faire valoir ses arguments. Un comportement général ne peut suffire¹³. Il en va de même de l'utilisation d'un vocable trop général comme « insubordination » sans autre explication sur le manquement reproché¹⁴.

2. 5. Il a également été jugé¹⁵ que « pour que l'exigence de précision soit atteinte, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent à l'employé licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision est prise, est reproché au titre de motif grave. L'employé doit pouvoir, grâce à ces précisions, situer exactement les faits reprochés et donc faire valoir ses arguments. Un comportement général ne peut suffire¹⁶. »
2. 6. Ce même arrêt considère encore qu'une simple allusion est suffisante dans le cas où le courrier dénonçant des faits est suffisamment explicite parce qu'il fait suite à une audition du travailleur en telle sorte que celui-ci a pu contester ensuite par courrier les manquements reprochés en répondant précisément aux accusations formulées contre lui.

⁹ Voir Cour trav. Mons, 17 décembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p.140.

¹⁰ Cass., 16 décembre 1970, *Bull.*, 1971, p. 369 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 26 septembre 1994, R.G. n°20.160 ; Cour trav. Mons, 3^e ch., 16 mai 1991, R.G. n°9.612 ; Trib. trav. Tournai, 8 décembre 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 85 et Cour trav. Liège, 21 mai 2001, *Chr.D.S.*, 2001, p. 458.

¹¹ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 22 juin 2004, R.G. n°7.333/2003.

¹² Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 26 octobre 2010, R.G. n°2006/AN/8.031.

¹³ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 9 février 2006, R.G. n°7.539/2004.

¹⁴ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 11 janvier 2011, R.G. n°2010/AN/41.

¹⁵ C.T.Liège, 13^{ème} chambre, 26 octobre 2010, R.G. 8031/AN/2006.

¹⁶ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 9 février 2006, R.G. n°7.539/2004.



2. 7. Il a également été jugé que « la notification peut cependant 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. »¹⁷
2. 8. Appliqués au présent litige, les principes qui viennent d'être dégagés doivent conduire à reconnaître, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, que le libellé de la lettre de congé du 19 janvier 2011 répond aux conditions de précision de la notification du motif grave.
- En effet, celle-ci fait suite à un courrier que l'intéressée a signé le même jour pour réception et qui l'informe de ce que l'employeur a pris connaissance de ce qu'elle aurait porté des coups à un enfant dont le nom et le prénom sont précisés, de même qu'à un entretien au cours duquel l'éducatrice a été entendue en ses explications en présence d'un délégué syndical, entretien dont il résulte, selon la lettre de rupture, que celle-ci reconnaît les faits invoqués à sa charge à l'encontre de l'enfant en question lors du petit déjeuner du lundi 17 janvier.
- Comme le relève à juste titre le conseil de l'appelant en ses conclusions, cette lettre de congé et celle à laquelle elle fait immédiatement suite précisent et la date et le lieu des faits, leur nature et leur gravité, l'identité de l'enfant qui en a été victime, de même que la circonstance qu'ils ont fait, le surlendemain, l'objet d'un entretien entre la direction de l'établissement et l'intéressée, en présence d'un délégué syndical, au cours duquel celle-ci a reconnu leur matérialité.
- La circonstance qu'en l'espèce l'intéressée soit par la suite revenue sur cette position n'affecte pas, en tant que telle, la précision de la lettre de rupture mais a trait à la démonstration du motif grave.
- L'ensemble des éléments que constituent la lettre de rupture, celle qui l'a immédiatement précédée et l'entretien qu'ont eu les parties avant la notification du congé livraient à l'intéressée, et, par la suite, au juge, les précisions suffisantes de nature à leur permettre d'apprécier la matérialité des faits et leur gravité : ce qui est reproché à l'intéressée est d'avoir, le lundi 17 janvier 2011 lors du petit déjeuner, commis un acte de violence physique sur un enfant nommément identifié qu'elle avait sous sa garde.
- La combinaison de ces éléments apporte une description suffisamment précise du fait reproché et de sa gravité

¹⁷ W. van ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, droit du travail édition 2008-2009 n° 3823 p. 1917, faisant référence à Cass. 2 avril 1965, RDS, 1965, 202 ; C trav Mons, 24 novembre 1993, JTT 1994, 73 ; C trav Mons, 4 septembre 2000, JTT 2001, 87.



- 2. 9.** Les précisions complémentaires qui seront apportées ultérieurement, dans le courrier qu'adressera l'employeur le 28 janvier 2011 et qui retrace dans leurs menus détails le déroulement des faits, après avoir réentendu, à sa demande, Madame D. qui souhaitait voir rapporter cette décision pour qu'elle soit transformée en un avertissement suivi d'un accompagnement et d'une évaluation, consiste en réalité en un développement du grief énoncé de façon déjà suffisamment précise dans la lettre de congé du 19 janvier 2011.
- 2.10.** Il s'ensuit que le premier moyen invoqué par la partie appelante est fondé et que le jugement dont appel doit être réformé sur ce point.
- 3. L'appréciation du motif grave de rupture.**
- 3. 1.** Le dossier versé au débat par la partie appelante démontre que la décision de mettre fin au contrat de travail de Madame D, pour motif grave, n'a nullement été prise à la légère, mais a fait l'objet de la part de l'employeur, avant et après l'entretien qu'il eut avec l'intéressée, d'une série d'auditions qui ont contribué à rapporter la preuve de la matérialité des faits qui lui sont reprochés.
- 3. 1. 1.** Le rapport de l'audition de Madame D. établi par l'assistant social de l'établissement fait état d'une discussion ouverte au cours de laquelle elle a reconnu l'existence de l'incident survenu en date du 17 janvier, mais qu'elle n'a toutefois pas mentionné au cahier de communication, admettant à demi-mot et de manière confuse, avoir donné une claque à l'enfant L. du fait qu'elle n'obéissait pas.
- 3. 1. 2.** Les deux adolescents qui étaient présents ce jour-là confirment avoir vu Madame D. porter une gifle à l'enfant L., l'avoir ensuite tirée par les cheveux et mis son visage dans son assiette.
- 3. 1. 3.** La jeune enfant a décrit la même scène, tout en reconnaissant avoir été opposante.
- 3. 1. 4.** Les éducateurs qui ont recueilli les déclarations tant de l'enfant concerné que de ceux qui ont assisté au déroulement des faits en font une relation qui corrobore leurs dires.
- 3. 2.** Avec toute la prudence qu'il convient d'observer lorsqu'il s'agit d'apprécier la force probante de déclarations de jeunes mineurs, force est de constater que la description qu'ils font des faits, dont l'intéressée ne conteste d'ailleurs pas qu'ils en ont été les témoins directs, est cohérente et non entachée de contradictions.



La seule circonstance que, selon l'intimée, le petit déjeuner n'était pas servi dans des assiettes (?) n'est pas de nature à mettre en doute la crédibilité de leur description des faits dans la mesure où ce qu'ils ont manifestement retenu, c'est que la tête de l'enfant a été poussée vers la tartine qu'elle devait manger en lieu et place des croissants que lui avait offerts son père.

L'enfant concernée admet elle-même sa part de responsabilité dans l'incident. Madame D. eût assurément été plus crédible dans ses propres dénégations, si elle avait d'emblée pris soin, comme elle en avait l'obligation, de relater les circonstances de cet incident et sa version des faits dans le cahier de communication prévu à cet effet.

Au fil de ses auditions, après avoir reconnu la matérialité des faits, elle tente de les réduire, de façon peu crédible, à un simple mouvement de sa part destiné à faire asseoir l'enfant indocile.

Elle produit également au dossier des attestations d'anciens collègues de travail, parmi lesquelles l'ancienne directrice de l'établissement, qui confirment qu'elle s'est par le passé toujours montrée comme une éducatrice consciencieuse, ferme et cohérente, affectueuse et soucieuse du bien-être des enfants envers lesquels aucun acte de violence ou comportement brutal de sa part n'avait été constaté.

Ces attestations ne sont cependant pas de nature à écarter le dérapage qu'elle a commis le jour des faits et qui, sans que cela soit contesté par l'intéressée, avait déjà connu un précédent en décembre 2010 ayant fait l'objet d'un précédent entretien de la direction avec elle.

Il ne s'agit pas en effet de jeter l'opprobre sur l'ensemble de la carrière de l'intéressée, mais de constater, sur la base des éléments du dossier, que le 17 janvier 2011 elle a adopté un comportement tout à fait inadéquat, gravement fautif, en s'en prenant violemment de la sorte à l'enfant placée sous sa surveillance.

3. 4.

Il ressort de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation de la cour que les faits invoqués à charge de la partie intimée sont établis et revêtent un caractère d'une gravité telle qui justifie que le lien de confiance devant être placé en cette éducatrice ait été considéré comme immédiatement et définitivement rompu.

La seule circonstance que l'intéressée ait encore presté son service durant l'après-midi du jour ayant suivi les faits qui lui sont reprochés n'a pas pour conséquence d'invalider ce constat, dès lors que la rupture immédiate du contrat de travail consécutive à un motif grave de rupture doit entraîner la cessation définitive des relations de travail dans le premier délai de trois jours ouvrables visé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, ce qui a été le cas en l'espèce.



- 3. 5.** Il s'ensuit que l'appel doit être déclaré fondé et, par voie de conséquence, l'appel incident recevable mais non fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

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

Déclare l'appel principal recevable et fondé, dit l'action originaire non fondée et en déboute la partie intimée.

Déclare par conséquent l'appel incident recevable mais non fondé.

Condamne la partie intimée aux dépens des deux instances, étant l'indemnité de procédure d'instance (2.750 €) et l'indemnité de procédure d'appel (2.750€), soit au total la somme de 5.500 €.



Ainsi arrêté par :

P. LAMBILLON, Conseiller e.m.,
A. DETROCH, Conseiller social au titre d'employeur,
Cl. PYNAERT, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de A. DE CLERCK, Greffier



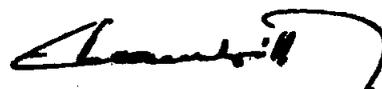
A. DE CLERCK,



Cl. PYNAERT,



A. DETROCH,



P. LAMBILLON,

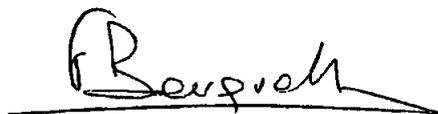
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 29 septembre 2015, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, Conseillère, désignée par ordonnance 782bis du Code judiciaire du 28 septembre 2015 pour remplacer Monsieur P. LAMBILLON.

A. DE CLERCK, Greffier,



A. DE CLERCK,



F. BOUQUELLE,

