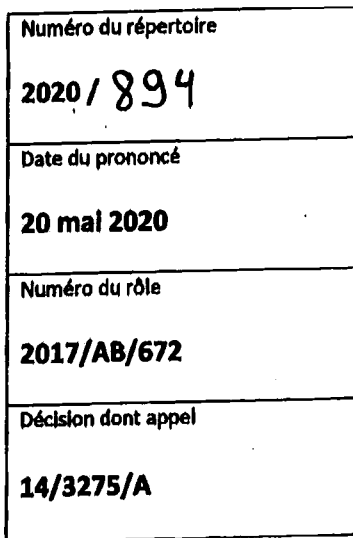




Délivrée à \_\_\_\_\_  
le \_\_\_\_\_ € JGR

# Arrêt

COVER 01-00001645118-0001-0018-02-01-1



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

**L'ASSOCIATION LE DOMAINE, MAISON PSYCHIATRIQUE**, association de CPAS, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0862910911 et dont le siège social est établi à 1420 BRAINE-L'ALLEUD, Chemin Jean Lanneau 39,  
partie appelante,  
représentée par Maître Sven NAEIJE loco Maître Marc UYTENDAELE, avocat à 1060 BRUXELLES,

contre

**Madame** § \_\_\_\_\_

partie intimée,  
représentée par Madame \_\_\_\_\_, déléguée syndicale, porteuse de procuration,

★

★ ★

Vu l'appel Interjeté par l'association Le Domaine contre le Jugement contradictoire prononcé le 16 mars 2017 par la 1ère chambre extraordinaire du Tribunal du travail du Brabant Wallon Division Nivelles (R.G. n° 14/3275/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 19 juillet 2017 ;

Vu l'ordonnance du 16 août 2017 actant les délais de conclusions sur lesquels les parties se sont mises d'accord et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 4 mars 2020 ;

PAGE 01-00001645116-0002-0018-02-01-4



La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

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

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

### **II. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

Par jugement du 16 mars 2017, le Tribunal du travail du Brabant wallon division Nivelles a déclaré le recours partiellement fondé et a condamné l'association Le Domaine à payer à madame S [redacted] la somme de 13.103,70 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis et à établir un nouveau formulaire C4 et à payer les frais de citation liquidés à 169,28 EUR.

### **III. L'OBJET de L'APPEL.**

L'appel a pour objet de réformer le jugement dont appel et :

A titre principal,

Déclarer la demande originelle recevable mais non fondée.

En débouter madame S [redacted] et la condamner aux entiers dépens ainsi qu'à l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.210 euros en première instance et 1.320 euros en degré d'appel.



A titre subsidiaire,

Confirmer le premier jugement,

Dire pour droit que madame S ne peut prétendre au paiement, à charge de l'Association Le Domaine, des indemnités de procédure que ce soit en première instance ou en appel.

#### **IV. EXPOSE DES FAITS**

Madame S, née le 1967, a été engagée le 1<sup>er</sup> août 2005 par l'Association Le Domaine dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée de trois mois à temps plein pour travailler en qualité de technicienne de surface, lequel contrat fut suivi de la signature d'un contrat à durée déterminée pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2015 au 31 janvier 2006 suivi d'un contrat à durée indéterminée prenant cours le 1<sup>er</sup> février 2006.

L'association Le Domaine est un centre hospitalier traitant des patients souffrant de troubles psychiatriques divers.

En date du 10 décembre 2008, un contrat de travail d'employé a été conclu entre les parties pour exercer la même fonction.

En date du 18 janvier 2012, madame S a fait l'objet d'une évaluation par monsieur B, adjoint au secrétaire-directeur et madame Monique E, responsable nettoyage, qui a débouché sur l'attribution de la mention la plus haute « *très positive* ». Certains commentaires manuscrits étaient ajoutés comme par exemple : « *beaucoup d'initiatives (ex : échanges services,...) a influencé positivement collègue en difficulté* ». Les objectifs fixés pour l'année 2012 étaient de : « *mieux gérer ses émotions et réagir plus modérément* ».

Par courrier du 12 septembre 2012 remis de la main à la main, l'Association Le Domaine a adressé un avertissement disciplinaire à madame S en ces termes :

« *Notre Comité de Gestion réuni ce 11 septembre 2012 a pris connaissance des griefs qui vous ont été reprochés par vos Responsables hiérarchiques, à savoir :*  
- *Comportement grossier envers votre supérieure hiérarchique et vos collègues*



*-Absence de modération dans votre attitude*  
*-Absence de gestion de vos émotions et emportement (déjà rappelé à plusieurs reprises dans vos évaluations)*  
*-Lacunes flagrantes dans la préparation des charriots de nettoyage à l'attention de vos collègues*  
*-Exagération dans les pauses de travail.*  
*-Manque de conscience professionnelle dans la qualité de votre travail:*  
*tablettes extérieures sales*  
*toiles d'araignées dans le hall, dans les coins des couloirs intérieurs, extérieurs et dans les bureaux*  
*propreté des voiles et des tentures*  
*toiles d'araignées et dessous des armoires négligés dans les salles de bain.*  
*taches récurrentes au plafond du hall*  
*fontaine à eau sale*  
*Poussière et tâches de café au niveau du lave-vaisselle*  
*pauses cigarettes trop fréquentes*  
*Absence de nettoyage du chariot et de la presse depuis plusieurs semaines alors qu'il doit être récuré tous les vendredi.*  
*dessus du frigo et des armoires collants dans la salle à manger*  
*lacunes flagrantes dans la préparation des charriots de nettoyage à l'attention de vos collègues*  
*ETC...*

*Par la présente, le Comité de Gestion vous met en demeure de ne plus reproduire ces faits sous peine de devoir revoir les conditions contractuelles qui vous lie à l'Association. Le Comité de Gestion vous rappelle d'ailleurs l'article 49 du règlement de travail qui prévoit entre autre : Comme fautes graves permettant la rupture immédiate sans préavis ou indemnités, peuvent être invoqués :*

- l'insubordination dûment constatée*
- l'ivresse, l'immoralité, l'injure grave, le vol*
- les fautes légères répétées après un avertissement écrit, y compris les absences répétées de moindre durée, sans raison sérieuse, les retards répétés ou les départs avant l'heure.*

*Veuillez donc considérer la présente comme un avertissement sérieux ».*

En date du 10 juin 2013, madame S[...] a fait l'objet d'une évaluation qui a donné lieu à l'octroi d'un score global de 67,5 (correspondant à la mention, « satisfaisante » accordée



lorsque le nombre de points est compris entre 60 et 69). L'appréciation chiffrée des différents critères évalués a donné lieu à des cotations comprises entre 5,5/10 et 8,5/10. L'incident survenu durant l'été 2012 et qui avait donné lieu à l'envoi d'un avertissement en date du 12 septembre 2012 a été mis en évidence à plusieurs reprises et sous l'angle de différents critères dans le rapport d'évaluation mais sans que cela se reflète dans la cote attribuée :

1° La civilité (capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec modération et empathie).

- L'appréciation chiffrée était de 6,5/12 avec la justification suivante :

*« Est impulsive, gère mal ses émotions et est parfois très agressive (été 2012) avec ses collègues ».*

-Le plan d'action était *« formation à l'agressivité. Doit analyser et venir plus rapidement vers madame E ».*

-Le commentaire de madame S était : *« A fait beaucoup d'efforts et s'est retenue à certains moments. S'est sentie agressée après son retour de vacances suite au mauvais traitement de sa plainte ».* (Ce commentaire de madame S rend crédible ses allégations données en terme de conclusions selon lesquelles elle avait demandé l'intervention d'un médiateur suite à un différend rencontré avec sa supérieure hiérarchique mais cela lui avait été refusé).

2° La déontologie (capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction)

-L'appréciation chiffrée était de 7,8/12 justifiée comme suit : *« A manqué de réserve et de respect lors des situations conflictuelles de l'été 2012 ».*

-Le plan d'action était : *« Dossier disciplinaire au Comité de gestion en septembre 2012 ».*

-Le commentaire de madame S était identique à celui donné pour le critère précédent.

3° La communication (capacité à communiquer envers ses collègues et sa hiérarchie).

-L'appréciation chiffrée était de 5,5/10 sur base de la justification suivante : *« doit plus dire les choses et de manière plus calme ».*



-Le plan d'action était : *« Prendre l'habitude de communiquer plus calmement envers ses collègues ».*

-Le commentaire de madame S était : *« Pense bien communiquer excepté en été 2012 ».*

A côté de ces critères, l'appréciation de l'item « la collaboration » a donné lieu à une cotation de 7/10 avec la motivation suivante : *« collabore mais cela dépend de son humeur du jour ».* Le plan d'action était *« avoir de l'empathie pour comprendre les autres ».* Le commentaire de madame Springael était : *« modifie ses horaires pour aider les autres ».*

Madame S, en incapacité de travail à partir du mois de juin 2013, a repris le travail le 25 août 2013.

En date du 22 novembre 2013, une réunion mensuelle a été organisée entre les membres de l'équipe de nettoyage (7 personnes en plus de la supérieure hiérarchique madame Esclavont).

En date du 26 novembre 2013, la supérieure hiérarchique de madame S, madame E, a établi un rapport de la réunion mentionnant à l'attention de la ligne hiérarchique ce qui suit :

*« Monsieur B*

*Je dois vous signaler que la fin de la réunion s'est mal terminée, le ton est monté entre Madame E et madame S en ce qui concerne le travail à effectuer les week-ends et en général.*

*Et malheureusement n'a pas pu contenir sa collègue et a dit à l'ensemble des personnes présentes, et qui essayait de lui faire comprendre que tout le monde doit travailler plus un moment ou à un autre et qu'il ne faut pas pour autant faire un scandale, « allez-vous faire foutre !!! ».*

*Comme cela, vous êtes au courant que a été une nouvelle fois grossière avec ses collègues et envers moi. Toute l'équipe présente à cette réunion est choquée et estime que je ne dois pas laisser passer cela, car c'est la porte ouverte à toutes les dérives et cela démontre un manque total de respect pour ses collègues et sa hiérarchie ».*

Ce rapport a été signé par la supérieure hiérarchique et cosigné par 5 des 6 collègues de madame S présents sur place étant entendu que l'un de ceux-ci a ajouté le commentaire suivant : *« Je n'ai pas entendu les mots ».*



Par lettre recommandée du 26 novembre 2013, l'association Le Domaine a notifié à madame S. son licenciement pour motif grave le 26 novembre 2013 pour les motifs suivants :

« (...) »

*Notification des motifs de la rupture:*

*Le règlement de travail en vigueur au Domaine prévoit les modalités suivantes (Article 49 du Règlement de travail) :*

*Comme fautes graves permettant la rupture immédiate sans préavis ou indemnités, peuvent être invoqués :*

- le pointage pour un autre membre du personnel
- l'absence injustifiée depuis plus de 24h
- l'insubordination dûment constatée
- l'ivresse, l'immoralité, l'injure grave, le vol
- les fautes légères répétées après un avertissement écrit, y compris les absences répétées de moindre durée, sans raison sérieuse, les retards répétés ou les départs avant l'heure. »

*Dans le statut administratif pour le personnel contractuel (article 6 du statut administratif pour le personnel contractuel), il est spécifié que :*

*« Les agents sont tenus à la plus stricte politesse et à une tenue correcte, tant dans leurs rapports avec le public qu'avec leurs supérieurs hiérarchiques, collègues ou subordonnés. Ils doivent s'entraider dans l'intérêt du service (...) »*

*La loi du 3 juillet 19783 relative aux contrats de travail indique, en ce qui concerne les obligations des parties, que :*

*« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.*

*Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat. »*

*Cependant dans votre évaluation du 18 janvier 2012, il vous a été donné comme objectif de mieux gérer vos émotions et de réagir plus modérément.*

*Le 12 septembre 2012, un avertissement écrit vous a été communiqué après que le Comité de Gestion du 11 septembre 2012 ait pris connaissance des griefs établis à votre égard par vos responsables hiérarchiques. Vous avez été mise en demeure de ne plus reproduire certains faits dont les suivants.*

- comportement grossier envers votre supérieure hiérarchique et vos collègues
- absence de modération dans votre attitude
- absence de gestion de vos émotions et emportement.

*L'article 49 du Règlement de travail vous a également été rappelé.*



*Dans votre évaluation du 10 juin 2013, les points suivants ont été soulignés :*

- est impulsive, gère mal ses émotions et est parfois trop agressive avec ses collègues*
- a manqué de réserve et de respect dans les situations conflictuelles de l'été 2012*
- doit dire plus les choses et de manière plus calme,*

*Ce 26 novembre 2013, un rapport de la réunion mensuelle du 22 novembre 2013 nous a été communiqué par votre supérieure hiérarchique. Ce rapport fait état, une fois de plus, de votre agressivité envers vos collègues et votre supérieure hiérarchique. Vous avez également injurié vos collègues et votre supérieure hiérarchique en leur disant « d'aller se faire foutre » après que ces derniers aient tenté de modérer votre emportement.*

*Comme l'indique votre responsable dans son rapport, l'équipe présente lors de cette réunion a été choquée par votre comportement et il n'est plus possible de laisser passer votre manque de respect vis-à-vis de vos collègues et de votre hiérarchie sous peine d'ouvrir la porte à toutes les dérives.*

*Nous pouvons donc considérer :*

- Que vous connaissez les règles prévues dans notre règlement de travail en ce qui concerne l'injure grave*
  - Que vous connaissez les règles prévues dans notre règlement de travail en ce qui concerne les manquements répétés après un avertissement*
  - Que vous connaissez les règles prévues dans notre statut administratif pour le personnel contractuel en ce qui concerne l'obligation de politesse vis-à-vis des supérieurs hiérarchiques, collègues ou subordonnés*
  - Qu'il vous a été rappelé dans vos deux dernières évaluations que vous ne deviez réagir plus modérément et calmement et respectueusement*
- Que vous avez été mise en demeure ne plus manifester de comportement grossier vis-à-vis de vos collègues et de votre hiérarchie*

*Malgré cela, vous avez injurié vos collègues et votre responsable hiérarchique lors de la réunion mensuelle du 22 novembre 2013.*

*Nous avons donc décidé qu'il était définitivement et immédiatement impossible de poursuivre toute collaboration professionnelle avec vous pour motif d'injure et également d'agressivité répétée malgré avertissement préalable ».*

Par lettre du 30 novembre 2013, madame S a contesté avoir montré de l'agressivité envers ses collègues et sa supérieure hiérarchique.



Par lettre du 10 décembre 2013, le syndicat de madame S a contesté les faits reprochés en donnant la version de madame S :

*« Elle tient tout d'abord à préciser qu'à aucun moment, elle n'a injurié sa supérieure hiérarchique qui ne participait pas à la conversation qu'elle entretenait avec une de ses collègues.*

*Elle n'a pas davantage émis des propos injurieux à l'égard de ses autres collègues.*

*Par contre, elle ne comprend pas la décision de rupture pour faute grave alors qu'à aucun moment vous n'avez pris la peine d'entendre la version de notre affiliée qui tient à préciser ce qui suit :*

*Lors de la réunion mensuelle du 22 novembre 2013, madame S qui avait été absente durant trois mois suite à des problèmes de dos, demande, à juste titre, quelques éclaircissements quant à l'organisation du travail durant les week-ends.*

*En effet, elle s'était rapidement rendue compte que depuis sa reprise de travail, elle devait soit faire face à une surcharge de travail soit à un manque de travail.*

*Elle souhaite dès lors comprendre l'organisation du week-end à 4 personnes.*

*Une de ses collègues, Jacqueline, reprocha à notre affiliée de manière virulente de critiquer le travail des jeunes collègues.*

*Madame S tenta en vain de lui faire comprendre qu'il n'en est rien et que son seul but est de se mettre au courant de la nouvelle organisation après une longue absence.*

*La collègue en question, particulièrement énervée, monta le ton.*

*Madame S, préféra mettre un terme à la conversation d'une manière brutale mais certainement pas injurieuse.*

*La supérieure hiérarchique, qui entretenait de son côté une conversation avec une autre collègue, ne participa dès lors pas à l'échange entre madame S et sa collègue, Jacqueline.*

*Notre affiliée n'ayant commis aucune faute pouvant être qualifiée de grave, le licenciement est irrégulier (...) ».*

Par lettre en réponse du 17 décembre 2013, l'Association le Domaine a contesté la version donnée par madame S en expliquant notamment ce qui suit :

*« Sa grossièreté traduite par des insultes envers ses collègues (« Allez tous, vous faire f... », « Quand on ne connaît rien, on ferme sa g... », etc ...) et des portes claquées au nez de sa supérieure sont des comportements que Madame S, a manifestés de manière répétée malgré des avertissements écrits et de nombreux avertissements verbaux.*



*Ces griefs, lui furent d'ailleurs rappelés par notre Comité de Gestion du 11 septembre 2012. Madame S. fut mise en demeure de ne plus reproduire ces comportements et d'améliorer la qualité de son travail.*

*Ensuite, en ce qui concerne les injures, au cours de cette réunion, elle s'est adressée dans un premier temps à une collègue mais a rapidement tourné sa grossièreté vers l'ensemble des membres de l'équipe qui étaient présents (supérieure hiérarchique comprise). Offusqués, ses collègues ont pris ses propos comme une insulte dirigée contre toute l'équipe. Ce comportement était d'autant plus choquant que ce n'était pas la première fois que Madame S. avait une attitude grossière avec sa hiérarchie ou ses collègues, ce qui lui avait été rappelé lors de ses évaluations et par le biais de la mise en demeure de son autorité mentionnée supra. Il est d'autant plus regrettable que les réunions d'équipes sont mises en place en vue d'améliorer la qualité du nettoyage, la communication, la convivialité et le respect ».*

En date du 14 novembre 2014, madame S. a assigné l'association Le Domaine devant le Tribunal du travail de Nivelles, division Nivelles.

## **V. DISCUSSION.**

### **Les principes.**

L'article 35 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.*

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*



Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

*"Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).*

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ».

Conformément aux règles de preuve, « l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N.



Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...)

*L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.*

*L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature».*

Pour ce faire, le législateur s'est inspiré du droit français. Les articles 200 à 203 du nouveau Code de procédure civile prévoient en effet des règles très proches de celles introduites en droit belge par la loi du 16 juillet 2012. Le texte de l'article 202 du nouveau Code de procédure civile est identique à l'article 961/2 du Code judiciaire en ce qui concerne les mentions exigées dans l'attestation.

La question se pose de savoir quelles conséquences il faut tirer en présence d'attestations ne répondant pas au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire. Notre législateur estimait « *que le nouveau texte devrait recevoir, en droit belge, la même interprétation que celle qui lui est donnée en France. En effet, selon la jurisprudence française, les règles de forme prévues pour les attestations ne sont pas prescrites à peine de nullité. Il appartient dès lors au juge du fond d'apprécier souverainement si une attestation, non-conforme aux spécifications énoncées dans la loi, présente ou non les garanties suffisantes pour pouvoir être prises en compte dans les débats* » (Doc. parl., Ch, 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 5).

La Cour de Cassation française a en effet considéré que les règles édictées par l'article 202 du nouveau Code de procédure civile ne sont pas prescrites à peine de nullité et a ainsi décidé que la Cour d'appel avait violé cette disposition, en écartant des débats des attestations produites par l'épouse dès lors qu'elles ne répondaient pas aux conditions prévues par l'article 202 du nouveau Code de procédure civile, au motif qu'elles ne précisaient pas qu'elles avaient été établies pour être produites en justice en connaissance



des sanctions applicables en cas de fausses attestations (Cass. Civ. 1<sup>ère</sup>, 30 novembre 2004, pourvoi n° 03-19190, Bull.civ., 2004, I, n° 292, p. 245).

La Cour estime qu'il convient de faire application de cette jurisprudence, de telle manière que le simple fait que des attestations ne répondent pas aux prescrits de l'article 961/2 du Code judiciaire, ne peut entraîner leur nullité.

Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.

Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales.

#### Application.

Le fait reproché par l'association le Domaine à madame S est d'avoir injurié sa supérieure hiérarchique et l'ensemble de l'équipe de nettoyage lors d'une réunion d'équipe du 22 novembre 2013 en disant : « *allez-vous faire foutre* ».

Pour en convaincre, l'association le Domaine dépose un rapport établi le 26 novembre 2013 par la supérieure hiérarchique de madame S, madame E signé par cette dernière et cosigné par 5 des 6 collègues de madame S présents sur place étant entendu que l'un de ceux-ci a ajouté le commentaire suivant : « *Je n'ai pas entendu les mots* ».

Madame S conteste ce fait depuis le début, en précisant qu'elle n'a pas émis de propos injurieux à l'égard de sa supérieure hiérarchique et ses autres collègues mais qu'elle s'est adressée uniquement à sa collègue, qui était particulièrement énervée à son égard, en mettant un terme à la conversation d'une manière brutale en prononçant les mots : « *va te faire foutre* ».



A l'appui de sa version, elle dépose une attestation conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire (sous la seule réserve que la copie de la carte d'identité n'est pas annexée) par laquelle une collègue de travail de madame S \_\_\_\_\_ madame I \_\_\_\_\_ G \_\_\_\_\_, atteste avoir eu une conversation avec madame E \_\_\_\_\_ (soit la personne avec laquelle madame S \_\_\_\_\_ I \_\_\_\_\_ a eu une conversation durant la réunion), qui a admis que madame S \_\_\_\_\_ ne parlait qu'avec elle lors de la réunion du 22 novembre 2013, que madame E \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ discutaient entre elles, que \_\_\_\_\_ très proche n'a même pas entendu les grossièretés et que \_\_\_\_\_ a été très vexée par le fait que madame S \_\_\_\_\_ lui ait dit « *va te faire foutre* ».

La Cour est en présence de deux versions contradictoires. Le fait que le rapport de la réunion établi par la supérieure hiérarchique ait été cosigné par 5 autres collègues ne peut suffire à faire prévaloir la thèse de l'association Le Domaine sur celle de madame S \_\_\_\_\_. Le rapport de la réunion n'est pas une attestation conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire. Les collègues qui se voient inviter par leur supérieure hiérarchique à contresigner un rapport qui leur est présenté, se trouvent dans une position délicate qui peut les amener à signer le texte présenté sans avoir pour autant été témoins de tout ce qui y est mentionné. La circonstance que l'une des collègues présentes ait eu le courage d'ajouter qu'elle n'avait pas entendu les mots prononcés (ce qui relativise déjà la portée d'une signature apposée sur un tel document) n'emporte pas pour conséquence que chaque signataire a été témoin de ce qui est écrit dans le texte présenté à leur signature par le supérieur hiérarchique. Dans ce contexte, la Cour n'estime pas que le rapport de la réunion a une valeur probante supérieure à l'attestation déposée par madame S \_\_\_\_\_.

Il est dommage que l'association Le Domaine n'ait pas jugé utile de procéder à une réelle enquête pour recueillir la version de l'ensemble des personnes présentes lors de la réunion du 22 novembre 2013 ainsi que celle de madame S \_\_\_\_\_, qui aurait peut-être permis de faire la lumière sur la question de savoir envers qui les propos furent tenus. Le fait qu'en appel, ladite association dépose une attestation de monsieur I \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_, présent lors de la réunion mais qui n'avait pas signé le rapport établi le 26 novembre 2013, certifiant avoir été contacté et convoqué par la direction pour entendre sa version des faits, ne fait pas la preuve que l'ensemble des membres de l'équipe présents ont été amenés à témoigner individuellement auprès de la direction pour dire ce dont ils avaient été témoins et ne permet même pas de faire la lumière sur ce dont monsieur C \_\_\_\_\_ a été témoin et sur les raisons pour lesquelles il n'a pas signé le rapport, ce qui aurait été particulièrement intéressant en présence de versions contradictoires des parties.



En conclusion, le seul fait établi est celui non contesté par madame S<sub>i</sub> en l'occurrence avoir dit à sa collègue lors d'une réunion d'équipe du 22 novembre 2013 « *va te faire foutre* ». Le rapport d'incident admettant que le ton est monté entre madame S<sub>i</sub> et sa collègue, il y a lieu de considérer qu'il existait un énervement de part et d'autre lors de la conversation qui a débouché sur ces mots.

Si les paroles prononcées par madame S<sub>i</sub> sont grossières et inacceptables dans le cadre des relations de travail et constituent assurément une faute grave qui auraient justifié une sanction comme par exemple son licenciement moyennant un préavis ou une indemnité compensatoire de préavis, la Cour n'estime toutefois pas que cette faute grave était de nature à entraîner l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle et ce pour les motifs suivants :

1° Le comportement grossier est adopté à l'égard d'une seule collègue et non pas de la supérieure hiérarchique et de l'ensemble des collègues présents lors de la réunion,

2° Il n'est ni invoqué ni démontré que la supérieure hiérarchique qui se dit témoin d'une conversation d'une certaine intensité entre madame S<sub>i</sub> et sa collègue, madame E<sub>ii</sub> (puisque'elle écrit que « le ton monte ») à propos du travail à effectuer les week-ends et en général, a joué le rôle qu'on est en droit d'attendre d'une supérieure hiérarchique en intervenant pour mettre fin à cette conversation et ramener du calme mais elle a au contraire laissé celle-ci se poursuivre au point d'amener madame S<sub>i</sub> à prononcer les mots crus précités envers cette collègue.

3° Les propos ont été tenus dans un milieu professionnel difficile tant par la nature du travail que par le lieu où ce travail était effectué, par une personne disposant d'une ancienneté de plus de 9 ans, connue pour être impulsive (mais qui a accepté de suivre une formation en gestion de la violence/de l'agressivité et qui dit avoir essayé de mettre en pratique lors de son évaluation du 10 juin 2013) et dont les rapports d'évaluation restaient globalement bons malgré un incident survenu durant l'été 2012 (qui a justifié l'envoi d'un avertissement), soit 15 mois plus tôt et sans qu'un autre incident dans l'intervalle soit démontré.

En conclusion, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

Madame S<sub>i</sub> a droit à l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle réclame d'un montant non contesté en tant que tel de 13.103,70 euros brut et de la délivrance d'un nouveau C4 ainsi que des frais de citation, accordés par le premier Juge.



**Condamne l'association Le Domaine, maison psychiatrique aux dépens d'appel non liquidés par madame Springael.**

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,  
O. VANBELLINGHEN, conseiller social au titre d'employeur,  
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,

O. VANBELLINGHEN\*

R. PARDON\*



P. KALLAI

\*Monsieur O. VANBELLINGHEN, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur R. PARDON, conseiller social au titre d'employé, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause et à la décision, sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt. (voyez l'ordonnance du Premier président de la Cour du 5 mai 2020, rép. n° 2020/761). Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Monsieur P. KALLAI, conseiller.



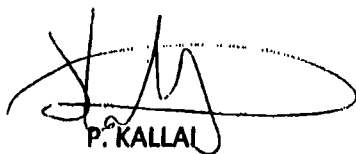
J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 mai 2020, (date différée par rapport à la date initialement annoncée en raison des mesures particulières prises dans le cadre du covid-19, voyez : ordonnance du Premier président de la Cour du travail de Bruxelles, dd.01.04.2020) où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,  
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY



P. KALLAI

