



2021 / 1742

Date du prononcé

24 juin 2021

Numéro du rôle

2017/AB/660

Décision dont appel

15/636/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00002207562-0001-0012-01-01-1



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

L'ECOLE DANS LA VIE ASBL, B.C.E. n° 0423.520.608, dont le siège social est établi à 1400
NIVELLES, Boulevard des Archers 23B,
partie appelante,
représentée par Maître

contre

Madame **M.**

partie intimée,
représentée par Maître

★

★

★

Le présent arrêt est rendu en application notamment de la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15.6.1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24 ;
- la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail.



I. Indications de procédure

1. La Cour a pris connaissance des pièces du dossier de la procédure, notamment :
 - la requête d'appel, reçue le 14.7.2017 au greffe de la Cour, dirigée contre le jugement rendu le 11.5.2017 par la 1^{ère} chambre du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles ;
 - la copie conforme du jugement précité, ainsi que le dossier constitué par le tribunal (R.G. n° 15/636/A) ;
 - l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, rendue le 6.9.2017, ainsi que l'ordonnance rectificative du 22.4.2021 ;
 - les conclusions de chaque partie ;
 - le dossier inventorié de pièces de chaque partie.
2. La cause a été plaidée à l'audience publique du 19.5.2021. Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré.

II. Faits et antécédents

3. L'ECOLE DANS LA VIE est une association qui a mis en place un service d'accueil de jour, partiellement subventionné, pour adultes déficients mentaux au sein d'une structure aménagée en restaurant à caractère social. Elle propose notamment une formation en restauration pour jeunes adultes handicapés au sein du restaurant social « Le Petit Chemin », sis à Nivelles et accessible au public à midi en semaine.
4. Le 1.2.1989, Madame M. entre au service de L'ECOLE DANS LA VIE. Un contrat de travail à durée indéterminée (non produit) formalise cet engagement, qui est modifié par plusieurs avenants. En 2014, Madame M. exerce la fonction d'éducatrice à temps partiel selon un régime hebdomadaire de travail de 30h40.
5. Par courrier recommandé du 21.3.2014, L'ECOLE DANS LA VIE notifie à Madame M. son licenciement pour motif grave.
6. Par courrier recommandé du 24.3.2014, L'ECOLE DANS LA VIE notifie à Madame M. les motifs invoqués à l'appui de son licenciement pour motif grave. Ce courrier est rédigé comme suit :

« Madame,
Vous savez que depuis la création du Petit Chemin en 1982, les éducatrices qui constituaient l'équipe éducative ont fonctionné pendant de nombreuses années de manière autonome, entourées par des professeurs bénévoles et un administratif à temps partiel, tous les membres du personnel ayant un statut relevant du plan de résorption du chômage de la Région wallonne devenu aujourd'hui « APE ».
Ce sont les membres bénévoles du Conseil d'administration qui exerçaient la totalité des tâches relevant de la direction du service.



En 2009, l'asbl a été agréée par le FSE pour la période 2007 - 2013. Actuellement, elle travaille au renouvellement de son agrément par le FSE pour la période 2014 – 2020.

En 2010, elle a reçu de l'AWIPH la notification de son agrément provisoire et elle vient de recevoir en mars 2014 celle de son agrément à durée indéterminée.

Suite à ces agréments, l'asbl a dû s'inscrire dans un processus de changements afin de mettre son fonctionnement en conformité avec les normes et les critères d'agrément des administrations publiques subsidiantes, tant en termes de rigueur dans la gestion administrative et financière du service que de qualité de travail de l'équipe éducative, de rigueur méthodologique et de formation du personnel.

En vue d'atteindre ces objectifs, vous n'ignorez pas que l'asbl a engagé pour la première fois en 2010 un travailleur dont la fonction principale est de coordonner le projet pédagogique, de réorganiser les activités socio-éducatives et pédagogiques, d'en garantir la qualité et d'améliorer le fonctionnement du restaurant qui constitue le principal outil de formation professionnelle du service.

L'ASBL a également engagé début 2012 un technicien HORECA, lui confiant la responsabilité du restaurant et la formation professionnelle des stagiaires mais aussi des éducatrices dans les matières spécifiques aux métiers de la restauration.

Vous savez que le coordinateur et le technicien HORECA ont reçu pour mission du Conseil d'administration de veiller à la mise en application des nouvelles directives et consignes. Des réunions d'équipe où tout le personnel est présent ont été instaurées et l'évolution du service depuis 2007 a nécessité que tout le personnel s'adapte aux nouvelles directives et s'implique dans leurs mise en application.

C'est suite à l'engagement d'une coordinatrice pour la première fois en 2010, que les premiers faits relatifs à votre comportement inadéquats ont été signalés au Conseil d'administration.

Le 28 février 2011, la coordinatrice informe le Conseil d'administration de difficultés concernant vos rapports professionnels avec Jérôme qui dit ne plus du tout s'entendre avec vous et décide de ne plus venir au restaurant qu'à 4/5 temps et exclusivement lorsque la coordinatrice est présente.

En 2012, le coordinateur fait état de difficultés en cuisine et pour y faire face demande au technicien HORECA d'assurer auprès de vous un suivi particulier en termes de formation.

Dans le même temps, le Conseil d'administration en collaboration avec le coordinateur, a mis à jour le règlement de travail et le règlement d'ordre intérieur en précisant au mieux les règles à respecter, rédigé les profils de fonction des membres du personnel maintenant plus nombreux et plus diversifiés et mit au point avec l'accord du personnel un dispositif d'évaluation du service comportant l'évaluation du personnel actuellement en cours pour la première fois.

Tous ces documents vous ont été remis, ainsi qu'à tous les membres du personnel qui ont signé pour accusé de réception.

Le 14 juin 2012 est intervenue la dernière mise à jour du ROI.

Le 14 juin 2013, un document, intitulé « rappel des règles du service » a été rédigé et le CA a entériné le document le 15 juillet 2013.

Le 1er septembre 2013, il a été décidé d'ajouter un avenant au règlement de travail relatif aux nouveaux horaires du personnel avec qui ils ont été précédemment négociés. Le règlement de travail a été modifié et a été distribué à tout le personnel et envoyé au bureau des Lois Sociales.

Le 1er octobre 2013, et suite à des plaintes d'usagers relatives à votre comportement agressif et irrespectueux à leur égard, le coordinateur vous a adressé un courrier d'avertissement établissant le rapport des faits que vous avez contresigné et que vous n'avez, du reste, jamais contesté.

Le 18 mars 2014, le Conseil d'administration a reçu un courriel du coordinateur Monsieur G. J

Ce dernier a constaté, averti par Mr J. C. en sa qualité de responsable de l'organisation du restaurant et Mme B. R. que, malgré l'injonction donnée le jour-même par Mr C. de sauvegarder et de réutiliser la marchandise le lendemain pour les repas des usagers et la confection de sauce bolognaise, vous avez remis à un usager handicapé mental du service, qui était visiblement très mal à l'aise au moment où Mr J. vous a interpellée, un sac préparé pendant vos heures de travail contenant des plats du jour.

Monsieur J. a rédigé un rapport des faits que vous avez contresigné sans les contester et en a informé le Conseil d'administration, en y joignant le document que vous avez signé. Mr C. et Mme R., témoins des faits, les ont relatés par écrit.



C'est la première fois que le Conseil d'administration est officiellement saisi d'un tel acte de votre part impliquant un vol et en reçoit le rapport circonstancié.

Après examen des faits en sa réunion extraordinaire du 20 mars 14, le Conseil d'administration constate que l'acte que vous avez posé relève de deux faits qualifiés comme faute grave par le Règlement de travail en son article 45

- *le vol aggravé par son caractère récurrent selon le témoignage écrit de Madame R et*
- *l'insubordination, à savoir le non respect*
 - *des consignes données le jour même à 14h par Mr. C conformément au ROI.*
 - *du Règlement d'ordre intérieur article 5 et*
 - *du document « Rappel des règles du service », §2, qui spécifient les règles en matière d'utilisation des repas excédentaires.*

De plus, le fait de mêler à cet acte un stagiaire handicapé mental du service constitue à nos yeux une faute déontologique grave qui s'ajoute à celles qui ont déjà

- *été signalées au Conseil d'administration en 2011,*
- *fait l'objet de 2011 à 2014 de plusieurs rappels à l'ordre verbaux tel que prévu dans le Règlement de travail article 46 et*
- *fait l'objet en 2013 de l'envoi d'une lettre d'avertissement.*

Le Conseil d'administration a estimé que ces faits sont de nature à rompre le lien de confiance indispensable à la poursuite du contrat et que dans ces conditions, toute poursuite même temporaire de l'exécution du contrat est devenue moralement impossible.

Le CA considère effectivement que les faits précités, conjointement ou isolément, sont constitutifs de motif grave empêchant immédiatement et définitivement la poursuite de notre collaboration.

Notre décision se veut cohérente au regard de la gravité des faits dénoncés et à la rupture de confiance totale et définitive que ces faits ont provoqué.

Recevez, Madame, nos salutations. »

7. Par courrier du 23.7.2014, Madame M conteste, par la voie de son organisation syndicale, son licenciement pour motif grave. L'ECOLE DANS LA VIE y répond, par un courrier de ses conseils du 3.10.2014, en maintenant sa position.

8. Par requête du 9.3.2015, Madame M porte sa contestation en justice et assigne L'ECOLE DANS LA VIE devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles.

9. Par jugement du 11.5.2017, le tribunal dit le recours de Madame M fondé, condamne L'ECOLE DANS LA VIE à lui payer 36.997,17 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts à dater du 21.3.2014 ainsi qu'aux dépens liquidés dans le chef de Madame M à 2.200 € à titre d'indemnité de procédure.

10. Par requête du 14.7.2017, L'ECOLE DANS LA VIE fait appel du jugement du 11.5.2017. Il s'agit du jugement entrepris.



III. Objet de l'appel et demandes

11. L'ECOLE DANS LA VIE demande à la Cour de réformer le jugement dont appel et en conséquence de déclarer les demandes de Madame M. non fondées, de l'en débouter et de la condamner aux entiers frais et dépens des deux instances.

12. Madame M. demande à la Cour de dire l'appel (principal) recevable et non fondé et en conséquence de confirmer le jugement dont appel, sauf en ce qui concerne les dépens. Elle sollicite la condamnation de L'ECOLE DANS LA VIE aux entiers frais et dépens des deux instances, soit 2.400 € par instance à titre d'indemnité de procédure.

IV. Examen de l'appel

13. Madame M. conteste son licenciement pour motif grave. Elle réclame une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 mois et 2 semaines.

14. La notion de motif grave contenue à l'article 35 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail comporte trois éléments :

- une faute ;
- la gravité de cette faute ;
- l'atteinte consécutive aux relations de confiance entre les parties, rendant immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle.

15. Ce dernier élément implique que la faute qui peut être invoquée à l'appui d'un licenciement pour motif grave n'est pas une notion absolue. Elle doit être appréciée *in concreto* dans le chef du travailleur. Le fait constitutif de motif grave est donc le fait lui-même étayé de toutes les circonstances à la lumière desquelles il revêt le caractère d'un motif grave de rupture du contrat de travail.

16. Il revient au juge d'apprécier souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. La Cour de cassation a eu l'occasion, à cet égard, de rappeler que le juge ne peut toutefois lier l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise, 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 l'emploi¹.

¹ v. Cass., 6.6.2016, S. 15.0067.F, www.juridat.be ; J.T.T., 2016, 351.



17. Sur le plan probatoire, il est rappelé ce qui suit :

- La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque le motif grave, en l'occurrence L'ECOLE DANS LA VIE. Cette dernière doit établir :
 - le respect des délais de notification de trois jours ouvrables imposés par l'article 35, al. 3 et 4 de la loi du 3.7.1978 ;
 - la matérialité des faits qu'il invoque, leur caractère fautif et la perte de confiance induite par la faute grave invoquée.
- Cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit. S'agissant de la production d'attestations en particulier, il est rappelé qu'une attestation écrite conforme aux exigences des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire constitue une forme écrite de témoignage, de sorte que les règles relatives à la preuve testimoniale lui sont applicables. La preuve testimoniale n'a pas de force probante légale et il revient au juge d'en apprécier souverainement la valeur probante.
- Tenant compte de la gravité de la sanction qui assortit la rupture pour motif grave, cette preuve doit être rapportée de manière rigoureuse : elle doit être concrète et certaine.
- L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve².

18. En l'espèce, le respect des délais de notification de trois jours ouvrables imposés par l'article 35, al. 3 et 4 de la loi du 3.7.1978 est établi. Il n'est plus contesté.

19. La contestation de Madame M concerne le bien-fondé du motif grave.

20. Les faits invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave de Madame M, tels qu'ils lui ont été notifiés le 24.3.2014, consistent dans la remise le 18.3.2014, à un usager handicapé mental du service, d'un sac préparé pendant les heures de service contenant des plats du jour, malgré les consignes données le jour même à 14 heures par le responsable de l'organisation du restaurant (de réutiliser les repas excédentaires), ces faits relevant de deux faits qualifiés de faute grave par le règlement de travail, étant le vol et l'insubordination, et constituant une faute déontologique grave, qui s'ajoutent aux fautes signalées au conseil d'administration en 2011 et à celles ayant fait l'objet d'avertissements oraux de 2011 à 2014 et d'un avertissement écrit en 2013.

² v. N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. MOUGENOT, « La preuve », *Rép. Not.*, 1990, 65 ; *Cass.*, 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410 ; *Cass.*, 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; article 8.4., al. 4 du nouveau Code civil.



21. Il est d'emblée relevé qu'à l'examen des pièces, la date des faits litigieux est diversement identifiée : la notification du 24.3.2014 et les pièces n° 8 (attestation de Madame R) et 10 (attestation de Monsieur J) de l'association visent le 18.3.2014, alors que les pièces n° 4 (rapport de Monsieur J), 7 (attestation de Madame R) et 9 (attestation de Monsieur C) de l'association visent celle du 19.3.2014, certaines de ces attestations émanant pourtant des mêmes personnes. La précision du jour (« mercredi ») conduit à retenir, pour les développements ci-dessous, le 19.3.2014.

22. La matérialité des faits reprochés à Madame M soit la remise d'un sac contenant le plat du jour au menu du 19.3.2014 (autre des denrées qu'elle avait demandées à récupérer car elles étaient destinées à être jetées) à un usager handicapé mental, n'est pas contestée.

23. Madame M conteste toutefois leur qualification de vol et d'insubordination. Elle explique avoir remis à une personne démunie le plat du jour auquel elle avait elle-même droit et qu'elle n'avait pas consommé, dès lors qu'elle s'était préparé son repas avec ses propres denrées alimentaires. Elle conteste avoir reçu et contrevenu à des instructions contraires quant à la destination des plats du jour excédentaires. Ces explications sont celles qu'elle a fournies immédiatement après les faits et qui restent inchangées depuis.

24. L'examen des thèses et pièces figurant au dossier de la procédure conduit, en premier lieu, à relever les éléments suivants :

- Il est acquis que L'ECOLE DANS LA VIE s'est dotée d'un règlement d'ordre intérieur et a édicté des « *Règles d'organisation du service* », dont Madame M a connaissance et dont elle a, en son temps, accusé réception. Ces règles lui sont opposables.

Ces règles fixent notamment l'affectation des denrées alimentaires invendues, en l'occurrence leur distribution aux usagers ou leur réutilisation selon l'estimation faite par Monsieur C (technicien et formateur Horeca) et l'éducatrice concernée, la possibilité pour les membres du personnel de racheter les plats du jour invendus pour un prix fixé (en quantité limitée à son ménage) et l'interdiction « *mis à part cette condition* » de ramener des denrées alimentaires chez soi.

- Il est admis, sans autre précision, que les membres du personnel de l'association présents ont droit gratuitement à un plat du jour.

25. En l'espèce, il n'est pas reproché à Madame M d'avoir ramené des denrées alimentaires chez elle, mais d'en avoir distribuées à un usager, au mépris de consignes contraires qui auraient été données par Monsieur C à 14 heures concernant l'affectation de ces denrées.



26. L'examen du dossier présenté ne permet cependant pas d'objectiver à suffisance :

- d'une part, l'existence et le contenu des consignes qui auraient été données à l'issue du service le 19.3.2014.

Les trois pièces évoquant, très ponctuellement, de telles consignes sont fournies par le rapport dressé le jour des faits par Monsieur J , directeur de l'association, et destiné au conseil d'administration ainsi que par deux attestations établies le 20.3.2014 par Madame R éducatrice, et Monsieur C lui-même.

Ces pièces ne sont, à l'estime de la Cour, pas probantes, dès lors que, outre les contradictions de dates relevées ci-dessus,

- le rapport du 19.3.2014 a, ainsi qu'il le spécifie expressément, été établi sur la base des déclarations de Monsieur C et de Madame R . Il ne rapporte pas les constatations d'un témoin direct en ce qui concerne la formulation de consignes. La contresignature « pour réception » de Madame M apposée, « à chaud », sur ce rapport n'empêche pas son accord sur son contenu.
 - les deux attestations qui ne répondent pas aux exigences des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire ne présentent pas des garanties de fiabilité suffisantes, dès lors que la qualité de témoin direct du service du 19.3.2014 de Madame R ne ressort d'aucun élément tandis que le témoignage de Monsieur C en faveur de sa propre version ne saurait convaincre en tant que tel. Le format des attestations (la dactylographie identique et leur établissement, le même jour, sur papier à en-tête de l'association) conduit au demeurant à une circonspection certaine s'agissant de l'impartialité de leur auteur et partant de la fiabilité des attestations elles-mêmes.
- d'autre part, le contenu exact du sac remis par Madame N , et en particulier le fait qu'il contenait bien un ou des plats du jour excédentaires qui auraient été visés par de telles consignes, et non, comme elle le soutient, son propre plat du jour.

Si les six attestations produites par L'ECOLE DANS LA VIE (qui émanent en réalité de trois personnes) concordent sur le fait que Madame N n'a pas consommé le plat du jour au menu du 19.3.2014 mais qu'elle s'est préparé un autre repas, quatre d'entre elles ne disent rien de plus sur ce point, en particulier sur l'origine des denrées (personnelles et entreposées par Madame M dans le frigo des cuisines du restaurant comme celle-ci l'affirme ou appartenant à l'établissement comme l'association le soutient) ayant servi à préparer le repas consommé par Madame M le 19.3.2014.



Seul le témoignage de Monsieur J , responsable de l'association, identifie cette provenance. Ses deux attestations, dont il revient à la Cour d'apprécier la valeur probante, sont cependant insuffisantes à établir la version de l'association, n'étant pas autrement corroborées et émanant du responsable de l'association, dont l'impartialité est à tout le moins discutable tenant compte de l'intérêt direct qu'il peut nourrir à conforter la thèse de l'association, et qui plus est n'apparaît pas avoir été témoin direct de la prise de repas de Madame M. le 19.3.2014.

27. Au vu de ces éléments, les fait de vol et d'insubordination dénoncés par l'association ne sont pas établis sur la base du dossier présenté.

28. Au demeurant, compte tenu du fait que la distribution de plats du jour excédentaires aux usagers est encadrée mais pas interdite (v. *supra*, n° 24), même si le dossier présenté permettait d'établir, *quod non*, le fait que Madame M ait pris seule l'initiative d'une telle distribution à un usager, un tel comportement serait contraire aux règles internes susvisées et à ce titre fautif, sans toutefois revêtir le caractère de gravité requis pour fonder un motif grave. En effet, la démonstration n'est pas faite de ce que, dans le contexte précité, un tel comportement, dans le chef d'une travailleuse justifiant de 25 ans de maison sans autre incident de parcours établi qu'un avertissement écrit pour des faits d'une autre nature, soit de nature à rompre définitivement la confiance indispensable à la poursuite de la collaboration.

29. L'échelle de sanctions expressément prévue en cas de non-respect des règles d'organisation, en l'occurrence une remarque au premier manquement et une lettre d'avertissement après trois remarques consécutives avec signalement de la démarche au conseil d'administration, conforte cette conclusion.

30. L'ECOLE DANS LA VIE reste, pour le surplus, en défaut de prouver la réalité et la gravité de fautes passées invoquées *in fine* dans la notification du 24.3.2014. L'examen du dossier présenté permet uniquement de constater que Madame M , en 25 années de maison, fait l'objet d'un seul avertissement écrit en 2013 pour des faits d'une autre nature (non-respect d'une des règles d'organisation du service relative à la manière d'encadrer les usagers). L'existence d'avertissements oraux n'est en revanche nullement établie : les deux procès-verbaux du conseil d'administration produits n'objectivent en rien des fautes passées de Madame M. le premier contenant uniquement la mention d'une mésentente impliquant cette dernière, le second ne contenant pas la moindre indication permettant d'en rattacher un quelconque passage à la personne de Madame M. Aucun rapport d'évaluation n'est par ailleurs produit.

31. En conclusion, le motif grave de Madame M dans ses éléments constitutifs rappelés ci-dessus, n'est pas, sur la base du dossier présenté, établi. Il ne peut dès lors fonder à suffisance de droit un licenciement pour ce motif.



32. L'indemnité compensatoire de préavis réclamée, dont ni l'assiette ni la durée du préavis compensé ne sont contestées, est due.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Confirme, pour d'autres motifs, le dispositif du jugement du 11.5.2017, sous réserve de la rectification du montant de l'indemnité de procédure d'instance ;

Condamne L'A.S.B.L. L'ECOLE DANS LA VIE aux dépens, liquidés à la somme de 2.400 € par instance à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

conseiller,
conseiller social au titre d'employeur,
conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :
, greffier - chef de service f.f.



et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 juin 2021, où étaient présents :

, conseiller,
greffier - chef de service f.f.

