



Numéro du répertoire 2021 / 2850
Date du prononcé 1^{er} décembre 2021
Numéro du rôle 2018/AB/908
Décision dont appel 17/3432/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002443559-0001-0019-01-01-1



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

Madame L

partie appelante,
représentée par Maître

contre

L'A.S.B.L. CENTRE SOCIAL PROTESTANT, inscrite auprès de la Banque Carrefour des
Entreprises sous le n°0409.148.374 et dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, rue
Cans, 12,
partie intimée,
représenté Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par madame L contre le jugement contradictoire prononcé le 24
septembre 2018 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G.
n° 17/3432/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la
Cour du travail le 6 novembre 2018 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 3 novembre 2021 ;

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.

PAGE 01-00002443559-0002-0019-01-01-4



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 est intervenu.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet d'entendre condamner l'asbl Centre social protestant à payer à madame L :

- la somme de 60.581,32 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- la somme de 22.717,99 euros net à titre d'indemnité de licenciement abusif à majorer des intérêts légaux depuis le 22 février 2017.

Par jugement du 24 septembre 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare le recours recevable et non fondé.

En déboute la demanderesse et la condamne aux dépens, soit 3.600€ (montant de base) ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

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

A titre principal:

- Condamner l'asbl Centre social protestant au paiement des montants suivants :
 - o 61.768,31euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - o Les intérêts sur ce montant au taux légal depuis le 22 février 2017 ;
 - o Les intérêts produits par le montant capitalisé à la date du 11 octobre 2019 des intérêts produits par la somme ci-dessus
 - o Condamner l'asbl Centre social protestant aux entiers dépens de deux instances en ce compris les indemnités de procédure de base.

A titre subsidiaire.

- Condamner madame L aux indemnités de procédure réduites au montant minimum.



L'asbl Centre social protestant sollicite à titre principal la confirmation du jugement dont appel.

A titre subsidiaire, ladite asbl demande d'être autorisée à prouver par toutes voies d'enquête la réalité des faits graves reprochés à madame L , à savoir, le 9 février 2017 dans l'après-midi :

« - s'être énervée sur Madame LE et avoir hurlé ;
- lui avoir lancé un projectile dans les jambes, qui s'est ensuite fracassé contre le mur;
- l'avoir poursuivie agressivement dans le couloir jusque dans son bureau;
- avoir été à ce point agressive qu'une collègue a dû intervenir pour s'interposer entre elle et Madame LE ;
- avoir frappé du poing dans le casier qui se trouvait dans le couloir;
- avoir hurlé que les collègues pouvaient prévenir le Directeur, qu'elle se cassait et qu'elle viendrait chercher ses affaires,... »

Elle sollicite pour ce faire d'entendre différentes personnes dont elle cite les coordonnées.

A titre infiniment subsidiaire, l'asbl sollicite de réduire le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 60.581,32 euros.

IV. EXPOSE DES FAITS

Madame L a été engagée le 19 février 2001 par l'asbl Centre social protestant dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps plein pour travailler en qualité de graduée en droit et aider l'assistante sociale responsable du service de médiation de dettes.

Elle a été en incapacité de travail à partir du 9 février 2017.

Par lettre recommandée du 22 février 2017, l'asbl Centre social protestant lui a notifié son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée du 24 février 2017, l'asbl Centre social protestant lui a notifié les motifs à l'origine de son licenciement pour motif grave en ces termes :

« (...)

Les faits ayant motivé votre licenciement pour motif grave sont les suivants:

-Le jeudi 9 février 2017, dans l'après-midi, Madame LE s'est rendue dans votre bureau pour vous demander où se trouvait le cachet de l'ASBL afin de clôturer un rapport annuel;



-Vous n'avez pas daigné lui répondre et avez feint l'ignorance. En fin de compte, Madame LE a finalement trouvé ledit cachet et c'est à ce moment-là que vous avez commencé à vous énerver contre elle et hurler, sans même qu'il y ait de raison et alors même qu'elle n'avait eu aucune attitude agressive à votre rencontre;

-Face à votre réaction incontrôlée et menaçante, Madame LE a alors décidé de quitter votre bureau pour éviter une conversation stérile;

-C'est en sortant de votre bureau que Madame LE a reçu un projectile qui a violemment touché sa jambe avant de se fracasser contre un mur;

-Suite à l'agression, Madame LE s'est enfuie afin de se réfugier dans son bureau;

-Continuant à hurler sur votre collègue, vous l'avez poursuivi dans le couloir de l'ASBL et jusqu'à son bureau;

-Une collègue a dû intervenir et s'interposer entre vous vu votre agressivité;

-Cela n'a pas suffi puisque vous avez continué à proférer des menaces à l'encontre de vos collègues;

-Vous avez également frappé avec votre poing sur un casier qui se trouvait dans le couloir;

-Ensuite, vous avez fait demi-tour en hurlant à vos collègues qu'ils pouvaient prévenir la direction et vous leur avez dit: "Je démissionne et je viens chercher mes affaires demain";

-En partant, vous avez jeté votre télécommande qui ouvre le volet sur le bureau de Monsieur S et vous avez répété que vous démissionnez et que vous viendrez chercher vos affaires le lendemain.

Ce comportement totalement inacceptable peut être attesté par divers membres du personnel présent au moment des faits.

3-,

Ce fait constitutif de motif grave n'est malheureusement pas un fait isolé:

-Le vendredi 30/09/2016, vous avez menacé un bénévole du centre en lui criant "Je vais te casser la gueule" avant de le pousser violemment en arrière.

-Au début de l'année 2016, vous avez également eu une altercation avec l'une de vos collègues, Mme T - qui était alors enceinte - au cours de laquelle vous avez proféré des menaces à son encontre. Des collègues ont dû intervenir pour vous calmer et vous faire sortir de son bureau.

Il est ainsi incontestable que les faits reprochés ci-dessus rompent immédiatement et définitivement toute confiance à votre égard et justifient votre licenciement pour motif grave ».



V. DISCUSSION.

1. L'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

L'article 35 alinéa 1^{er} 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.



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 »*.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p.390 ; Cass.,8 novembre 1999,J.T.T.,2000,p. 210; Cass.,7 décembre 1988,R.W.,1999-2000,p.848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p. 390; Cass.,28 février 1994, J.T.T.,1994,p. 286).

« Il ne résulte d'aucune disposition de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité » (Cass.,17 janvier 2005,J.T.T.,2005,p.137).

« Quel que soit le résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir (quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave), une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice. De la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en toute connaissance de cause » (Cass., 14 octobre 1996,J.T.T., 1996, p.500).

Il n'y a pas lieu de confondre la connaissance du fait avec la possibilité de le prouver. Le délai de 3 jours n'est dès lors pas reporté à la date à laquelle un témoin a rédigé une



attestation dont l'employeur se sert pour démontrer un fait retenu comme motif grave s'il avait déjà connaissance de ce fait avant.

Si l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer (quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave), une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice, encore faut-il éviter que cette audition soit utilisée pour reporter fictivement le point de départ du délai de 3 jours de la connaissance suffisante de faits déjà acquiescés avant cette audition.

Dans plusieurs arrêts, la Cour de cassation décide que *« les motifs graves... doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui reçoit le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »* (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900; Cass., 27 février 1978, Pas., 737; Cass., 2 avril 1965, Pas., p. 827).

La jurisprudence admet que la précision ne doit pas résulter du seul écrit, si les objectifs recherchés, déjà mentionnés, sont atteints.

La Cour de Cassation a ainsi admis que *« l'écrit puisse être complété par une référence à d'autres éléments, tout en maintenant la condition fondamentale que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précisions les motifs justifiant le congé »* (Cass., 2.4.1965, Pas., 1965, I, p. 827; Cass., 16.12.1970, Pas., 1971, I, p. 369, voir aussi Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, p. 2486).

A titre d'illustration, dans l'arrêt du 16 décembre 1970, le pourvoi reprochait à la sentence rendue par le conseil de Prud'hommes d'appel de Mons d'avoir admis comme suffisamment précise la lettre de renvoi se limitant à faire référence *« aux événements de ce matin »*.

La Cour de Cassation estima *« qu'en précisant que le congé a été donné à la suite d'événements survenus le jour même, la lettre se réfère sans ambiguïté à l'enquête de police qui a mis en lumière les faits imputés à la demanderesse »*, et *« que cette référence permettait au juge d'apprécier la réalité et la gravité des motifs invoqués »*.



Une étude détaillée de la jurisprudence met en évidence que la jurisprudence appréhende au cas par cas l'exigence de précision du motif ; certaines décisions se montrent strictes alors que d'autres s'avèrent plus souples, lorsqu'il s'agit d'apprécier si les motifs ont été décrits d'une manière suffisamment précise (B. Paternostre, Recueil de jurisprudence. Le motif grave, Wolters Kluwer, 2014, en particulier les pages 192 à 198).

Ainsi, par exemple, la Cour de Cassation a considéré (Cass., 8 juin 1977, Pas., I, p. 1032) que : *« en décidant que les motifs (sabotage, négligence dans la finition, agacement des ouvriers à un point tel...), étaient imprécis parce qu'ils ne permettaient pas de situer à quelle époque les faits s'étaient passés, l'arrêt a méconnu la portée de la loi »*.

De même, la Cour de Cassation a décidé que le motif énoncé *« dans le courant de la matinée, vous avez, sans aucune raison, insulté gravement l'époux de la gérante, en présence d'autres travailleurs »* est suffisamment précis ; il n'est pas nécessaire que la lettre de licenciement précise la nature des injures ni le lieu où elles ont été proférées, si ce lieu n'apparaît pas comme un élément essentiel » (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900).

La Cour du travail de Liège a ainsi décidé que *« la mention contenue dans la lettre du 25 novembre 1996, à savoir « compte tenu des événements de ce jour », est évidemment laconique mais suffisante compte tenu du fait que lesdits événements ne laissent planer aucun doute puisque non seulement une plainte pénale a été déposée le jour même mais encore que l'actuelle intimée a été entendue dès le lendemain sur les faits en question »* (C.T. Liège, 21 mai 2001, J.T.T., 2002, p. 180 ; dans le même sens C.T. Liège, 2 août 2004, R.G. n° 5356/95, inédit cité par B. Paternostre, op. cit., p. 186.).

Comme le relève la doctrine, la certitude requise *« peut résulter de l'absence de contestation de la partie à qui le congé est donné »* (C. Wantiez, le congé pour motif grave, Larcier, 1998, p.99 et suivantes, voir aussi en ce sens C.T. Mons, 24 novembre 1993, J.T.T., 1994, p.73).

Sur le droit de la preuve :

L'article 8.4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve dispose :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui



succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

L'article 8.28 du Code civil dispose s'agissant de l'admissibilité et de la valeur probante des témoignages :

« Les témoignages ne peuvent être admis que lorsque la loi admet la preuve par tous modes de preuve.

Leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge ».

Quant à la preuve par le dépôt d'attestations, la Cour du travail de Bruxelles a relevé à juste titre ce qui suit :

« La loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, a introduit les articles 961/1 à 961/3 dans le Code judiciaire. L'idée à la base de ces nouveaux textes était d'apporter une solution au problème de l'arriéré judiciaire, en réglementant la production d'attestations par des tiers, de manière à éviter la lourdeur et la lenteur excessives des procédures judiciaires avec convocations de témoins (Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 4 et 5 et 0075/003, p. 4).

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., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, p. 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., 1^{re} ch. civ., 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 » (C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 336-338).



La Cour de Cassation belge a depuis lors pris position sur les articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire en ces termes :

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées ».

Application.

1. Sur le non-respect du délai de 3 jours

Pour établir le respect du délai de 3 jours, l'asbl Centre social protestant dépose à son dossier :

- Les modifications apportées aux statuts de l'asbl à la suite d'une assemblée générale du 13 novembre 2003. L'article 13 stipule ainsi:
« Le conseil d'administration a les pouvoirs les plus étendus. Tout ce qui n'est pas expressément réservé par la loi et les présents statuts à l'assemblée générale est de sa compétence.
Le conseil d'administration représente l'association dans tous les actes judiciaires et extrajudiciaires. Les actes authentiques sont valablement signés conjointement par deux administrateurs, sans qu'ils aient à justifier d'un pouvoir spécial à l'égard des tiers.
La gestion journalière de l'association ainsi que la représentation de celle-ci en ce qui concerne cette gestion, peuvent être délégués à une ou plusieurs personnes, administrateurs ou non. Les compétences de ces personnes seront fixées par une décision du conseil d'administration ».
- Un mail adressé le 20 février 2017 par monsieur V., directeur de l'asbl, à différentes personnes présentées comme les membres du conseil d'administration (parmi lesquelles madame M.) signalant que sa rentrée était chahutée par plusieurs problèmes dont le plus important est l'agression verbale et physique de madame L. par madame L. (plus amplement décrite) et le fait qu'une faute grave doit être déclarée dans les 3 jours mais qu'avant de



commencer la procédure, il a besoin de leur accord.

- La preuve que monsieur I v était en vacances à l'étranger du 4 février 2017 au 18 février 2017.
- La lettre de congé pour motif grave envoyée par un recommandé du 22 février 2017 comportant la signature de monsieur v et de madame M , administrateur-président.

La Cour estime que ces pièces démontrent à suffisance que c'est le conseil d'administration de l'asbl Centre social protestant qui avait le pouvoir de licencier le personnel et que celui-ci a eu une connaissance des faits invoqués ensuite comme motif grave le 20 février 2017 en manière telle que le congé pour motif grave notifié le 22 février 2017 l'a été dans le délai de 3 jours ouvrables à partir de la connaissance des faits.

Madame L : fait une série de suppositions en vue de contredire cette conclusion (une autre personne que le conseil d'administration était compétent pour licencier le personnel salarié, une autre personne que le directeur avait la possibilité d'informer le conseil d'administration, il est peu plausible que personne n'était chargé de pallier l'absence du directeur pendant son absence de deux semaines ou de maintenir le contact avec le conseil d'administration,...).

C'est à elle qu'il incombe de démontrer ces éléments, ce qu'elle ne fait pas.

La circonstance que l'asbl Centre social protestant n'établisse pas la manière concrète par laquelle le directeur a été informé des faits (même si elle invoque de manière crédible que le directeur a pu s'entretenir de vive voix le 20 février 2017 avec les personnes présentes le 9 février 2017), importe peu dès l'instant où il était en vacances à l'étranger et où il est prouvé qu'il a informé le conseil d'administration à son retour de congés. Même s'il devait s'avérer par hypothèse que le directeur aurait été informé des faits survenus par mail ou par téléphone sur son lieu de vacances, ce que madame L ne prouve pas, le mail qu'il a adressé au conseil d'administration le 20 février 2017 démontre en tout cas que c'est à cette date que le conseil d'administration en a été informé.

En conclusion, le délai de 3 jours ouvrables à partir de la connaissance des faits a été respecté.



2. L'imprécision du motif grave

La Cour estime que les faits reprochés dans la lettre du 24 février 2017 sont suffisamment précis pour permettre d'une part à madame L de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et d'autre part à la Cour d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui.

Il en va d'autant plus ainsi en l'espèce que ce qui est en fin de compte reproché à madame L est d'avoir eu une altercation avec une collègue, madame Le sur les lieux du travail le 9 février 2017 que la lettre de congé détaille par étapes et qu'il appartient à la Cour de vérifier si cette altercation a bien eu lieu dans tout ou partie des étapes décrites et si cela suffit à constituer un motif grave de rupture. Dans les circonstances de l'espèce, il n'est pas requis que la lettre notifiant les motifs donne d'autres précisions comme par exemple une identification précise du projectile lancé.

3. La réalité du motif grave

L'asbl Centre social protestant dépose à son dossier des attestations conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire. Le simple fait qu'elles émanent d'employées encore en fonction de l'asbl ne peut suffire à remettre en cause leur valeur probante sous peine de ne jamais permettre à un employeur de prouver la réalité de faits survenus au travail.

Les attestations se présentent comme suit :

-une attestation de madame L Le du 24 février 2017 : elle explique notamment qu'elle est allée dans le bureau de madame L le 9 février 2017 vers 12h car elle avait besoin d'un cachet pour un rapport annuel à envoyer au Tribunal du travail et qu'une discussion a eu lieu entre elles à propos de la suppression dans l'agenda de la mention de congés (récupération et maladie) pris par L les 6 et 7 février 2017, au cours de laquelle madame L pleurait et criait et au cours de laquelle madame Le lui a notamment dit « *arrête ton cinéma* » et « *arrête de me prendre pour une conne* », qu'alors qu'elle quittait son bureau, elle a reçu à ce moment un projectile dans les mollets avec une violence qui la touche (si ces deux derniers mots sont peu lisibles dans la copie déposée au dossier de l'asbl dont la Cour dispose, madame L admet dans ses conclusions que l'attestation mentionne ces mots) qu'elle croit être uneagrafeuse, qu'elle s'est réfugiée dans son bureau, que madame L l'a poursuivie et s'est montrée très agressive de telle manière que a dû s'interposer, que madame L a ensuite frappé avec son point dans un tiroir du casier en métal se trouvant dans le couloir et a fait demi-tour toujours en hurlant et en pleurant et qu'elle a pris son manteau et son sac dans son bureau et est sortie dans le couloir en hurlant que « *l'on peut envoyer notre mail à* », qu'elle démissionne et qu'elle vient chercher ses affaires demain.



-une attestation de madame [redacted] Ler du 24 février 2017 : elle mentionne notamment qu'en date du 9 février 2017, elle a entendu des éclats de voix au fond du couloir et qu'elle a compris qu'il s'agissait d'une dispute entre madame Le [redacted] et madame Ler [redacted], qu'elle a entendu un bruit métallique dans le couloir, que madame Le [redacted] est passée rapidement devant son bureau et madame L [redacted] l'a poursuivie en courant, qu'elle s'est elle-même précipitée dans le bureau de madame Le [redacted] et a constaté que madame L [redacted] était très proche d'elle et hurlait et qu'elle a cru qu'elle allait agresser physiquement madame Le [redacted] de telle manière qu'elle s'est interposée pour les séparer et que madame L [redacted] a ensuite frappé violemment son poing dans un classeur métallique, a pris ses affaires dans son bureau et a quitté l'étage en criant qu'elle se cassait du centre et que madame Le [redacted] a été très choquée par cet événement. Elle explique aussi avoir au début de l'année 2016 assisté à une dispute violente entre madame L [redacted] et [redacted], que cette dernière a été agressée verbalement par [redacted] (lire madame L [redacted]) et qu'elle a dû là aussi s'interposer par crainte d'une agression physique sur [redacted] alors enceinte. Elle détaillera cette altercation dans une autre attestation du 12 avril 2017 également déposée au dossier de l'asbl Centre social protestant.

-une attestation de madame [redacted] W du 3 avril 2017 : elle renseigne qu'elle était dans le bureau voisin lors de l'altercation entre madame Le [redacted] et madame L [redacted] et qu'elle a entendu le ton des deux collègues monter ainsi qu'à un moment le bruit d'un objet métallique voler puis atterrir contre la porte ou une paroi, qu'elle est ensuite sortie du bureau et a vu madame Le [redacted] sortir du bureau de madame L [redacted] pour se rendre dans son bureau, que madame L [redacted] l'a poursuivie d'un air très fâché, furieux et assuré et que madame [redacted] Ler s'est interposée entre les deux.

-une attestation de madame [redacted] Z du 30 août 2017 : elle indique notamment qu'elle était dans son bureau lorsqu'elle a entendu des cris venant du bureau d'à côté, qu'elle a reconnu les voix de madame Le [redacted] et de madame L [redacted], qu'elle a entendu une porte claquer, qu'elle est restée dans son bureau avec madame We [redacted], qu'elle a entendu quelqu'un marcher rapidement vers l'autre bout du couloir et qu'elle a entendu madame L [redacted] crier et en pleurs qui suivait, semble-t-il, madame Le [redacted], vers son bureau en criant quelque chose de cet ordre là: « *vous pouvez envoyer un mail à [redacted] pour tout lui raconter* », qu'elle a entendu ensuite un bruit fort et madame L [redacted] crier, qu'elle est sortie du bureau pour aller voir et que madame Ler [redacted] était entre les deux et que madame L [redacted] se tenait la main et semblait avoir mal à celle-ci et qu'elle a alors dit à madame L [redacted] qu'elle ferait mieux de se calmer car elles n'étaient visiblement pas en état de communiquer et qu'elle a appris après son départ par ses autres collègues que madame L [redacted] s'était tapée la main contre une armoire du couloir en métal.

-une attestation de madame [redacted] R du 30 mars 2017 : elle déclare notamment qu'elle travaillait dans son bureau situé entre le bureau de madame Le [redacted] et le bureau de madame L [redacted] lorsqu'elle a entendu que le ton est monté entre elles, elle a pu distinguer au bruit qu'un objet a été lancé, madame Le [redacted] est ensuite retournée dans son bureau et



madame L l'a rejoint peu de temps après et qu'elle semblait pleurer, elles ont encore échangé des engueulades et elle a entendu madame L dire : je me casse et vous pouvez le dire au directeur, je m'en fou ! », pour ensuite quitter le centre.

Madame L ne dépose de son côté aucune attestation de témoins des faits survenus le 9 février 2017 qui contrediraient les 5 attestations précitées.

La Cour estime que ces attestations démontrent à tout le moins à suffisance qu'une vive discussion a eu lieu entre madame L et madame Le, que madame L lui a jeté un objet métallique (peu importe sa nature), que madame Le est partie se réfugier dans son bureau et a été poursuivie par madame L fort énervée, que madame L était alors très proche de madame Le et hurlait et qu'elle avait une attitude agressive (au point que madame Le a cru qu'elle allait agresser physiquement madame Le) et que madame Le s'est interposée et que madame L a ensuite frappé violemment son poing dans un tiroir du casier en métal/ dans un classeur métallique (madame L admet avoir frappé sa main sur une armoire métallique) et a quitté les bureaux après avoir crié qu'elle se cassait du centre.

Madame L n'établit pas que depuis l'arrivée du nouveau directeur, monsieur V durant l'été 2016, un climat de tension et de peur s'est installé au sein du personnel de l'asbl Centre social protestant.

La circonstance que les deux protagonistes de l'altercation survenue le 9 février 2017 (madame L et madame Le) ont échangé des mots de vive voix lorsque madame Le est venue dans le bureau de madame L ne permet pas d'excuser le comportement qu'a ensuite eu madame L ni de considérer que madame Le aurait également dû être sanctionnée alors que ce n'est pas la discussion de vive voix qui a eu lieu entre elles dans le bureau de madame L qui pose problème mais bien l'attitude de madame L par la suite. Les mots que madame Le admet avoir dit à madame L (notamment « arrête ton cinéma » et « arrête de me prendre pour une conne ») l'ont été dans un contexte bien particulier qu'elle décrit et ne peuvent être isolés de ce contexte (madame L a effacé dans l'agenda des jours de récupération et de congé maladie qu'elle avait pris mais a ajouté une heure supplémentaire qu'elle avait effectuée) et ne sauraient justifier le comportement qu'a ensuite adopté madame L. Le fait qu'il n'est pas contesté que madame L était en pleurs, ne permet pas de considérer qu'elle est la victime en l'espèce, ce que les attestations concordantes des témoins contredit. Une personne peut être en pleurs simplement parce qu'elle ne contrôle pas ses émotions.

L'envoi par madame Le en date du 16 mars 2017 d'un sms à madame L lui souhaitant un bon anniversaire et lui précisant accepter son bisou, ne remet pas en cause la réalité du comportement de madame L. Ce n'est pas parce qu'un travailleur est victime du comportement agressif d'un collègue, qu'il souhaite pour autant que son



employeur licencie ce collègue pour motif grave et ne puisse avoir par la suite de la compassion pour ce collègue licencié qu'il lui exprime au moyen de mots gentils à l'occasion d'un sms envoyé un mois plus tard. L'instruction faite à l'audience a d'ailleurs mis en évidence que les mots « *j'accepte ton bisou* » font référence au fait que lorsque madame L est venu sur place le 2 mars 2017 pour avoir une discussion avec le directeur, elle a exprimé à une des personnes présentes qu'elle remettait son bisou à ces collègues.

Ce comportement agressif adopté par madame L le 9 février 2017 est intervenu dans un contexte d'antécédents, à savoir un comportement agressif à l'égard de sa collègue, madame T en 2016 et un comportement agressif envers monsieur L le 30 septembre 2016. L'altercation avec « » est suffisamment prouvée par les attestations établies par madame Ler, madame W et madame T respectivement le 12 avril 2017, le 10 avril 2017 et le 10 avril 2017. Quant à l'antécédent avec « », les attestations déposées par madame We et par madame H respectivement le 18 janvier 2017 et le 18 mai 2017 démontrent à suffisance le comportement agressif de madame L. La Cour n'estime pas que l'attestation dactylographiée de monsieur L du 12 mars 2017 soit suffisante pour contredire les deux attestations précitées d'autant que l'attestation de monsieur L a été établie après qu'il ait été mis fin à sa collaboration auprès de l'asbl Centre social protestant, ce qui a pu influencer son témoignage.

L'asbl Centre social protestant invoque dans ses conclusions sans être contredite que la semaine suivant le fait du 30 septembre 2016, le directeur a eu un entretien avec madame L pour l'avertir que tout acte de violence tant verbale que physique était inacceptable et que cela ne pouvait plus se reproduire.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que le comportement agressif adopté par madame L le 9 février 2017 dans un contexte d'antécédents de même nature constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le fait que l'asbl Centre social protestant n'ait pas interrogé madame L sur les faits du 9 février 2017 est bien compréhensible puisque cette dernière était en congé maladie et n'est pas de nature à remettre en question la réalité des faits ou leur motif grave survenu dans un contexte de récidive. L'attestation établie par une psychologue un an après les faits n'est pas davantage pertinente. Cette psychologue, qui n'est pas témoin des faits survenus le 9 février 2017 ni des circonstances dans lesquelles madame L accomplissait son travail, a noté les déclarations que lui faisait madame L in tempore suspecto. Le diagnostic qu'elle pose en février 2018 est sans conséquence sur la réalité du motif grave.



2. Les dépens.

Madame L est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire et est dès lors tenue aux dépens des deux instances.

Elle dépose toutefois des pièces démontrant qu'elle n'a pas retrouvé du travail mais perçoit des indemnités d'incapacité de travail.

Conformément aux dispositions de l'article 1022 du Code judiciaire, sa capacité financière limitée justifie de réduire au montant minimum les indemnités de procédure dues à l'asbl Centre social protestant, soit 1.200 euros au 1^{er} degré et 1.300 euros en appel (étant le montant indexé).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé sauf sur la question des dépens;

En déboute madame L dans cette mesure;

Réforme le jugement dont appel sur la seule question des dépens ;

Condamne madame L aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de l'asbl Centre social protestant taxés à la somme de 1.200 euros à titre d'indemnité de procédure due pour la 1^{ère} instance et à la somme de 1.300 euros à titre d'indemnité de procédure due en appel, soit au total 2.500 euros, et condamne également madame L à supporter ses propres dépens dont la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée au moment de son appel.



