

VOIR LE DÉCRET EXCLUSIVEMENT
CHANGEMENT ADMINISTRATIF

Numéro du répertoire

2015 / 477

R.G. Trib. Trav.
395.399

Date du prononcé

13 mars 2015

Numéro du rôle

2014/AL/194

En cause de :
CENTRE HOSPITALIER CHRETIEN
ASBL (CHC)
C/
KI

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

N° d'ordre 174

Cour du travail de Liège

Division Liège

huitième chambre

Arrêt

Contrat de travail – employé – art.35 L.3/7/1978 – licenciement pour motif grave – violence au travail – une aide soignante qui, même sous l'effet de la colère:

- renverse un chariot de médicaments,
- coince physiquement une infirmière pour l'agresser verbalement
- provoque même indirectement une lésion justifiant des soins et une incapacité de travail ,

se rend coupable d'une faute grave justifiant un licenciement pour motif grave.

COVER 01-00000127259-0001-0015-01-01-1



EN CAUSE :

CENTRE HOSPITALIER CHRETIEN ASBL (en abrégé C.H.C.), dont le siège social est établi à
4000 LIEGE, Rue de Hesbaye, 75,
partie appelante au principal, partie intimée sur incident,
comparaissant par Maître HANSOUL Philippe, avocat à 4000 LIEGE, Mont St.-Martin 20

CONTRE :

Madame Yolande K

partie intimée au principal, partie appelante sur incident,
comparaissant par madame Charlotte HAVENITH déléguée syndicale, munie d'une
procuratation

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture
des débats le 13 février 2015, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 décembre 2013
par le tribunal du travail de Liège, 9^e chambre (R.G. : 395.399);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 2 avril 2014
et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour
le 07 avril 2014 ;
- les conclusions de l'intimée entrées au greffe de la Cour les 16 juillet et 17
novembre 2014 et 21 janvier 2015 ;
- les conclusions de l'appelant entrées au greffe de la Cour les 6 octobre et 30
décembre 2014 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 20 mai
2014 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 23 mai 2014, fixant la cause à
l'audience publique de la 8^e chambre du 13 février 2015,



- le dossier de l'intimée entré au greffe de la Cour le 16 juillet 2014 et celui de l'appelant déposé à l'audience publique du 13 février 2015 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 13 février 2015.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DES APPELS.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel principal, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident, introduit par voie de conclusions avant la clôture des débats, est également recevable.

2. LES FAITS.

Madame K ci-après l'intimée, est entrée au service du C.H.C. à partir du 2 juin 2001 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée en qualité d'aide-soignante pour des prestations effectuées à la maison de repos « Notre Dame de Lourdes » à Liège.

Par un courrier recommandé du 16 juin 2010 (pièce 11 du dossier du C.H.C.), le C.H.C. a rompu le contrat de travail sur l'heure pour motif grave à la suite de faits qui sont dénoncés dans un courrier du 18 juin 2010 (pièces 2 du dossier du C.H.C.) :

*« Si vous êtes ainsi licenciée sur l'heure, c'est ensuite des faits qui sont survenus le 13 juin 2010 vers 22h15 sur votre lieu de travail en la maison de repos quai Mativa, 47 à Liège.
Ce jour là et à cette heure là, alors que Madame Marianne B infirmière de nuit, traversait la salle à manger avec son chariot de médicaments, elle a été violemment agressée par vous-même ; il apparaît que vous vous êtes précipitée sur elle, que vous l'avez frappée violemment avec vos poings sur tout le corps, que vous l'avez propulsée dans la cuisine, que vous avez renversé violemment le chariot de médicaments, et que vous l'avez alors coincée entre le lave-vaisselle et le mur tout en continuant à la rouer de coups, que suite aux cris et aux appels au secours de Madame Marianne B , trois membres du personnel sont arrivés de la salle de garde et ont essayé de vous maîtriser en vous tirant par votre tenue de travail.*



Alors que Madame B avait pu s'échapper et s'était dirigée vers la salle de garde où elle entendait téléphoner à la direction, vous l'avez rattrapée en manifestant l'intention de continuer à la frapper.

Madame B. s'est présentée au service d'urgence du CHU où il a été constaté qu'elle avait un hématome circulaire de 3 cm de diamètre face latérale du bras droit et qu'elle avait des douleurs au rachis cervical ; ces lésions sont constitutives d'incapacité de travail.

Une telle façon d'agir reste inacceptable ; il en est ainsi quelles qu'en soient les circonstances et d'aucune façon la direction ne peut donc tolérer pareil comportement.

Vous avez détruit la confiance que celle-ci avait en vous-même ce qui justifie la résiliation de votre contrat pour motif grave (...).

L'organisation syndicale de l'intimée, par courrier du 23 juin 2010, a contesté les faits mis à charge de son affiliée et a affirmé que (pièce 4 du dossier du C.H.C.) :

- ce serait « (...) Madame B. qui lui a violement envoyé son chariot qui a heurté le poignet droit de notre affiliée (constatation a été fait par son médecin), suite à une interpellation de cette dernière pour un problème d'organisation survenu la veille. Madame B. a, par ailleurs, insulté notre affiliée en lui disant qu'elle venait de la « jungle » (...)

- il y aurait des contradictions entre la violence des faits relatés et les constatations faites par le médecin de Madame B. « qui ne présente qu'un seul hématome sur le bras droit alors que selon vous elle aurait reçu des coups de poing sur tout le corps » ;

- « (...) seules deux personnes sont intervenues et non trois comme indiqué. De plus, ces personnes n'ont pas maîtrisé notre affilié et confirment qu'au moment où elles sont intervenues aucun coup n'a été porté par notre affiliée vis-à-vis de Madame B. et qu'en plus les travailleuses n'étaient pas à la salle de garde comme indiqué (...) » ;

- « (...) notre affiliée n'a jamais continué à menacer Madame B. par la suite pendant le temps où elle téléphonait à la direction (...) » ;

- concernant les douleurs cervicales, que Madame B. « aurait eu un précédent accident au cours duquel le rachis cervical aurait été touché et qu'elle s'en plaignait régulièrement ».

Dans son courrier en réponse du 7 juillet 2010, le C.H.C. a contesté la thèse de l'intimée et écrit (pièce du dossier du C.H.C.) :

« Nous prenons bonne note de la divergence dans les déclarations des uns et des autres. Du fait des informations qui sont les nôtres, il est difficile de nier les actes de violence de Madame K à l'égard de Madame B.



Ce comportement est inadmissible, de surcroît vis-à-vis d'une personne qui a le pouvoir de donner des directives de travail.

Nous maintenons donc notre décision d'invoquer le motif grave dans ce dossier. »

L'organisation syndicale de l'intimée, par courrier du 24 août 2010 (pièce 6 du dossier du C.H.C.) a postulé le paiement d'une indemnité de rupture, outre une prime de fin d'année et une prime d'attractivité « dans la mesure où vous n'êtes pas en mesure de prouver les faits invoqués. »

Le C.H.C. est resté sur sa position.

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'intimée a introduit une action devant le tribunal du travail de Liège afin d'obtenir la condamnation du C.H.C. au paiement des sommes suivantes :

- 13.978,04 euros à titre d'indemnité de rupture correspondant à 6 mois de rémunération ;
 - 507,75 euros bruts à titre de prime de fin d'année ;
 - 388,89 euros bruts à titre de prime d'attractivité,
- à augmenter des intérêts légaux, judiciaires et des dépens.

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 10 décembre 2013, le Tribunal du travail :

- a dit la demande recevable et fondée,
- a condamné le Centre Hospitalier Chrétien ASBL (CHC) à payer à Mme K. 13.978,04 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 507,75 € bruts à titre de prime de fin d'année, déduction faite des cotisations sociales et fiscales,
- a condamné le Centre Hospitalier Chrétien ASBL (CHC) aux intérêts au taux légal sur les montants bruts à partir du 16/06/2011,
- l'a condamné aux dépens nuls.

5. LES APPELS.

5.1. Le C.H.C. a interjeté appel contre ce jugement en ce qu'il a déclaré l'action de l'intimée recevable et fondée et l'a condamné au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13.978,04 € et 507,75 € bruts à titre de prime de fin d'année outre les intérêts,

alors que le C.H.C. considère:

- qu'il a été contraint de notifier un congé pour motif grave en raison des faits dénoncés dans le courrier du 18 juin 2010,



- que les faits dénoncés sont suffisamment prouvés par les déclarations de Madame B' et d'au moins deux témoins, Mesdames F' et M., laquelle a également été entendue par la police le 5 juillet 2010,
- que la direction s'est immédiatement rendue sur les lieux et y a entendu Madame Bf et l'intimée,
- que Madame Bf a produit :
 - un « constat de lésion » qui relate un hématome circulaire de 3 cm de diamètre en face latérale du bras droit, ainsi que multiples douleurs,
 - un certificat médical la déclarant incapable de travailler du 14 juin au 25 juin 2010.

Le C.H.C. fait grief au premier Juge, lequel considère le motif grave non établi, d'avoir fondé son jugement sur le seul fait que la réalité des coups de Madame B', qui affirme avoir été la victime, ne serait pas rapportée, alors qu'il n'a pas fait droit à la demande subsidiaire postulant à être autorisée à prouver par toute voie de droit, témoignages inclus, la preuve des faits tels que libellés de manière précise dans le dispositif des dernières conclusions de synthèse déposées le 9 septembre 2013.

Le C.H.C. relève que le Tribunal n'évoque même pas cette offre de preuve à laquelle il devait faire droit s'il considérait que la preuve de la réalité du motif grave n'était pas rapportée à suffisance de droit.

Le C.H.C. fait encore grief au premier Juge d'avoir motivé qu'il « ne pense pas qu'une scène qui s'est déroulée ait pu survenir sans cause » estimant qu'ainsi il ne justifie pas la réelle agression dont Madame Bf a été la victime.

A cet égard, le C.H.C. relève :

- qu'à supposer que l'intimée ait eu à se plaindre d'un comportement prétendument raciste de la part de Madame B' ce qui n'est pas du tout établi, qu'il lui appartenait de dénoncer les faits à la direction, et non pas de demander en direct des « explications » avant de se faire justice à elle-même en agressant littéralement Madame B'.
- que les éléments matériels tels que figurant au dossier, nonobstant le fait qu'il n'y a pas eu de témoins visuels directs de la scène au cours de laquelle Madame Bf affirme avoir été frappée, suffisaient à considérer que le C.H.C. pouvait légitimement considérer que le lien de confiance était rompu avec effet immédiat et de manière définitive.
- qu'en tout état de cause, le premier Juge ne pouvait faire l'impasse sur l'offre de preuve telle qu'il l'avait formulée.



Le C.H.C. estime que c'est donc à tort que le premier Juge a considéré que la rupture du contrat de travail pour motif grave n'était pas fondée et a accordé à l'intimée une indemnité de rupture et une prime de fin d'année *pro rata temporis*.

Le C.H.C. demande à la Cour de déclarer le présent appel recevable et fondé et en conséquence, de réformer le jugement dont appel, déclarer l'action originaire recevable mais non fondée, en débouter la demanderesse originaire et la condamner aux dépens tant d'instance que d'appel.

5.2. L'intimé a formé un appel incident par voie de conclusions en ce que :

- le Tribunal lui a accordé la prime de fin d'année mais que cette prime de fin d'année doit être chiffrée comme suit :
 $303,49\text{€} + 2,5\% \times ((2043,37 + 22,29) \times 12) = 923,19\text{€} \times 34,20/38 = 830,87\text{€} \times 5,5/9 = 507,75\text{€}$
Bruts.
- Le Tribunal a par contre omis de se prononcer relativement à la prime d'attractivité alors qu'en l'absence de licenciement pour motif grave, elle y a droit et cette prime doit se chiffrer ainsi :
 $575,696 + 0,53\% \times ((2043,37 + 22,29) \times 12) = 707,07\text{€} \times 34,20/38 = 636,36\text{€} \times 5,5/9 = 388,89\text{€}$ bruts.

A titre subsidiaire, l'intimée demande à la Cour, si celle-ci estimait que les explications fournies par l'intimée n'étaient pas suffisamment étayées par les éléments du dossier :

- qu'elle ordonne la production des cahiers de rapports établis par le personnel de l'appelant en 2009 et 2010 ;
- qu'elle autorise l'intimée à prouver par toute voie de droit en ce compris par témoin : que madame Marianne Bl... a, à plusieurs reprises, fait l'objet de plaintes de la part de membres du personnel du C.H.C. ;
- qu'en date du 13 juin 2010, elle n'a pas porté de coup à Madame B.

6. FONDEMENT.

6.1. Principes.

A. Généralités.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule que : « 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-intérêts s'il y a lieu. Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »



La Cour de cassation interprète le motif de motif grave en paraphrasant la loi, comme la faute qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute relation professionnelle entre employeur et travailleur¹.

Le motif grave consiste en une faute à ce point grave qu'il n'est pas envisageable de poursuivre l'exécution du contrat pendant l'écoulement du délai de préavis en raison de la perte de confiance radicale et définitive qu'elle entraîne entre l'auteur du congé et son cocontractant.

Le plus souvent, l'impossibilité de la poursuite des relations contractuelles provient de la perte de confiance de l'employeur en son travailleur.

« Attendu que les relations de travail sont principalement fondées sur la confiance réciproque des parties, constitue une faute grave, celle qui porte définitivement atteinte à cette confiance, rendant impossible la poursuite desdites relations. »².

C'est donc la perte de confiance de l'employeur en son travailleur qui entraîne, le plus souvent, l'impossibilité de la poursuite des relations contractuelles :

« Attendu que les relations de travail sont principalement fondées sur la confiance réciproque des parties et constitue une faute grave celle qui porte définitivement atteinte à cette confiance rendant immédiatement impossible la poursuite desdites relations. »³.

« Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure. »⁴.

« Pour qu'il y ait motif grave, il faut qu'il existe une faute grave dans le chef de celui à l'encontre duquel le motif grave est invoqué, faute qui rende immédiatement impossible les relations de travail parce qu'elle entraîne la perte de confiance dans les services du cocontractant. »⁵.

« Le motif grave ne doit pas être apprécié à partir du préjudice que le manquement cause à l'entreprise, mais bien sur base des conséquences de ce manquement à l'égard de la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir en son personnel »⁶.

¹ Cass., 2 mars 1987, J.T.T., 1987, p. 285

² C.T. Bruxelles, 8 avril 1986, J.T.T., 1986, p. 462

³ C.T. Bruxelles, 8 avril 1986, J.T.T., 1986, p. 462

⁴ C.T. Bruxelles, 4^{ème} ch., 5 septembre 2000, C.D.S., 2001, p. 231

⁵ C.T. Liège, 2 février 2006, inédit, R.G. n° 32891-04

⁶ Traduction libre, C.T. Bruxelles, 24 mars 1987, Bull. F.E.B., 1988, 230 ; T.T. Liège, 7 octobre 1979, J.T.T., 1980, p. 165 ; C.T. Bruxelles, 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800, Chron. D.S., 2001, 231 ; C.T. Liège, 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99, Chron. D.S., 2001, 231



Il existe parmi les fautes graves susceptibles d'être commises par un travailleur des fautes qui ne rendent pas impossible la collaboration et d'autres qui la rendent impossible. Il existe donc une hiérarchie dans les fautes graves qui permet de considérer que certaines de ces fautes graves ne pas des motifs graves, parce qu'elles ne sont pas de nature à empêcher immédiatement la poursuite des relations contractuelles.

Il existe également des fautes qui ne sont pas retenues au titre de motif grave lorsque leur degré de gravité implique qu'une autre sanction peut amener le travailleur à ne plus les commettre. Dans ces situations, cette sanction doit être préférée à celle du congé pour motif grave⁷.

B. Les actes de violence.

- Les violences ou les menaces adressées à un collègue de travail ou le fait de porter des coups ou d'infliger des blessures sont le plus souvent retenus comme motif grave⁸ comme par exemple dans les cas suivants :

- un travailleur qui se bat avec un collègue et qui continue à la faire malgré l'intervention d'un délégué syndical ;⁹
- un travailleur qui se comporte violemment avec un autre, en l'absence de toute provocation, même s'il était sous l'emprise de la colère ;¹⁰
- un travailleur qui se livre à des actes de violence envers un autre et qui le menace en présence de tiers ;¹¹

- Le travailleur qui use de violences à l'encontre d'un supérieur hiérarchique contrevient à l'obligation légale de respect dû à l'employeur : un tel comportement peut, en fonction des circonstances, constituer une faute grave.

6.2. En l'espèce.

1. Le C.H.C. prouve, et cela n'est pas contesté, avoir respecté le délai de trois jours (article 35 Loi du 3/7/1978).

Les faits se sont déroulés le 13 juin 2010 et le licenciement pour motif grave a été notifié par voie recommandée le 16 juin 2010.

2. Le C.H.C. doit prouver la réalité des faits qui justifient le licenciement.

⁷ C.T. Mons, 4 avril 2006, J.T.T., 2006, p. 325 ; T.T. Bruxelles, 16 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 61 ; C.T. Liège, 22 mai 1995, Chron. D.S., 1996, p. 30 ; C.T. Bruxelles, 6 septembre 1988, J.T.T., 1988, p. 384 cité in Cl. WANTIEZ, Le Congé pour motif grave, E.D.S., Larcier 1998, p. 21 ; V. VANNES, « l'office du juge ... » op cit. p. 201

⁸ Trib. Trav. Bruxelles, 3 décembre 1979, J.T.T., 1980, 182 ; comp. C. Trav. Liège, 11 octobre 1972, R.D.S., 1973, 46

⁹ C. Trav. Bruxelles, 20 avril 1979, Bull. F.E.B., 1981, 1475.

¹⁰ C. Trav. Bruxelles, 9 mai 1979, Bull. F.E.B., 1980, 602 ; Trib. Trav. Bruxelles, 21 novembre 1988, Bull. F.E.B., 1989, 807.

¹¹ C. Trav. Liège, 5 décembre 1978, Jur. Liège, 1979, 212.



En l'espèce, l'employeur reproche à l'intimé un comportement violent qui a provoqué des lésions physiques sur la personne de madame B , infirmière, ayant entraîné une incapacité de travail dans le chef de celle-ci.

Le C.H.C. dépose à son dossier un rapport établi au moment des faits par la direction (p. 12 du dossier du C.H.C.).

La Cour considère que ce rapport offre toutes les garanties d'impartialité puisqu'il a été établi immédiatement après les faits et qu'il a pris en considération les déclarations de Madame B , de l'intimée ainsi que des témoins.

Les faits sont relatés minutieusement et la version des deux parties s'y trouve relatée. L'audition s'est déroulée devant l'infirmière en chef, le directeur et la directrice adjointe.

Version de Madame B'

- Elle s'est fait agresser violemment, par surprise (un « guet apens »(sic)) à hauteur de l'office au rez de chaussée.
- A cru dans un premier temps à une agression par une personne extérieure qui voulait des médicaments (elle revenait avec son chariot d'infirmière).
- S'est rendu compte que c'était en fait sa collègue qui était « en colère et qui hurlait » (sic).
- Elle a été projetée contre le lave-vaisselle et « battue » (sic)
- A crié au secours et d'autres collègues sont alors intervenues (M. Isabelle et F Sophie).
- Ces 2 personnes ont essayé de tenir Mme K (l'intimée).
- Mme B a pu se dégager et se diriger vers l'infirmerie avant de se réfugier dans la pharmacie et prévenir la Direction.

Version de l'intimée.

- Mme Ki reconnaît qu'elle était très en colère suite à un mot écrit par Mme B, lui demandant de lire la remarque de la directrice écrite la veille au tableau (concernant 1 travail non exécuté la veille).
- Mme K dit en outre qu'elle s'est sentie personnellement visée et que Mme B la prend pour une « illettrée »(sic).
- Mme K dit qu'elle n'a pas « agressé » Mme B qu'elle a juste repoussé le chariot de soins. Qu'elle est allée la trouver pour s'expliquer avec elle.
- Elle se plaint de douleur à l'avant bras suite à un mouvement brutal du chariot (chariot poussé violemment).

Version de Madame F' (témoin).

- Mme F Sophie nous raconte qu'elle a entendu des cris et du bruit anormal du côté de l'office. Elle s'y est rendue en compagnie de sa collègue Isabelle M.
- Elle constate alors que Yolande est en colère et qu'elle agresse Mme B.



- Elle retient Mme Ki par le vêtement de travail (avec difficultés), tandis que Mme M tente de retenir Yolande par le poignet (bras ?).
- A la remarque : « Yolande dit ne pas l'avoir frappée », elle répond : « elle ne peut pas dire ça... ».

Version de Madame M (témoin).

Elle reconnaît qu'il y a eu altercation (bagarre) entre Yolande et Marianne.
Mme M reconnaît qu'elle a dû retenir et contenir Yolande (avec l'aide de Sophie) afin que Marianne puisse se dégager.
Elle n'apporte pas de précisions sur le début de l'altercation (puisque non présente en début des faits).

Le rapport précise encore :

Madame BE est toujours fortement choquée, pleure et se plaint de maux de tête, douleurs à la nuque et aux épaules, au bras et au dos.

Elle est dans l'incapacité totale de prester sa nuit.

Elle est Incapable de conduire sa voiture pour retourner.

Sa fille est contactée par l'infirmière chef afin qu'elle vienne la rechercher et la conduire à l'hôpital pour examens.

23.45 Mme B quitte la maison de repos.

23.46 Mr F Jean Claude reprend le service de Mme Bertrand.

Outre ce rapport, le dossier du C.H.C. comprend la déclaration de madame B à la police et le constat de ses lésions (p. 8 du dossier du C.H.C.).

Elle y relate les faits litigieux exactement de manière identique.

Madame M, collègue de l'intimée, auditionnée par la police, a déclaré :

« le 13 juil 2010, vers 22h.15, je me trouvais sur mon lieu de travail sis quai Mativa, 43/47 à 4020 Liège. A un moment, je me trouvais avec Sophie à l'infirmerie et j'ai entendu un bruit comme si quelque chose tombait dans le fond du couloir.

J'ai également entendu des éclats de voix et quelqu'un demander des explications. Je pense que c'était Ki. Suite à ces bruits, nous nous sommes dirigées vers ces bruits et nous avons vu le chariot de médicaments dont on avait fait tomber des semaines. Lorsque nous sommes arrivées dans l'ancienne cuisine appelée « l'office » se trouvait adossée au lave-vaisselle B tandis que Ki se trouvait en face d'elle. Il n'y avait pas de contact. A mon sens Ki empêchait B de sortir de la pièce. Nous avons attrapé K. par la blouse et nous l'avons tirée vers nous et B a ensuite quitté la pièce. Je n'ai pas vu d'échange de coups entre les deux dames. Je n'ai pas entendu tous les propos tenus entre elles avant notre arrivée. Je ne me suis pas occupé des suites. Un chef a été directement appelé et c'est lui qui a réglé le problème » (cf. annexe à la pièce 9 du dossier du C.H.C.) ;



Il est donc inexact et contraire au dossier de prétendre, comme le fait l'intimée, que Madame F et Madame T auraient été toutes les deux présentes au moment des faits et que leurs déclarations, « faites par les témoins, sur place au moment des faits, démontrent que la description des faits telle qu'elle a été faite par Madame B n'est pas conforme à la réalité » (conclusions intimée, p. 5) ; ces deux personnes n'ont donc été témoins que des faits postérieurs à la scène de coup, lorsque l'intimée empêchait Madame B de quitter l'office ; le constat, avéré, qu'il ait fallu « attraper » l'intimée par sa blouse et la « tirer vers nous » (dixit le témoignage de Madame M) confirme qu'il y avait bien un agresseur, l'intimée, et une personne agressée. Madame B qui n'a pu quitter la pièce pour appeler les secours qu'après l'intervention de ses deux collègues ;

La Cour considère que ces pièces établissent à suffisance que Madame B a été victime d'une agression violente perpétrée par l'intimée.

Cela résulte très clairement de la déclaration de madame B mais surtout de l'état de choc dans lequel elle se trouvait, incapable de rentrer seule en voiture à son domicile et incapable de poursuivre son service.

Cela résulte également de la déclaration de l'intimée immédiatement après les faits a reconnu avoir été très en colère et renversé le chariot de médicaments.

Cela résulte enfin de la déclaration de deux témoins, alertés par le bruit, qui attestent être intervenus pour permettre à madame P de se dégager physiquement alors qu'elle était agressée par l'intimée.

C'est dès lors à tort que l'intimée prétend en termes de conclusions que :

- ce serait Madame B qui a envoyé dans sa direction un chariot à médicaments qui l'aurait heurté au poignet (à cet égard, le C.H.C. relève avec pertinence que le certificat médical délivré à l'intimée le lendemain par son médecin traitant fait état non pas d'un accident mais d'une maladie).
- les collègues ne sont intervenues que pour « mettre un terme à la dispute », alors que c'était pour maîtriser l'intimée et permettre à Madame B de quitter les lieux ;

La décision de rupture n'a pas été prise sur la base de la seule déclaration de Madame B, puisque l'intimée et leurs deux collègues de travail ont également été entendues.

Celles-ci n'étaient pas présentes « au moment des faits », mais bien ultérieurement, alertées par le bruit et les cris, notamment par le renversement du chariot de médicaments.

Le constat de lésions établi le 14 juin 2010 au service des urgences du CHU par le médecin de garde lequel a examiné Madame B le 14 juin 2010 (pièce 4 du dossier du C.H.C.) précise :

« Les lésions objectives étaient les suivantes :

Téguement

Hématome circulaire de 3 cm de diamètre face latérale bras droit.



Articulations, squeletteRachis cervical

Inspection : normale

Palpation : contracture trapèze D, adénopathies occipitales absentes

Mobilisation : flexion antérieure douloureuse, flexion latérale droite douloureuse, flexion latérale gauche douloureuse, extension douloureuse, rotation droite douloureuse, rotation gauche douloureuse ».

Conclusions:

Tous les actes de violence au travail doivent être bannis.

Les pièces du dossier déposé par le C.H.C. révèle à suffisance que madame Bi infirmière et susceptible de donner des instructions de travail à l'intimée, a été victime d'une agression violente de la part de l'intimée.

Le fait, même dans un mouvement de colère, de coincer physiquement un collègue ou un supérieur hiérarchique dans un endroit pour l'agresser verbalement constitue une agression physique violente et donc une faute grave.

Le fait de renverser un chariot de médicaments démontre l'état d'agressivité dans lequel se trouvait l'intimée et constitue une faute grave.

Le fait d'avoir provoqué, même indirectement (à supposer que l'hématome ait été provoqué par la chute du chariot) une lésion et un état de choc émotionnel nécessitant l'interruption immédiate des prestations et une incapacité de travail dans le chef de Madame Bi constitue une faute très grave.

La cour considère que le comportement de l'intimée tel que prouvé par les pièces des dossiers est inexcusable même si des paroles indélicates avaient été dites par Madame B (ce qui n'est pas prouvé) et si celle-ci n'était pas appréciée par plusieurs membres du personnel.

Adopter un comportement aussi agressif et violent à l'égard d'un collègue ou supérieur hiérarchique ne peut qu'induire la rupture de confiance immédiate et irrémédiable entre l'employeur et le travailleur.

Dans les circonstances des faits tels qu'ils sont établis et compte tenu par ailleurs de la fonction de l'intimée, aide-soignante dans une maison de repos pour personnes âgées, de la fonction de Madame B , collègue de travail susceptible d'être amenée à lui donner des instructions de travail, la cour considère qu'il était radicalement impossible pour le C.H.C. de maintenir la relation de confiance avec l'intimée.

Le motif grave est fondé et l'intimée ne peut prétendre à aucun des montants réclamés.

L'appel incident est, dès lors, non fondé.



DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

reçoit l'appel principal,
le déclare fondé,
réforme le jugement entrepris,
édicte par voie de dispositions nouvelles,
déboute l'intimée de sa demande originaire,

reçoit l'appel incident,
le déclare non fondé,

condamne l'intimée à payer au profit du C.H.C. 1.210 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et 1.210 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

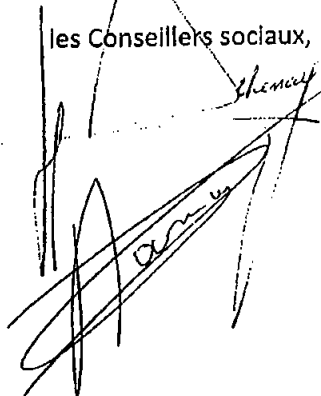
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,
Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,



ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C.O.B), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le TREIZE MARS DEUX MILLE QUINZE, par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre, assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,

