



Numéro du répertoire	
2021 / 1682	
Date du prononcé	
17 juin 2021	
Numéro du rôle	
2021/AB/273	
Décision dont appel	
21/385/A	

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00002198974-0001-0009-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire à l'égard de la partie appelante et de la partie intimée

En l'absence de la FGTB

Définitif

Madame S

partie appelante,

comparaissant assistée de Maître

contre

PETITES SOEURS DES PAUVRES ASBL, BCE 0414.082.805, dont le siège social est établi à
1000 BRUXELLES, rue Haute 266,

partie intimée,

comparaissant par Madame J

Madame D , DRH

assistées de Maître

présidente de l'Asbl Petites Sœurs des Pauvres et

En présence de :

LA FGTB, BCE 0851.766.007, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42,
défaillante,

★

★

★



I. LES FAITS

L'ASBL se présente comme une congrégation religieuse ayant notamment pour mission de se mettre au service des personnes âgées les plus démunies. Dans ce cadre, elle gère trois maisons de repos en Belgique.

Madame S est entrée au service de l'ASBL le 1^{er} mai 2006 en qualité d'aide-soignante. Elle travaille depuis lors au sein du Home Saint-Joseph à Bruxelles.

Madame S a été présentée par la FGTB en qualité de candidate aux élections sociales de 2020. Elle n'a pas été élue.

Plusieurs incidents, qui seront détaillés ci-après, ont émaillé la relation de travail.

Un nouvel incident est survenu entre madame S et sa supérieure hiérarchique le 10 janvier 2021. Dans les circonstances qui seront décrites ci-après, madame S a crié à sa supérieure à plusieurs reprises « Vous êtes folle » tout en s'approchant d'elle en agitant les bras et les mains.

Par des courriers recommandés du 13 janvier 2021, adressés à madame S et à la FGTB, l'ASBL leur a fait part de son intention de licencier madame S pour motif grave dans le cadre de loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Le motif invoqué est l'incident du 10 janvier 2021, ajouté aux nombreux incidents précédents relevés par l'ASBL.

Une requête a été introduite le même jour auprès de la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

L'ASBL a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles

« de reconnaître le motif grave mentionné dans la citation du 28 janvier 2021 et de l'autoriser à licencier Madame Santana Felipe pour ce motif grave sans préavis ni indemnité et de la condamner aux dépens, liquidés à la somme totale de 1.730,66 €, étant 1.440,00 € d'indemnité de procédure et 290,66 € de frais de citation. ».

Par un jugement du 22 mars 2021, le tribunal a déclaré la demande recevable et fondée, a dit pour droit que certains des faits reprochés à madame S sont constitutifs de motifs graves et a autorisé l'ASBL Petites Sœurs des Pauvres à procéder au



licenciement pour motif grave de madame S sans préavis ni indemnité. Le tribunal a condamné madame S et la FGTB aux dépens, et donc à payer à l'ASBL ses dépens liquidés à 1.730,66 euros, à raison de respectivement les deux tiers et un tiers.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Madame S. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 22 mars 2021 et de condamner l'ASBL aux dépens des deux instances.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de madame S a été interjeté par une requête envoyée au greffe de la cour du travail par une lettre recommandée à la poste du 2 avril 2021.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié à madame S par un pli judiciaire envoyé le 23 mars 2021 et présenté le 26 mars 2021 ; le délai d'appel a donc été respecté.

L'ASBL a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame S. a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 3 juin 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

Le jugement du tribunal du travail n'est pas critiqué en ce qu'il a considéré la procédure comme régulière en termes de formalités et de délais.

Les débats se concentrent sur la preuve des faits et sur l'appréciation de leur gravité.



1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

1.

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991¹, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave² et la charge de la preuve.

2.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

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

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé³. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁴.

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

¹ Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

² Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

³ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁴ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.



Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise »* »⁵.

3.

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁶.

2. Application des principes en l'espèce

1.

L'incident du 10 janvier 2021, suite auquel l'ASBL a engagé la présente procédure, est décrit comme suit dans les lettres d'intention du 13 janvier 2021 :

« Ce dimanche 10 janvier 2021 vers 12H00, Sœur a demandé à l'équipe de se réunir pour montrer comment positionner la tablette du fauteuil roulant d'une résidente. Vous avez refusé de vous joindre à l'équipe. La Petite Sœur a insisté ; vous vous êtes alors approchée et avez dit que de toute façon, vous aviez mal au dos et que cela était trop dur. Puis, devant les résidents et les autres membres de l'équipe, vous avez crié très fort et à plusieurs reprises « Vous êtes folle », en vous rapprochant de la Petite Sœur en vociférant et en gesticulant avec des gestes menaçants. Vous avez donc fait preuve d'agressivité tant verbale que physique, vous avez insulté et crié sur la Petite Soeur référente du service du deuxième étage et vous avez été menaçante ».

Madame S reconnaît qu'après avoir été appelée, avec d'autres membres du personnel, par sa supérieure hiérarchique qui souhaitait leur expliquer la mise en place d'une tablette sur le fauteuil d'un résident, elle s'est approchée sur l'insistance de sa supérieure et lui a dit à plusieurs reprises en bougeant les mains et en élevant la voix : « Vous êtes folle ! ».

Le caractère fautif, ou non, de ce fait et, s'il est fautif, sa gravité doivent être appréciés en tenant compte des circonstances.

Les déclarations écrites versées au dossier par l'ASBL établissent que :

⁵ V. VANNES, noté sous Cass., 8 novembre 1999, R.C.J.B., 2002, p. 269.

⁶ Cass., 19 décembre 1988, Pas., 1989, p. 438.



- ces faits se sont déroulés dans la salle à manger de la maison de repos, en présence des résidents et de plusieurs membres du personnel ;
- les personnes présentes, tant résidents que collègues, ont perçu le comportement de madame S à l'égard de sa supérieure comme violent verbalement et agressif ; plusieurs témoignent qu'elle a hurlé et s'est approchée tout près de sa supérieure en agitant les bras comme pour la frapper ;
- son comportement a suscité le malaise, voire la panique chez des résidents et chez sa supérieure.

Madame S produit une seule attestation d'une déléguée syndicale. D'un point de vue factuel, cette attestation confirme les gestes et les paroles de madame S à l'égard de sa supérieure, mais elle en donne sa propre interprétation, selon laquelle le fait de dire « Vous êtes folle » n'est pas une insulte et madame S n'a pas eu l'intention de frapper sa supérieure ni même de la toucher. Cette interprétation des faits n'est pas convaincante, dès lors que plusieurs autres personnes présentes, résidents comme membres du personnel, ont perçu les faits comme une agression.

2.

L'incident du 10 janvier 2021 fait suite à plusieurs incidents au cours desquels l'ASBL a reproché à madame S des colères, des cris et des attitudes irrespectueuses envers ses collègues et supérieurs hiérarchiques, parfois en présence de résidents.

Trois avertissements pour des faits de cet ordre ont été adressés à madame S le 30 décembre 2010, le 11 mars 2015 et le 19 avril 2018. Par la lettre du 19 avril 2018, l'ASBL a mis madame S en demeure de changer son comportement en précisant que si d'autres cas de maltraitance physique ou verbale à l'égard d'autrui devaient se reproduire, elle serait licenciée.

Outre ces avertissements, le dossier comporte plusieurs rapports concernant des incidents en date des 20 mai 2015, 10 février 2016 et 7 mai 2020. La constante qui en ressort est que des refus d'autorité, des cris et plusieurs fois des insultes ont été reprochés à madame S par différentes personnes, collègues ou supérieurs hiérarchiques. Madame S les nie lorsqu'elle est interpellée, mais les rapports d'entretien eux-mêmes font état du fait qu'elle manque de respect et crie lors de l'entretien.

3.

Madame S tente de se justifier en prétendant que c'est sa supérieure hiérarchique qui se comporte comme un tyran, a un mode irrespectueux de communication et la provoque.



Cependant, sa supérieure n'est en fonction que depuis juillet 2020 et des reproches ont été adressés à madame S au sujet de son comportement irrespectueux envers plusieurs autres supérieurs et collègues avant cette date. Cette explication doit donc être écartée.

4.
L'ensemble des éléments du dossier établissent que le 10 janvier 2021, en présence des résidents de la maison de repos et de ses collègues, madame S s'en est prise de manière agressive à sa supérieure hiérarchique avec des cris et des injures : « Vous êtes folle ! » ainsi que des gestes (s'approcher avec des mouvements des bras) qui ont été perçus par toutes les personnes présentes (et qui ont attesté), sauf une, comme menaçants.

Ce comportement constitue un manquement à l'obligation de respect et d'égards mutuels qui s'impose dans la relation de travail en vertu de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.
La gravité de cette faute doit être appréciée eu égard au contexte :

- ce fait s'est produit après une série d'autres faits de même nature ;
- trois avertissements écrits ont déjà été adressés à madame S avec menace de licenciement ;
- les faits ont eu lieu en présence de résidents qui sont des personnes fragiles dont la quiétude et la sérénité, indispensables à leur bien-être, doivent être protégées ;
- la culture et le but de l'institution consistent précisément à assurer ce bien-être.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, la cour du travail partage l'appréciation du tribunal selon laquelle les faits sont constitutifs d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

Le jugement sera confirmé.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les plaidoiries de madame S et de l'ASBL, en l'absence de la FGTB,



Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute madame S ;

Met à charge de madame S les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :

- l'indemnité de procédure d'appel, liquidée à 1.440 euros pour l'ASBL
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

, présidente de chambre,
, conseiller social au titre d'employeur,
conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 juin 2021, où étaient présents :

, présidente de chambre,
, greffier

