



|                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------|
| Numéro du répertoire<br><b>2017 /</b>                               |
| R.G. Trib. Trav.<br><b>16/1342/A</b>                                |
| Date du prononcé<br><b>18 juillet 2017</b>                          |
| Numéro du rôle<br><b>2016/AL/707</b>                                |
| En cause de :<br><b>B. A.<br/>C/<br/>ATELIER LES GAILLETES ASBL</b> |

**Expédition**

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

Cour du travail de Liège  
Division Liège

Troisième chambre

**Arrêt**

(+)DROIT DU TRAVAIL –  
Licenciement d'une travailleuse protégée pour motif grave  
(Loi du 19 mars 1991)

- Faits infractionnels imputables à une travailleuse protégée, candidate non élue au comité pour la prévention et la protection au travail, verbalisée par l'autorité de police.
- Contextualisation des faits de violence, diffamations, harcèlement (...) imputables aux partisans des clans s'opposant sur la gestion et la direction de l'entreprise de travail adapté, au préjudice de cette entité et de ses travailleurs.
- Responsabilités respectives de la travailleuse protégée, de la directrice générale et du président du conseil d'administration
- Litiges individuels et conflits collectifs
- Cohérence et compétences respectives et complémentaires des instances judiciaires, en relation avec le mandat d'administrateur provisoire de l'ASBL

**EN CAUSE :**

**Madame A. B.**, domiciliée à

**partie appelante**, désignée dans cet arrêt par ses initiales A.B.

présente, assistée par son conseil Maître Marc GILSON, avocat, dont le cabinet est à 4800 VERVIERS, avenue de Spa, 5.

**CONTRE :**

**ATELIER LES GAILLETES ASBL**, entreprise de travail adapté, dont le siège social est établi à 4651 BATTICE, rue de Maestricht, 43, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0408.044.059,

**partie intimée**, comparaisant par son conseil Maître Luc BIHAIN, avocat, dont le cabinet est à 4000 LIEGE, boulevard Frère Orban 25.

**EN PRESENCE DE :**

**L'ORGANISATION SYNDICALE FEDERALE CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens)**, organisation représentative des travailleurs qui a proposé la candidature de Madame Annick BUCHE, dont le siège est établi à 1030 BRUXELLES, Chaussée de Haecht, 57,  
partie à la cause, ne comparaisant pas.

•  
• •

## **I. INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 juin 2017, et notamment :

- l'arrêt, et toutes les pièces y visées, prononcé par la présente chambre de la cour autrement composée le 27 janvier 2017 déclarant l'appel recevable, communiquant la cause au ministère public, et ordonnant la réouverture des débats, en vue de régler le litige avec un objectif de cohérence :

- vu des faits susceptibles d'être qualifiés pénalement,
- vu la désignation d'un administrateur provisoire de l'ASBL intimée par une ordonnance du 13 septembre 2016 de Monsieur le président du tribunal de première instance de Liège, et vu les rapports rédigés par l'administrateur provisoire,
- vu les résultats de l'enquête de l'AVIQ, agence pour une vie de qualité relevant de la Région Wallonne, ensuite d'une plainte collective contre la direction de l'ASBL,
- vu les aspects relatifs à la charge psychosociale et à leur gestion, en relation avec des griefs et/ou des plaintes à l'initiative de plusieurs travailleurs, notamment d'une part l'appelante Madame A.B. vis-à-vis de la directrice générale Madame M.M., mais aussi, d'autre part, vis-à-vis de Madame A.B. elle-même à qui fut adressé officiellement par Madame M.M. le grief de faire régner un climat de terreur au sein de la section de l'entreprise de travail adapté dont elle avait la responsabilité<sup>1</sup>.

- l'arrêt, et toutes les pièces y visées, prononcé par la présente chambre de la cour autrement composée, le 28 avril 2017 ordonnant, à nouveau et sur avis conforme du magistrat du ministère public la réouverture des débats, conformément à la sollicitation de la partie intimée, à l'audience du 19 mai 2017, date à laquelle la cause a été remise, à la demande des parties, à l'audience du 27 juin 2017 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie intimée, reçus via e-deposit au greffe de la cour le 8 juin 2017 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie appelante, reçus via e-deposit au greffe de la cour le 18 mai 2017;

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens lors de l'audience publique du 27 juin 2017, la cause ayant été reprise *ab initio* vu l'impossibilité de reconstituer le siège antérieur.

---

<sup>1</sup> Pièce 5 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017

Le litige a été pris en communication par Monsieur le procureur général en son haut office de l'auditorat général près la cour.

Le ministère public a déposé son avis écrit, rédigé en langue française, par Madame Elvire FATZINGER, substitut de l'auditeur du travail et subsidiairement du procureur du Roi d'Eupen, déléguée à l'auditorat général du travail de Liège par ordonnance du procureur général du 24 avril 2015.

Cet avis a été déposé au greffe de la cour le 4 juillet 2017 et il a été communiqué aux conseils des parties comparantes le lendemain.

La partie intimée a régulièrement déposé le 13 juillet 2017 par « e deposit » ses répliques au greffe de la cour.

## **II. PRELIMINAIRES : ORDONNANCEMENT DES MOTIFS DE CET ARRET**

Considérant les moyens et les arguments des parties, ainsi que l'avis de Madame le substitut général délégué de l'auditorat général, la cour examinera successivement dans les motifs qui suivent.

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - | <b><u>Point III. Les faits pertinents</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ III.1. Un contexte de violences entre des clans</li> <li>○ III.2. Examen des faits pertinents selon leur ordonnancement chronologique</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| - | <b><u>Point IV : Les données et les enjeux du litige</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ IV.1. L'existence d'un conflit de clans portant atteinte à l'entreprise et à ses compétences</li> <li>○ IV.2. La gravité des comportements de certains protagonistes quel que soit leur clan</li> <li>○ IV.3. La convergence des constatations et des conclusions en relation avec l'objectif de rétablir le climat social, la vitalité commerciale et la pérennité de l'entreprise</li> <li>○ IV.4. Les compétences respectives de la cour et de la gestion de l'entreprise en relation avec la mission confiée à un administrateur provisoire par le président du tribunal de première instance</li> </ul> |
| - | <b><u>Point V. L'autorité de la chose jugée par le jugement dont appel</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ V.1 Les principes</li> <li>○ V.2 Le jugement dont appel et la requête d'appel</li> <li>○ V.3 L'avis du ministère public</li> <li>○ V.4. Les moyens et les répliques des parties</li> <li>○ V.5 Développements et conclusions sur la saisine de la cour</li> <li>○ V.6. Observations subsidiaires sur le respect des statuts</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| - | <b><u>Point VI. La gravité du motif</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ VI.1. L'objet du litige</li> <li>○ VI.2. Les principes</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

○ VI.3. La gravité des faits imputables à Madame A.B.

- **Point VII. Conclusions**

**III. LE RAPPEL DES FAITS PERTINENTS**

A la lecture des conclusions et des dossiers de pièces des parties, et encore ensuite de son instruction, la cour résume les faits de la cause de la manière suivante, en les ordonnant chronologiquement, ainsi qu'elle le fit dans son arrêt d'avant dire droit, mais en complétant le relevé des informations utiles contenues dans l'ensemble des dossiers déposés.

**III.1. Un contexte de violences multiples entre des clans**

Il convient de mettre d'emblée en évidence que l'appelante, Madame A.B., est l'épouse de Monsieur P.M. qui fut directeur de l'entreprise de travail adapté ASBL ATELIER LES GAILLETES pendant une quarantaine d'années. Cette importante entreprise jouissait d'une excellente notoriété, étant qualifiée de modèle économique et social par l'AVIQ. Cette situation favorable s'est très rapidement dégradée depuis que Madame M.M. s'est vue confier la direction générale, en relation avec Monsieur F.V. président du conseil d'administration, ces deux personnes - liées dans la vie privée comme dans la vie professionnelle - paraissant revêches aux avis reçus pour corriger une gouvernance amendable, aux effets commerciaux et sociaux désastreux, mettant en péril la pérennité de l'entreprise<sup>2</sup>.

Bien que n'ayant plus aucune responsabilité au sein de l'ASBL, Monsieur P.M. s'y est rendu à plusieurs reprises, alors que cela lui fut formellement et fermement interdit. Il affirme son inquiétude sur l'évolution de l'entreprise. Sa présence au sein des sites d'exploitation de l'entreprise est sujette à controverse, puisque la direction actuelle lui dénie ce droit.

C'est dans le cadre d'une visite de Monsieur P.M. que s'est développée la genèse du litige : la travailleuse protégée appelante, Madame A.B., est l'épouse de Monsieur P.M.

Cet aspect est mis en évidence pour souligner l'appartenance des protagonistes à des clans, se querellant selon diverses formes de violence au préjudice de l'entreprise elle-même et de ses travailleurs, ce qui est confirmé avec précision dans l'analyse qui suit.

<sup>2</sup> Rapport de l'AVIQ du 28 octobre 2016, page 1§.

**III.2. Examen des faits pertinents selon leur ordonnancement chronologique**

Il faut cependant en rappeler toutes les données :

- **Le 1<sup>er</sup> juin 1984** : Madame A.B. est engagée par l'ASBL employeur en qualité d'employée. Cette ASBL a été créée en 1971. Il s'agit d'une entreprise de travail adapté, active pour suivre le mouvement technologique, tout en gardant un objectif social de création d'emplois. Ceci doit réaliser une opportunité essentielle pour les personnes moins valides et moins qualifiées de s'insérer durablement dans des conditions optimales du point de vue de la rémunération, de la promotion, de l'encadrement et de la sécurité sociale. A l'époque des faits litigieux, Madame A.B. était occupée au sein de la "Section 300" dans laquelle travaillent essentiellement des personnes souffrant de déficience mentale.
- **Le 3 juillet 2014** : Madame A.B. fait l'objet d'un premier avertissement pour des propos « *diffamatoires, dénigrants et accablants* » tenus vis-à-vis de collègues, mais aussi pour n'avoir pas respecté les directives de la direction générale. On observe que les griefs portent sur la rétention d'informations, et sur l'impact négatif pour le climat social au sein de l'entreprise, outre la qualité des services<sup>3</sup>. La partie appelante A.B. conteste que cet avertissement concerne le litige dont la cour est saisie, dont elle veut préciser l'exacte portée<sup>4</sup>.
- **Le 26 juillet 2014** : un deuxième avertissement est adressé à Madame A.B. qui avait arraché les plannings des mains de la directrice Madame M.M., puis les avait déchirés brutalement, en tenant des propos injurieux vis-à-vis de cette directrice, alors que celle-ci tentait de remédier à un problème d'organisation du travail dénoncé par A.B. La partie appelante A.B. conteste également ce grief<sup>5</sup>.
- **Le 15 juin 2015** : l'assemblée générale du 15 juin 2015<sup>6</sup> confie à Madame M.M. la gestion journalière, en excluant les pouvoirs qui ne relèvent pas du concept de gestion journalière.
- **En 2016**, Madame A.B. est présentée par la C.S.C. comme candidate au comité pour la prévention et la protection au travail. Elle n'a pas été élue.
- **Le 1<sup>er</sup> juillet 2016** : quatorze moniteurs (sur un effectif total de dix-sept) de l'ASBL ETA ATELIER LES GAILLETES saisissent l'AVIQ (agence pour une vie de qualité) d'une plainte collective contre leurs dirigeants.
- **Le 1<sup>er</sup> août 2016** : Madame A.B. adresse un courrier à l'inspection du travail et au directeur des ressources adaptées, dans lequel se retrouvent des propos dénigrants et diffamatoires à l'encontre de la direction, sur des bases jugées outrancières et mensongères par l'employeur qui considère qu'il s'agissait pour A.B. de saper

<sup>3</sup> Pièce 2 du dossier de la partie appelante et pièce 2 du dossier de la partie intimée

<sup>4</sup> Page 7 des conclusions d'appel de la partie appelante

<sup>5</sup> Pièce 3 du dossier de la partie intimée, pièce 3 du dossier de la partie appelante, et page 7 des conclusions d'appel de celle-ci

<sup>6</sup> Pièce 2 du dossier de la partie intimée déposé le 17 février 2017

l'autorité des supérieurs hiérarchiques. Cela fera l'objet d'un troisième avertissement sur des bases contestées par la travailleuse appelante<sup>7</sup>.

- **Le 29 août 2016** : un avertissement est adressé à Madame A.B. par sa directrice générale qui se réfère notamment à la plainte d'un travailleur social. Des manquements lui sont reprochés, en raison d'une politique de terreur qu'elle mit en place au sein de la section 300<sup>8</sup>. Cela est aussi contesté.
- **Le 13 septembre 2016** : après avoir été saisi de l'action introduite par deux anciens membres administrateurs de l'ASBL demandant à être réintégrés au sein du conseil d'administration, le président du tribunal de première instance de Liège – division Liège - désigne un administrateur provisoire pour une durée limitée, avec la mission de surveiller la gestion journalière, de s'informer des problèmes existants, et de tenter de concilier les parties, de convoquer une assemblée générale afin – notamment – de nommer de nouveaux membres de l'ASBL et de son conseil d'administration (...). Maître Thierry CAVENAILLE, avocat, est désigné et il fut invité à faire rapport dans les trois mois. Dans son ordonnance, le magistrat constate que l'administration de l'ASBL concernait cinq membres effectifs, divisés en deux clans. Il observe également que les litiges opposant les clans, impliquent le personnel qui est dès lors tout aussi divisé. A la lecture de l'ordonnance, la cour relève d'emblée qu'un des deux clans se compose du président du conseil d'administration Monsieur F.V. et de sa compagne M.M.<sup>9</sup> (avec laquelle il ne cohabiterait pas<sup>10</sup>) qui est la directrice, et encore d'un sieur Gh. En outre Monsieur le président du tribunal de première instance de Liège s'inquiète de l'influence anormale qu'a pu exercer Monsieur F.V. au sein du service externe pour la prévention et la protection du travail PROVIKMO, dans lequel il exerçait des responsabilités, avant que la relation de travail ne soit rompue en raison d'un conflit d'intérêt<sup>11</sup>. La rupture aurait été décidée de commun accord<sup>12</sup>.
- **Le 21 septembre 2016** : le conjoint P.M. de Madame A.B. s'est à nouveau rendu sur le site de Battice de l'entreprise, alors que sa présence lui avait été formellement interdite<sup>13</sup>. Monsieur P.M. avait déjà préalablement accédé au moins deux fois sur ce site, exigeant selon la direction actuelle une intervention des autorités de police. Celles-ci sont à nouveau intervenues à la demande de l'employeur, en sorte que les policiers constatèrent un mouvement de « grogne/révolte » et une confusion qui, selon l'employeur, aurait été provoquée par la travailleuse protégée A.B., épouse de P.M., ce qui est contesté par celle-ci<sup>14</sup>. Cette situation s'aggrava encore par un

<sup>7</sup> Pièce 4 du dossier de la partie intimée, pièce 4 de celui de la partie appelante et page 8 des conclusions d'appel de celle-ci

<sup>8</sup> Pièce 5 du dossier de la partie intimée et pièce 5 de celui de la partie appelante

Pièce 15 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017

<sup>9</sup> Voir la page 8 du rapport de l'AVIQ (pièce 22 du dossier de la partie intimée)

<sup>10</sup> Voir les renseignements contenus dans la pièce 23 du dossier de la partie intimée

<sup>11</sup> idem

<sup>12</sup> Voir les renseignements contenus dans la pièce 23 du dossier de la partie intimée

<sup>13</sup> Cela est contesté par la partie appelante (page 12 des conclusions d'appel de la partie appelante), mais la partie intimée maintient (page 13 de ses conclusions et pièces 16 et 18 de son dossier)

<sup>14</sup> A cet égard, la travailleuse appelante se réfère au procès-verbal établi par l'inspecteur de police

pugilat entre Madame A.B. et la directrice Madame M.M. L'employeur reproche à Madame A.B. des propos vulgaires et grossiers adressés à la directrice<sup>15</sup>, mais aussi un coup de coude violent – ce qui est contesté – qui fit tomber le téléphone portable de M.M. Lorsque celle-ci se pencha pour le ramasser A.B. continua à être menaçante. Les policiers présents s'interposèrent et prièrent A.B. de reprendre son travail. Celle-ci aurait continué à proférer des propos injurieux et calomnieux vis-à-vis de M.M. L'employeur déposa ensuite (soit le 23 septembre 2016) plainte pour responsabiliser A.B., tout en lui laissant une ultime chance pour conserver son emploi.

- **Le 22 septembre 2016 :** Suivant le conseil donné par son permanent syndical<sup>16</sup> Madame A.B. déposa plainte contre Madame M.M.<sup>17</sup>. Celle-ci prétend que Madame A.B. se serait plainte pour des faits de coups et de blessures, qualifiés par A.B. de « passage à tabac » et de « mise à genoux » devant six témoins, avec la conséquence de blessures. Madame A.B. se réfère à la feuille d'audition dressée par l'autorité de police pour dénier avoir ainsi motivé sa plainte, faite à titre conservatoire<sup>18</sup>. Selon A.B., elle n'a fait que rapporter lors de sa plainte ce qui motivait la saisine de l'AVIQ, de la médecine du travail, de l'inspection du Bien-Etre (...). Par contre l'employeur se réfère au rapport de l'inspecteur de police et au pro justitia très circonstancié, qualifié « Fausses déclarations » mis à charge de Madame A.B.<sup>19</sup>.
- **Le vendredi 23 septembre 2016 :** alors que Madame M.M. déposait plainte contre Madame A.B.<sup>20</sup>, elle apprit que cette dernière avait déposé plainte la veille. L'employeur prit donc connaissance de faits à propos desquels il estime qu'ils ont pour effet de rompre tout lien de confiance, car ils rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Il en est ainsi puisque Madame A.B. déposa une plainte totalement mensongère, calomnieuse et diffamatoire, gravement préjudiciable à la directrice M.M. et à l'Atelier<sup>21</sup>.
- **Le mardi 27 septembre 2016<sup>22</sup> :** Madame A.B. et la C.S.C. furent informées par plis recommandés de l'intention de l'ASBL employeur de licencier la première nommée pour motif grave, les faits étant précisés dans l'envoi sur la base des faits connus depuis le vendredi 23 septembre 2016. La faute grave fut mise en relation avec des comportements antérieurs et jugés déplacés par l'employeur qui ont progressivement érodé sa confiance. L'employeur fait référence à des avertissements antérieurs respectivement datés du 3 juillet 2014 (à l'initiative du précédent

<sup>15</sup> L'employeur se réfère au rapport de l'inspecteur de police (pièce 18 de son dossier) ainsi qu'aux attestations de travailleurs (pièce 18 de son dossier). Madame A.B. estime que ces attestations ont été influencées par l'employeur.

<sup>16</sup> Page 14 des conclusions d'appel de la partie appelante

<sup>17</sup> Pièce 18 du dossier déposé le 7 décembre 2016 par la partie appelante

<sup>18</sup> Page 14 des conclusions de la partie appelante se référant à la pièce 17 (lire 18) de son dossier

<sup>19</sup> Pièce 18 de son dossier et pages 18 et 19 de ses conclusions

<sup>20</sup> Pièce 8 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017

<sup>21</sup> Voir les pages 17 à 19 des conclusions de la partie intimée

<sup>22</sup> Pièce 2 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 : les griefs sont relatifs à des propos diffamatoires et dénigrants, à des insultes, à l'insubordination de Madame A.B.



directeur général)<sup>23</sup>, du 26 juillet 2016<sup>24</sup>, du 1<sup>er</sup> août 2016<sup>25</sup>, du 29 août 2016<sup>26</sup>, ayant trait à des actes d'insubordination caractérisée<sup>27</sup>. Par requête du 27 septembre 2016, le président du tribunal du travail de Liège a été informé de l'intention de licenciement. La décision de licencier a été portée à la connaissance de l'administrateur provisoire de l'ASBL<sup>28</sup>.

- **Le 5 octobre 2016** : l'employeur et la travailleuse ont été convoqués par le président du tribunal.
- **Le 6 octobre 2016** : le conseil d'administration se réunit, en présence de l'administrateur provisoire désigné par le tribunal de première instance. La décision de licencier fut ratifiée, ce que renseigne le point 8 du procès-verbal<sup>29</sup>. Les participants à la réunion furent le président du conseil d'administration, deux administrateurs, la secrétaire (qui est la directrice générale M.M.), l'administrateur provisoire et un consultant bénévole<sup>30</sup>.
- **Le 7 octobre 2016** : par citation, l'employeur demande au tribunal du travail de Liège, division Liège, de reconnaître la gravité des motifs de rupture.
- **Le 10 octobre 2016** : l'employeur et la travailleuse ont été à nouveau convoqués par le président du tribunal.
- **Le 11 octobre 2016** : le président du tribunal a acté un calendrier pour l'échange des conclusions.
- **Le 4 novembre 2016** : l'AVIQ réserve suite à la plainte collective vis-à-vis de la direction de l'entreprise. Cette plainte avait été adressée par 14 moniteurs (sur un effectif total de 17), deux administrateurs et trois permanents syndicaux. L'AVIQ a constaté que l'essentiel des griefs est fondé, quatre problèmes graves étant mis en

<sup>23</sup> Pièce 1 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017

<sup>24</sup> Pièce 3 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 : les griefs sont relatifs à un comportement agressif et hystérique et à une insubordination caractérisée

<sup>25</sup> Pièce 4 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 : les griefs adressés à Madame A.B. sont des interprétations mensongères et des tentatives de déstabilisation avec mise en cause de la directrice générale sur divers points sur lesquels l'employeur s'est expliqué, soit :

- l'installation de caméras de surveillance,
- des enregistrements de conversations,
- des licenciements, des difficultés relationnelles avec la directrice générale,
- des engagements d'étudiants, des acomptes retenus sur salaire,
- des tensions avec des clients

<sup>26</sup> Pièces 5 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 : les griefs adressés à Madame A.B. sont divers :

- non communication d'informations,
- absence injustifiée,
- mise en place d'une politique de terreur vis-à-vis de travailleurs fragiles et handicapés,
- comportement incorrect vis-à-vis de la direction

<sup>27</sup> Pages 13 et 14 des conclusions de la partie intimée

<sup>28</sup> Page 12 des conclusions de la partie intimée

<sup>29</sup> Voir encore le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 10 février 2017 à laquelle participa l'administrateur provisoire (Pièce 27 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 )

<sup>30</sup> Pièce 10 du dossier de la partie appelante et pièce 10 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017

évidence<sup>31</sup>, en sorte que les membres de l'association reçurent un rapport également adressé à l'administrateur provisoire<sup>32</sup>, et un délai de six mois fut donné pour procéder aux mises en conformité nécessaires, sous peine de ne pas maintenir les subventions vis-à-vis d'une structure « *qui place un nombre important de travailleurs dans un tel contexte de souffrance* »<sup>33</sup>. Il faut préciser que l'AVIQ pourvoit aux nécessités financières de l'ASBL ETA ATELIER LES GAILLETES par un subventionnement représentant 60 % à 70 % de la masse salariale brute pour les ouvriers, et 40 % de la masse salariale brute pour les cadres.

- **Le 7 novembre 2016** : Monsieur l'auditeur du travail de Liège, division de Verviers, classe sans suite le dossier répressif ouvert, ensuite de la plainte de Madame A.B. Le motif du classement est la priorité réservée à la voie civile<sup>34</sup>. Le magistrat renseigne que son office est saisi de trois autres plaintes pour harcèlement moral au sein de l'ASBL ATELIER LES GAILLETES, dont une à l'initiative de la FGTB. Un dossier établi par l'Auditorat du travail de Liège, division de Verviers, est joint à l'avis du 29 mars 2017 de Madame le Substitut général délégué<sup>35</sup>.
- **Le 12 décembre 2016** : les avocats conseils de l'ASBL ATELIER LES GAILLETES renseignèrent l'AVIQ des engagements pris pour agir dans le sens des conclusions dégagées dans le rapport de l'AVIQ<sup>36</sup>, tout en faisant observer certaines objections sur les investigations menées, avec selon eux la conséquence d'une analyse déséquilibrée et incomplète. Le conflit d'intérêt mis à charge de Monsieur F.V. et de Madame M.M. est nié, en tout cas depuis le 21 septembre 2016.
- **Le 6 février 2017** : La directrice générale M.M. est entendue par le conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail PROVIKMO, suite à la plainte déposée par Madame A.B.
- **Le 16 février 2017** : L'administrateur provisoire a établi un deuxième rapport après qu'il déposa une requête en prorogation du mandat originel<sup>37</sup>. Les éléments utiles de ce rapport sont examinés sous le point IV de cet arrêt.
- **Le 28 avril 2017** : le président du tribunal de première instance de Liège – division Liège – retient le rapport négatif fait à l'audience par l'administrateur provisoire et note que Madame M.M.

---

<sup>31</sup> Des conflits d'intérêts

Un haut degré de souffrance d'un certain nombre de travailleurs

Des grandes difficultés de communication de la direction actuelle

Les risques encourus par l'ETA depuis l'arrivée de la nouvelle direction dans un climat délétère aussi bien en interne qu'avec plusieurs clients.

<sup>32</sup> Pièce 21 du dossier déposé le 7 décembre 2016 par la partie appelante

<sup>33</sup> Voir la pièce 22 du dossier de la partie intimée

<sup>34</sup> Pièce 20 du dossier de la procédure

<sup>35</sup> Pièce 23 du dossier de la procédure

<sup>36</sup> Voir la pièce 23 du dossier de la partie intimée

<sup>37</sup> Pièce 51 du dossier de la procédure

- *«est toujours présente, même si elle a été reléguée à la direction de la division de Barchon<sup>38 39</sup>. Un nouveau directeur général a été désigné dont on ne sait, à ce jour, dans quelle mesure il sera indépendant de Madame M.M.*

Les motifs et le dispositif de l'ordonnance contiennent les indications suivantes :

- *Les mails de l'AVIQ (...) sont inquiétants, Monsieur B. parlant de l'aggravation de la situation, « tant les décisions prises par le CA semblent inconséquentes, néfastes au bien-être des travailleurs et dangereuses pour l'emploi ainsi que pour la viabilité financière de l'ETA » (mail du 20 avril 2017)*
- *Selon l'administrateur provisoire il n'y a pas d'autre solution que de licencier Madame M.M.*
- *L'ASBL invoque les mesures prises, l'impossibilité financière de licencier madame M.M. compte tenu de la clause de son contrat prévoyant d'importantes indemnités de licenciement, et l'impossibilité d'invoquer une faute grave à l'encontre de Madame M.M.*
- *Les explications données par les parties et l'administrateur provisoire à l'audience et la lecture des pièces tendent à démontrer la nécessité d'élargir les pouvoirs de l'administrateur provisoire.*
- *Les décisions de l'ASBL paraissent effectivement inconséquentes (...maintien de Madame M.M. avec une solution qui a vraisemblablement été inspirée par celle-ci), pas de remise en question fondamentale, démission de Monsieur F.V. en qualité de président du CA mais maintien en qualité d'administrateur, pas d'élargissement suffisant des membres...*
- *L'administrateur provisoire doit avoir, pendant une période limitée dans le temps, les pouvoirs les plus larges, de façon à établir la confiance du personnel, de l'AVIQ, de la clientèle et de prendre les mesures nécessaires.*
- *(...)*
- *Disons que Me CAVENAILE poursuivra la mission qui lui a été confiée, mais avec le pouvoir de gestion le plus large, y compris les pouvoirs réservés aux organes de l'ASBL LES GAILLETES, notamment le pouvoir de licencier les personnes qu'il estimera nécessaire de licencier en tenant compte des intérêts de l'ASBL LES GAILLETES (...)*

<sup>38</sup> Voir les critiques formulées par l'administrateur provisoire dans son troisième rapport du 24 avril 2017

<sup>39</sup> Avec le maintien de son salaire...tout en devant payer un deuxième directeur en dépit d'une diminution de 30% du chiffre d'affaires qui enclenche un important chômage économique (voir le troisième rapport de l'administrateur provisoire)

#### **IV. LES DONNES ET LES ENJEUX DU LITIGE**

##### ***IV.1. L'existence d'un conflit de clans portant atteinte à l'entreprise et à ses composantes***

L'examen des pièces déposées par les parties et l'analyse critique de leurs arguments respectifs confirment une violente altérité entre la travailleuse A.B. et la directrice générale M.M., qui n'est que le reflet des querelles au sein du conseil d'administration dont les compositions successives ont eu pour effet de polariser les personnes en deux groupes très vivement opposés.

Les motifs contenus dans l'ordonnance judiciaire du 28 avril 2017 par le président du tribunal de première instance de Liège confirment ceux de cette cour.

##### ***IV.2. La gravité des comportements de certains protagonistes quel que soit leur clan***

Dans ce contexte, le mari de Madame A.B. s'est immiscé dans la gestion et il lui fut notamment reproché de semer la terreur parmi les ouvriers, selon un courrier rédigé le 11 mars 2008 par l'organisation syndicale de Madame A.B.<sup>40</sup>. En effet, l'organisation syndicale de Madame A.B. estima devoir se plaindre des intrusions et immixtions du conjoint de A.B. dans l'entreprise<sup>41</sup>..., mais Madame A.B. maintient toutefois qu'il venait « *régulièrement se tenir au courant des nouvelles de la société* »<sup>42</sup>.

Quant à la gestion de Monsieur F.V., en sa qualité de président du conseil d'administration, et de la direction, Madame M.M., elle fait l'objet de griefs véritablement accablants, mettant en évidence une gestion et une direction préjudiciables à l'entreprise dont la pérennité est devenue aléatoire tant que des mesures adéquates ne seront pas prises, parmi lesquelles des changements nécessaires au niveau des organes de gestion<sup>43</sup>.

Les litiges entre les membres de l'ASBL impliquent le personnel, celui-ci étant utilisé, instrumentalisé<sup>44</sup>.

Dans ce contexte, la cour ne peut accorder un crédit suffisant aux attestations contraires des travailleurs – dont certains sont fragilisés par leur état de santé – sollicités –voire contraints de prendre parti selon l'administrateur provisoire<sup>45</sup> - par les protagonistes, selon des modes

<sup>40</sup> Pièce 28 du dossier déposé le 8 juin 2017 par la partie intimée

<sup>41</sup> Pièce 28 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017

<sup>42</sup> Pièce 18 du dossier déposé le 7 décembre 2016 par la partie appelante

<sup>43</sup> Conclusions du rapport de l'AVIQ (Pièce 22 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 pages 15 à 17)

<sup>44</sup> En ce sens :

- point 3 des motifs du jugement rendu le 13 septembre 2016 par le président du tribunal de première instance de Liège

<sup>45</sup> Rapport du 15 novembre 2016 de l'administrateur provisoire, page 8 – point 3.3 (pièce 21 du dossier de la procédure)

qui ne peuvent être ignorés dans lesquels intervient un personnage troublant « Maurizio GUCCIO », chauffeur<sup>46</sup>.

En outre, concernant certaines des attestations produites pour la défense de Madame M.M., la forme, l'absence de signature et la méconnaissance de l'article 961/1 du Code judiciaire établissent la maladresse ou l'incongruité de la déplorable manœuvre<sup>47</sup>.

Le fonctionnement des organes sociaux au sein de l'entreprise est altéré par les défaillances, manquements, voire les fautes de F.V. en sa qualité de président du conseil d'administration et de la directrice générale M.M., outre la fonction de conseiller en prévention attribuée au fils de M.M. <sup>48</sup> qui provoque la défiance des membres du CPPT.

Madame M.M. et Monsieur F.V. sont – ou furent<sup>49</sup> - liés dans la vie privée, sans qu'ils ne parviennent à éviter des conséquences très préjudiciables pour l'entreprise<sup>50</sup> : le président du conseil d'administration semble s'égarer et ne plus pouvoir assumer sereinement les responsabilités qui sont les siennes au sein de l'ASBL<sup>51</sup>, d'autant que la concentration des compétences dans le chef de la directrice M.M. est anormale et contraire aux statuts<sup>52</sup>.

La nécessité d'encadrer et de contrôler M.M. est une évidence, et une impérieuse nécessité<sup>53</sup> que Monsieur F.V., lorsqu'il fut président du conseil d'administration, ne semble pas avoir pu assumer.

Le dernier rapport de l'administrateur provisoire conclut à la nécessité d'écarter Madame M.M.<sup>54</sup>

Les arguments de M.M. et de ce président n'ont pas convaincu l'AVIQ, qui leur reproche de ne pas percevoir les situations de conflits d'intérêts<sup>55</sup>.

<sup>46</sup> Voir la plainte de Monsieur P.W. du 31 mars 2017 (pièce 38 du dossier de la procédure)

<sup>47</sup> Pièces 45 à 48 du dossier de la procédure

<sup>48</sup> Pièce 34 du dossier de la procédure

<sup>49</sup> Voir le rapport de mission de Monsieur P.D. mandaté par le conseil d'administration ( page 4 des conclusions après le premier avis de l'auditorat général, déposées pour Madame A.B. le 18 mai 2017) : « Lors de cette réunion, M.M nous fait étalage de son incompétence à gérer ce genre de société ; Elle agresse verbalement le responsable de l'AVIQ, s'énervé, tient des propos incohérents....pour convaincre que Monsieur V. est de l'histoire ancienne... ! Au terme de la réunion, elle me ment, m'agresse verbalement... je constate aussi que chaque information que je confie à Monsieur V. est directement transmise à Madame M. et inversement... »

<sup>50</sup> Page 13 du rapport de l'administrateur provisoire

Page 10 du rapport de l'AVIQ

<sup>51</sup> En ce sens : le motif repris sous le point 3 du jugement rendu le 13 septembre 2016 pour désigner un administrateur provisoire de l'ASBL

<sup>52</sup> Page 13 du rapport de l'administrateur provisoire

<sup>53</sup> Point E a du rapport fait par le service externe PROVIKMO à la cour (pièce 25 du dossier de la procédure)

<sup>54</sup> Point 4 du rapport du 24 avril 2017

<sup>55</sup> Page 16 du rapport de l'AVIQ du 28 octobre 2016

Ils – et certainement Madame M.M.<sup>56</sup> - sont mêmes responsables d'entraves graves à l'exercice par l'administrateur provisoire de sa mission, outre de divers faits qui pourraient être retenus dans le cadre d'une instruction pénale<sup>57</sup>.

Le licenciement de Madame M.M. a été évoqué devant Monsieur le président du tribunal de première instance, lors de son audience du 25 avril 2017, sur des bases précises relatées par l'administrateur provisoire dans son troisième rapport du 24 avril 2017<sup>58</sup> : le manager de crise avait conclu à la nécessité de licencier Madame M.M. et un projet de congédiement pour motif grave avait été soumis au conseil d'administration ...dont la composition eut pour résultat de soutenir inconditionnellement M.M., malgré sa capacité de « nuisance »<sup>59</sup>.

#### ***IV.3. La convergence des constatations et des conclusions en relation avec l'objectif de rétablir le climat social, la vitalité commerciale et la pérennité de l'entreprise***

Cette convergence est démontrée par :

- **Les motifs précisés dans les ordonnances rendues le 13 septembre 2016 et le 28 avril 2017 par Monsieur le président du tribunal de première instance de Liège** pour désigner et maintenir dans son mandat avec désormais les pouvoirs de gestion les plus larges, un administrateur provisoire, en vue de surveiller la gestion journalière, de s'informer des problèmes existants, de tenter de concilier les parties, de convoquer une assemblée générale afin – notamment – de nommer de nouveaux membres de l'ASBL et de son conseil d'administration (...), et enfin de licencier. En effet, le président du tribunal retint la perte de contrôle réel de l'ASBL par le conseil d'administration ou par l'assemblée générale, vu notamment l'exclusion ou la démission de plusieurs membres, en sorte que le nombre actuel des membres se rapproche du minimum statutaire. Après avoir dû constater le rapport négatif de l'administrateur provisoire, il retint de sévères considérations vis-à-vis de M.M. et dota l'administrateur provisoire de la compétence de licencier les personnes qu'il estimera devoir licencier en tenant compte des intérêts de l'entreprise.
- **Les reproches des organisations syndicales CSC et FGTB** dont les griefs font craindre une ignorance grave et préjudiciable du statut des délégués syndicaux depuis que Madame M.M. est directrice, outre une forme de « leadership » par Madame M.M.

<sup>56</sup> Rapport fait le 7 février 2017 à l'auditorat du travail de Liège- division Verviers (pièce jointe à l'avis du 29 mars 2017 de Madame le substitut général).

<sup>57</sup> Voir notamment le point E b du rapport fait à la cour par service externe PROVIKMO (pièce 25 du dossier de la procédure)

<sup>58</sup> Point 4 page 4 de ce troisième rapport.

<sup>59</sup> Idem

usant de menaces, de représailles, de dénigrements, révélant ainsi l'absence de bon sens et de l'ignorance de la législation selon les organisations syndicales. Le service externe PROVIKMO impute à Madame M.M. un esprit de revanche ou de punition qui doit être contrôlé<sup>60</sup>.

- **Les constatations de l'AVIQ au terme de son enquête faisant suite à la plainte collective.** Selon cette agence, la plainte collective est fondée pour ce qui concerne les conflits d'intérêts, le haut degré de souffrance des travailleurs (à un degré qu'il n'est pas fréquent de constater selon le médecin du service de médecine de travail entendu<sup>61</sup>), les grandes difficultés de communication de la direction actuelle (soit Madame M.M.), les risques pour la pérennité de l'entreprise. L'AVIQ donne un délai de six mois pour une remise en ordre... en vue du maintien de son agrément<sup>62 63</sup>. Le risque d'une suppression des subventions est certain, ainsi que l'a mis en évidence l'administrateur provisoire dans son rapport du 15 novembre 2016<sup>64</sup>. Selon le rapport de l'AVIQ, l'avenir de l'ASBL ETA LES GAILLETES est compromis par la perte de clientèle<sup>65</sup>. Des faits de maltraitance et de mauvaise gouvernance sont rapportés par l'AVIQ, qui relève que le précédent employeur de M.M. s'en serait séparé pour de nombreux conflits<sup>66</sup>.
- **Le développement d'une charge psychosociale très anormalement intense,** entretenue ou non maîtrisée, aggravée encore par les entraves au fonctionnement des organes sociaux de l'entreprise et du service extérieur de prévention et de protection au travail PROVIKMO<sup>67</sup>, avant que n'en soit écarté le président du conseil d'administration de l'ASBL LES GAILLETES. A la demande de la cour, formulée dans son arrêt du 27 janvier 2017, le service externe pour la prévention et la protection au travail PROVIKMO a précisé les mesures de prévention individuelles et collectives à adopter, dans le cadre d'une « *guerre des tranchées* » qui devient « *dévastatrice pour le bon fonctionnement de l'institution* »<sup>68</sup>.
- **Les rapports de l'administrateur provisoire du 13 septembre 2016<sup>69</sup> et du 16 février 2017<sup>70</sup>:** il confirme les mêmes difficultés majeures que celles mises en évidence par l'AVIQ : dissensions entre les membres et les administrateurs de l'ASBL, les tensions

<sup>60</sup> Points E.4 et F du rapport fait à la cour par le service externe PROVIKMO (pièce 25 du dossier de la procédure)

<sup>61</sup> Page 15 du rapport de l'AVIQ du 28 octobre 2016

<sup>62</sup> Pièce 21 du dossier déposé le 7 décembre 2016 par la partie appelante

<sup>63</sup> Voir également le rapport de l'AVIQ du 28 octobre 2016

<sup>64</sup> Page 9 du rapport (Pièce 21 du dossier de la procédure)

<sup>65</sup> Page 15 du rapport de l'AVIQ du 28 octobre 2016

<sup>66</sup> Page 13 du rapport de l'AVIQ

<sup>67</sup> La cour relève les faits édifiants relevés par la FGTB dans sa lettre du 23 septembre 2016

<sup>68</sup> Point E du rapport PROVIKMO (pièce 25 du dossier de la procédure)

<sup>69</sup> Pièce 21 du dossier de la procédure

<sup>70</sup> Pièce 1 du dossier déposé le 18 mai 2017 par le conseil de la partie appelante

en résultant directement<sup>71</sup> au sein du personnel, les problèmes relationnels entre Madame M.M. et certains clients très importants de l'entreprise en raison d'un climat de défiance réciproque. L'administrateur évoque un climat social « *exécrable* » avec un arrêt de travail au siège de Battice<sup>72</sup>, et les organes sociaux CPPT et CE deviennent des lieux de règlements de compte personnels, puisque ces organes sociaux seraient investis par des partisans de la direction et ne seraient pas indépendants du conseil d'administration<sup>73</sup>. Selon ce mandataire de justice, Madame M.M. paraît être au cœur d'une controverse qui « *oppose farouchement deux clans* », en observant qu'elle « *concentre sur sa seule personne l'ensemble des pouvoirs de gestion de l'ASBL qui dépassent pour certains ceux de la délégation journalière* »<sup>74</sup>, alors qu'elle ne fut investie de ceux-ci que par une décision de l'assemblée générale du 15 juin 2015<sup>75</sup>.

- Dans son deuxième rapport daté du 16 février 2017<sup>76</sup>, l'administrateur provisoire relève :

- que malgré les tentatives de conciliation, et plusieurs conseils d'administration, le conflit qui mine l'entreprise demeure un conflit de personnes qui dépeint sur toutes les sphères de l'entreprise.
- que l'administrateur provisoire fut mis devant le fait de la désignation à son insu et pour des motifs non crédibles d'un directeur opérationnel, en dépit des mesures qu'il avait prises. Il en résulta une nouvelle exacerbation des tensions entre les administrateurs.
- que les initiatives de l'administrateur provisoire sont entravées par une gestion discrétionnaire « *torpillant* » toute démarche visant à rééquilibrer le pouvoir de gestion, avec la conséquence qu'il n'est plus actuellement possible de convoquer une assemblée générale qui ne seraient pas partielle en faveur du clan actuellement au pouvoir
- qu'il est inenvisageable d'envisager une remise en question des administrateurs et de la direction qui ne veulent pas partager le pouvoir avec d'autres ne partageant pas leur point de vue.

- Dans son troisième rapport du 24 avril 2017, Monsieur l'administrateur provisoire conclut à la nécessité d'écarter Madame M.M. en qualité de directrice, soutenue par les administrateurs majoritaires, car elle est la source des divergences qui minent l'ASBL.

<sup>71</sup> Point 2 du rapport de l'administrateur provisoire (pièce 21 du dossier de la procédure, page 5)

<sup>72</sup> Page 11 du rapport de l'administrateur provisoire

<sup>73</sup> Pages 9 et 13 du rapport de l'administrateur provisoire

<sup>74</sup> Page 13 du rapport de l'administrateur provisoire

<sup>75</sup> Pièce 2 du dossier de la partie intimée déposé le 17 février 2017

<sup>76</sup> Ce rapport est joint à l'avis du 29 mars 2017 de Madame le Substitut général (pièce 35 du dossier de la procédure)



- **Le rapport de mission fait à l'administrateur provisoire par Monsieur P.D. mandaté par le conseil d'administration<sup>77</sup> et la plainte déposée par Monsieur P.W.<sup>78</sup>** (qui avait été engagé pour stabiliser les relations commerciales<sup>79</sup>) corroborent les indicateurs de très graves incompétences et de violence – sous diverses formes – exercées par Madame M.M. Selon le gestionnaire de crise, l'écartement de M.M. devrait être définitif<sup>80</sup>.

Outre l'évolution commerciale défavorable, il résulte de la situation actuelle une grave dégradation du climat social et la nécessité d'éradiquer les foyers de tension, de charges psychosociales, mais aussi de violence. Ces constats sont explicitement exposés dans tous les rapports connus de la cour, notamment ceux de l'administrateur provisoire.

La pouvoir de « nuisance »<sup>81</sup> de Madame M.M., soutenue par les membres majoritaires du conseil d'administration aboutit :

- A faire échec à la procédure de licenciement pour motif grave initiée sur la base des recommandations du manager de crise
- A la faire désigner au poste de directrice de Barchon, en maintenant son salaire, mais avec l'obligation de devoir payer le salaire d'un deuxième directeur, alors que le chiffre d'affaires a diminué de 30 % ...et qu'un chômage économique touche un personnel qualifié d'indésirable<sup>82</sup>.

La restructuration qui s'impose d'urgence pour l'AVIQ (six mois expirant à la fin du mois d'avril 2017) et pour l'administrateur provisoire implique une indépendance vis-à-vis de Madame M.M., une redistribution des compétences évitant que celle-ci demeure en charge, notamment de la « DRH ». Un nouveau conseil d'administration serait nécessaire... Le licenciement de Madame M.M. a été très explicitement posé lors de l'audience du 25 avril 2017 présidée par Monsieur le président du tribunal de première instance de Liège.

La viabilité de l'entreprise et l'emploi de plus de deux cents travailleurs sont menacés.

Tant Madame A.B. que Madame M.M. sont concernées – selon leurs responsabilités respectives lesquelles sont éminemment distinctes - par les faits graves survenus et constatés à leurs charges.

Le rapport fait à la cour par le service externe PROVIKMO est explicite pour ramener A.B. et M.M. à la raison, et pour leur faire comprendre l'absolue nécessité de s'abstenir de toute

---

<sup>77</sup> Pièce 5 du dossier déposé le 18 mai 2017 par « e deposit » pour la partie appelante

<sup>78</sup> Dossier déposé le 18 avril 2017 par « e deposit » pour la partie appelante

<sup>79</sup> Voir sur ce point le deuxième et le troisième rapports de l'administrateur provisoire (point 2, pages 10 et suivantes du deuxième rapport ; point 2 page 2 et suivantes du troisième rapport)

<sup>80</sup> Ceci correspondant aux conclusions du troisième rapport de l'administrateur provisoire.

<sup>81</sup> Voir le troisième rapport de l'administrateur provisoire (page 4 point 4)

<sup>82</sup> Idem (pages 4 et 5, points 4 et 5)

expression de victoire de l'une ou de l'autre, à peine de perturber davantage encore le climat psycho-social et d'exacerber de nouveaux actes de revanche.<sup>83</sup>

***IV.4. Les compétences respectives de la cour et de la gestion de l'entreprise en relation avec la mission confiée à un administrateur provisoire par le président du tribunal de première instance***

Monsieur l'Administrateur provisoire a reçu une mission judiciaire étendue pour régler l'administration et la direction de l'ASBL, dans l'intérêt collectif. Dès le 13 septembre 2016, le président du tribunal de première instance le chargea notamment de convoquer une assemblée générale, afin de nommer de nouveaux membres de l'ASBL et de son conseil d'administration (...).

L'ordonnance du 28 avril 2017 est explicite sur les compétences élargies données à l'administrateur provisoire, dans l'intérêt de l'entreprise, notamment la compétence de licencier toute personne qu'il estimerait nécessaire de congédier dans l'intérêt de l'ASBL.

Le licenciement de Madame M.M. a été évoqué devant le président du tribunal de première instance, en relation avec les circonstances rapportées ci-dessus sur la base du troisième rapport de l'administrateur provisoire.

La cour n'est pas saisie d'un litige ayant cet objet, ni d'ailleurs d'une responsabilité de l'ancien président du conseil d'administration F.V., ce qui ne relèverait pas de sa compétence matérielle.

La cour du travail est uniquement saisie du congédiement pour motif grave de Madame A.B., puisqu'elle est compétente pour juger de la gravité des faits qui lui sont reprochés dans la lettre du 27 septembre 2017.

Considérant l'ASBL employeur, qui ne peut en aucun cas se confondre ni avec M.M. ni avec l'ancien président du conseil d'administration, il y a lieu de retenir que l'administrateur provisoire désigné par Monsieur le président du tribunal de première instance a expressément mandaté le conseil de l'employeur, pour qu'il défende les intérêts de l'entreprise en vue de faire reconnaître la gravité des motifs reprochés à Madame A.B.

Cette circonstance a été clarifiée avec rigueur lors de l'audience de la cour par le conseil de l'ASBL employeur<sup>84</sup>.

<sup>83</sup> Point E a du rapport fait par le service externe PROVIKMO à la cour (pièce 25 du dossier de la procédure)

<sup>84</sup> Voir encore le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 10 février 2017 à laquelle participa l'administrateur provisoire (Pièce 27 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 )

**V. L'AUTORITE DE LA CHOSE JUGEE PAR LE JUGEMENT DONT APPEL RELATIVEMENT A LA REGULARITE DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT PAR APPLICATION DE LA LOI DU 19 MARS 1991**

**V.1 Les principes**

L'autorité de la chose jugée empêche que la même action puisse être à nouveau introduite entre les mêmes parties.

Cette autorité ne peut être soulevée d'office par le juge<sup>85</sup>.

L'autorité s'attache à ce qui a fait l'objet de la vérification juridictionnelle par laquelle le juge a qualifié et apprécié les faits, et dit les règles applicables : l'autorité de chose jugée s'étend à ce qui a été soumis au débat judiciaire et à ce qui a été jugé dans les limites de la demande<sup>86</sup>.

Il y a trois conditions à l'autorité de la chose jugée : l'identité des parties<sup>87</sup>, l'identité de la cause qui requiert que soit bien déterminé ce qui a été antérieurement jugé par le tribunal et ce qui est soumis à la cour, l'identité de l'objet qui concerne ce qui est demandé.

L'appel remet la chose jugée en question devant la juridiction d'appel.

Les effets de l'appel sont relatifs : la juridiction d'appel n'est saisie du recours que dans les limites de l'acte d'appel<sup>88</sup>, sans omettre les effets de l'appel incident, s'il en est.

Par l'effet dévolutif de l'appel, le juge est saisi dans les limites de l'appel principal ou incident, ce qui est conforme à l'effet relatif précité. L'appelant a la faculté de former un nouvel appel par conclusions contre les dispositions du jugement auxquelles il n'a pas acquiescé, pour autant que le délai d'appel ne soit pas expiré.

L'appel limite donc l'effet dévolutif, ce qui exige que soient bien déterminé(s) le ou les chefs visés dans l'acte d'appel, principal ou incident : la saisine du juge d'appel est limitée aux dispositions prises par le premier juge contre lesquelles un appel recevable est dirigé<sup>89</sup>

---

<sup>85</sup> Article 27 du Code judiciaire.

<sup>86</sup> G. de LEVAL, Le jugement – l'autorité de la chose jugée, in Droit judiciaire, tome 2, *Manuel de procédure civile* (dir. G. de LEVAL), Collection de la Faculté de Droit de l'Université de Liège, 2015, p. 698 et note 2981

<sup>87</sup> Article 23 du Code judiciaire

<sup>88</sup> Articles 1057 al.1er -7° et 1068 du Code judiciaire

<sup>89</sup> En ce sens :

- Cass., 17 janvier 2014, *Pas.*, 2014, p. 151
- Liège, 7<sup>ième</sup> ch., 10 septembre 2009, *J.L.M.B.*, 2009, p.1668, obs. G.de LEVAL

**V.2 Le jugement dont appel et la requête d'appel**

Par son jugement du 23 novembre 2016, le tribunal a d'abord jugé la contestation soutenue par Madame A.B. sur la régularité de la lettre du 27 septembre 2016, par laquelle le président du conseil d'administration lui fit part de son intention de la licencier. Le moyen soutenu par Madame A.B. était que ce président n'avait pas le mandat nécessaire pour poser un tel acte, qui se distingue de la gestion journalière.

Le tribunal a jugé régulière la notification faite le 27 septembre 2016 par Monsieur F.V. en sa qualité de président du conseil d'administration de l'intention de licencier Madame A.B. conformément à la loi du 19 mars 1991.

Madame A.B. n'a pas saisi la cour d'une contestation du jugement sur la régularité de la notification, ni dans la requête d'appel, ni pour autant que cela fut en temps utile, dans aucune de ses conclusions déposées devant la cour.

La cour le releva expressément dans son arrêt du 27 janvier 2017<sup>90</sup>.

Par sa requête d'appel, Madame A.B. précise ses griefs pour que le jugement soit réformé en visant huit aspects<sup>91</sup> :

- Une injuste appréciation du comportement de Madame A.B.
- Une prise en compte :
  - o de trois avertissements adressés à Madame A.B. pour considérer que celle-ci serait coutumière de propos injurieux et/ou dénigrants vis-à-vis de sa direction, sans tenir compte de plusieurs éléments (...)
  - o du dépôt de la plainte de Madame A.B. contre sa directrice M.M., tout en constatant des approximations et des exagérations dans le compte rendu (...)
  - o des faits du 21 septembre 2016 alors que l'employeur n'en a pas tenu compte, et de ceux du 22 septembre relatifs au dépôt de plainte, sans tenir compte du contexte.
- Une prise en compte insuffisante :
  - o du comportement de la directrice et du président du conseil d'administration,
  - o de l'annonce faite d'un remplacement projeté de Madame A.B. avant les incidents,
  - o de l'objet de l'interpellation du 1<sup>er</sup> septembre 2016 par l'organisation syndicale de Madame A.B. adressée à l'employeur pour que cessent les comportements inacceptables, en particulier

<sup>90</sup> Motif repris sous le point VII

<sup>91</sup> Page 11 de la requête d'appel

- l'agressivité de la directrice M.M. après que Madame A.B. déposa plainte auprès du service externe de prévention protection,
- du degré de souffrance d'un certain nombre de travailleurs mis en évidence par l'AVIQ, parmi lesquels Madame A.B.

### ***V.3 L'avis du ministère public***

En son avis déposé le 4 juillet 2017, Madame le Substitut général délégué fait observer que l'employeur ne justifie pas avoir été mandaté par le conseil d'administration, puisqu'aucun acte ou rapport ne justifie que la décision de licenciement ait été prise, seule une décision de ratification ayant été actée le 6 octobre 2016.

### ***V.4. Les moyens et les répliques de la partie intimée***

Dans ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 8 juin 2017, l'employeur constate que la compétence du président du conseil d'administration n'a pas été contestée, en sorte que cet aspect initial du litige a été définitivement jugé par le tribunal.

Dans ses répliques reçues le 13 juillet 2017, l'employeur intimé maintient le moyen de l'autorité de la chose jugée par le tribunal du travail.

### ***V.5 Développements et conclusions sur la saisine de la cour***

Par application des principes rappelés ci-dessus, la cour juge que la régularité de la procédure a été définitivement jugée, cette régularité concernant les formalités de la notification.

A titre subsidiaire, selon les statuts coordonnés de l'ASBL, la gestion journalière confiée à la direction ne concerne pas le recours à une procédure juridique ou transaction, en dehors de la chose courante<sup>92</sup>. L'employeur intimé se réfère aux articles 15 bis et 16 des statuts, et encore à la ratification par le conseil d'administration de l'initiative.

Le tribunal a considéré valable la ratification décidée le 6 octobre 2016 par le conseil d'administration de la décision de notifier le 27 septembre 2016 l'intention de licencier pour un motif grave, sur la base de la loi du 19 mars 1991<sup>93</sup>.

<sup>92</sup> Article 15 bis des statuts coordonnés (pièce 2 du dossier déposé le 7 décembre 2016 par la partie appelante)

<sup>93</sup> En ce sens :

- C.trav. Anvers, 20 décembre 2004, *Chron.D.S.*, 2006, p.35
- C.trav. Bruxelles, 2<sup>ème</sup> ch., 21 mars 2013, RG 2013/AB/28

**V.6. Constatations subsidiaires sur le respect des statuts et sur les défaillances des membres majoritaires du conseil d'administration**

La cour fait remarquer à titre subsidiaire que l'observation faite par Madame le substitut général délégué soulève expressément l'ambiguïté et la confusion des responsabilités confiées au président du conseil d'administration F.V. et à la directrice M.M.

Monsieur F.V. en sa qualité de président du conseil d'administration pourrait être concerné par d'autres transgressions des statuts, ainsi que le relève l'administrateur provisoire dans son rapport du 15 novembre 2016, pour ce qui concerne l'exclusion sans convocation ni audition d'une administratrice Madame S.<sup>94</sup>, et pour ce qui concerne une concentration des pouvoirs dans le chef de la directrice M.M., contrairement aux dits statuts<sup>95</sup>.

Il peut encore être fait grief à ce président du conseil d'administration d'avoir exercé une responsabilité au sein du service externe PROVIKMO lui permettant « d'autocontrôler » les procédures concernant l'ASBL<sup>96</sup>. Cet aspect du problème est sévèrement noté par l'AVIQ dans son rapport du 28 octobre 2016<sup>97</sup>.

Enfin, le troisième rapport établi le 24 avril 2017 par l'administrateur provisoire met en évidence une très préoccupante évolution, par l'aval donné à Madame M.M. par les membres majoritaires du conseil d'administration, et certainement Monsieur F.G., dont les choix contraires aux conseils, avis et rapports autorisés, aggravent encore la situation au préjudice de l'entreprise et de son personnel, mais au bénéfice de M.M.<sup>98</sup>

**VI. LA GRAVITE DU MOTIF**

○ **VI.1. L'objet du litige**

L'ASBL employeur demande que les faits décrits soient reconnus comme constituant le motif grave justifiant que le tribunal l'autorise à licencier Madame A.B., candidate non élue au comité de prévention et de protection, par application de la loi du 19 mars 1991.

○ **VI.2. Les principes**

Considérant les développements réservés par les parties pour fonder en fait et en droit leurs argumentations respectives, il faut rappeler la cohérence des règles applicables et veiller à une compréhension harmonieuse de la jurisprudence.

<sup>94</sup> Page 6 du rapport de l'administrateur provisoire (pièce 21 du dossier de la procédure)

<sup>95</sup> Page 23 du rapport de l'administrateur provisoire

<sup>96</sup> Page 9 du rapport du 15 novembre 2016 de l'administrateur provisoire

<sup>97</sup> Page 16

<sup>98</sup> Voir supra le point IV.3.

➤ **VI.2.1. En droit : quant à la notion du motif grave**

L'article 35 al.2 de la loi du 3 juillet 1978 précise le concept de motif grave, en retenant le critère de l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'article 4 par.3 de la loi du 19 mars 1991 évoque des faits qui « *rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible, à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail* ».

Le critère fondamental est l'atteinte immédiate et définitive à la confiance qu'un co-contractant doit avoir par rapport à l'autre.

➤ **VI.2.2. En droit : quant à la preuve du motif grave**

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la réalité de celui-ci par toute voie de droit.

La preuve doit être rigoureuse, précise, concrète et certaine. Il ne peut être invoqué d'autres faits que ceux précisés dans le courrier adressé conformément à l'article 4 par.1er de la loi. Une accusation générale ne peut suffire.

Elle doit avoir été obtenue légalement.

Il appartient certainement au travailleur concerné de prouver que les faits retenus par l'employeur comme étant constitutifs du motif grave n'existent pas, ou qu'ils n'ont pas la gravité requise pour correspondre à la notion légale.

➤ **VI.2.3. En droit : quant au contrôle juridictionnel**

Le contrôle exercé par les cours et les tribunaux est de pleine juridiction : Le juge du fond doit apprécier en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Tel n'est pas le cas, si l'employeur propose de poursuivre une relation de travail.

Le motif grave peut ne pas être reconnu parce que la faute n'est pas établie d'une part, ou si le travailleur peut se prévaloir de causes de justification l'exonérant d'autre part.

➤ **VI.2.4. En droit : quant à la mesure de la gravité**

Une adéquation entre la faute et la sanction est requise, en fonction du but poursuivi : la sanction doit être utile, équilibrée et adéquate.

Le but poursuivi se distingue selon le contexte légal.

Le droit du travail est comme les autres branches du droit perméable à une notion de proportionnalité, sans qu'il ne s'agisse d'un principe général de droit du travail.

Au titre d'exemples, on peut faire référence au concept légal de licenciement abusif, et encore à la convention collective de travail n° 89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sorties des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, dont l'article 5 précise que les contrôles de sortie doivent être adéquats, pertinents et non excessifs au regard de leur finalité.

En matière de rupture du contrat de travail pour motif grave, toute faute grave n'est pas constitutive d'un motif grave, ceci en raison d'une nécessaire pondération.

Quel serait sinon le sens de la compétence laissée au juge de reconnaître que les actes reconnus exacts sont suffisamment graves, selon l'article 4 par.3 de la loi du 19 mars 1991 ?

Une proportionnalité n'ajoute pas aux principes inhérents à la rupture pour motif grave, lorsque la juridiction du travail exerce la compétence de reconnaître que les faits sont exacts et qu'elle précise par application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, que les faits établis sont suffisamment graves.

Cette proportionnalité ne peut certes pas ajouter une condition au critère légal de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail, à peine d'induire un facteur d'insécurité juridique.

On ne peut donc entraver la rigueur du raisonnement juridique par des considérations indifférentes à la perte de confiance, immédiate et définitive.

Il y a donc bien la nécessité d'une adéquation entre la faute et la sanction, le contrôle du juge étant de vérifier si la gravité des faits empêche réellement et immédiatement la poursuite de la relation de travail.



Par le principe de proportionnalité, il s'agit de régler les faits avec une juste mesure, avec adéquation et modération pour atteindre l'objectif requis. Ce qui peut s'énoncer aussi en matière de droit disciplinaire<sup>99</sup>.

Le fondement de ce droit de brusque rupture est à raisonner dans la résiliation pour inexécution fautive des contrats synallagmatiques.

Si en semblables circonstances l'employeur avait privilégié une autre mesure, il reconnaîtrait que les faits ne correspondraient pas à l'impossibilité de poursuivre la relation de travail.

➤ **VI.2.5. En droit : quant au délai pour initier la procédure**

L'employeur – ou son représentant ayant les compétences requises - qui envisage de licencier un travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991, doit en informer le travailleur concerné et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où il a eu connaissance suffisante du fait qui justifierait le licenciement.

Dans le même délai de trois jours ouvrables, l'employeur doit également saisir par voie de requête le président du tribunal du travail.

Il s'agit d'un délai de forclusion dont l'échéance entraîne la déchéance du droit lui-même. L'employeur démontre se trouver face à une travailleuse qui a commis des manquements répétés.

*La détermination du moment à partir duquel ce manquement répété rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'initiative de la partie désirant exercer le droit qui lui est confié par la loi.<sup>100</sup>*

---

<sup>99</sup> Il faut cependant bien distinguer le contexte : le droit de la rupture ne se confond pas avec le droit disciplinaire. Le principe de proportionnalité doit se raisonner comme un critère affectant l'objet de la règle qui l'exige. Ce principe n'a donc aucune autonomie.

La définition de la faute sanctionnée par une mesure disciplinaire ne se confond pas avec celle qui constitue un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La distinction résulte des faits fautifs : la faute grave constitutive d'un motif grave est celle qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite du contrat. La faute disciplinaire est celle qui doit être sanctionnée d'une punition prévue, sans que la poursuite de la relation de travail ne soit impossible.

<sup>100</sup> En ce sens :

- Cass., 20 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 209
- C.trav. Liège, 8<sup>ème</sup> ch. 21 décembre 2012, RG 2011/AL/199, cité par la partie intimée (Pièce 7 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017)

### **VI.3. La gravité des faits imputables à Madame A.B.**

La cour ne peut suivre l'argumentation de Madame A.B. pour atténuer la gravité de sa faute, sans pour autant cautionner la direction de Madame M.M. et le soutien apporté à celle-ci par le président du conseil d'administration.

Les avertissements donnés successivement par deux directeurs généraux<sup>101</sup> – et donc pas seulement Madame M.M. – confèrent au fait du 22 septembre 2016 l'extrême gravité d'un comportement persistant dans une vindicte personnelle par le biais des diffamations, des insultes et des mensonges, soit une attitude déjà observée en 2014.

La cour relève en particulier que Madame A.B. n'a pas veillé à l'intérêt de l'entreprise en se mobilisant par le biais d'une action – pour autant qu'elle ne s'accompagne pas de faits punissables<sup>102</sup> – qui relève des relations collectives du travail.

Il ne convient pas de confondre l'appartenance de Madame A.B. à un clan – celui de son mari- dont les agissements et intrusions manifestement répétées « *pour se tenir au courant de la société !* »<sup>103</sup> avaient été antérieurement dénoncés par le syndicat de Madame A.B.<sup>104</sup>, et sa vindicte violente et récurrente<sup>105</sup> vis-à-vis des membres de l'autre clan, plus précisément M.M. dont le comportement également très gravement défaillant justifie des considérations sévères à la mesure des circonstances précisées par la cour vis-à-vis d'une directrice incompétente, exerçant elle-même des formes de violence sous le couvert notamment d'un président du conseil d'administration totalement sous influence.

En décidant de déposer plainte sur des bases calomnieuses, contraires aux constatations faites par l'autorité de police<sup>106</sup>, justement précisées par la partie intimée dans ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 8 juin 2017<sup>107</sup>, Madame A.B. a transgressé les limites encore supportables pour l'ASBL et la collectivité de personnes qu'elle représente<sup>108</sup>, bien que M.M. suscita en effet révolte et colère en raison de ses agissements analysés dans plusieurs rapports convergents comme étant gravement fautifs. En effet, le rapport de

<sup>101</sup> Madame A.B. déposa également plainte pour harcèlement contre le premier de ces deux directeurs (Monsieur C. Di M.) – pièce 23 du dossier de la procédure

<sup>102</sup> En ce sens :

- T.trav. Bruxelles, 4<sup>ième</sup> ch. extraordinaire, 25 juillet 2013, RG 13.7847- A et 13.7121 -A

<sup>103</sup> Pièce 18 du dossier déposé le 7 décembre 2016 par la partie appelante

<sup>104</sup> Pièce 9 du dossier de la partie intimée déposé le 27 février 2017 et Pièce 28 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017!

<sup>105</sup> Voir les constats de police et encore les pièces 14 a et 14 b du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017

<sup>106</sup> Pièce 18 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 : la cour se réfère à la retranscription des faits par l'autorité de police

<sup>107</sup> Pièce 53 du dossier de la procédure

<sup>108</sup> En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 24 janvier 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 193

l'AVICQ conclut à des manquements à la bonne gouvernance<sup>109</sup>, à un climat de tension avec des clients<sup>110</sup>, à une organisation empêchant qu'un travailleur puisse se plaindre en cas de harcèlement par la direction<sup>111</sup>, et enfin à une communication inadaptée de la part de la direction et à un climat de souffrance liée à des difficultés relationnelles pouvant déboucher sur de la maltraitance<sup>112</sup>.

Ni la violence verbale, ni la violence physique ne peuvent être tolérées.

Après avoir été plusieurs fois avertie, le mensonge diffamatoire prenant la forme d'une plainte vis-à-vis de M.M. pour les faits du 22 septembre 2016 constitue un aboutissement de violence sous une forme gravement préjudiciable à l'entreprise, puisque Madame A.B. a choisi le règlement de compte entre clans, par préférence à des modes d'action – que la cour n'entend nullement méconnaître, en relation avec les compétences de l'administrateur provisoire ou/et l'action collective ( que l'autorité de police mit d'ailleurs pertinemment en évidence)<sup>113</sup> – qui eurent dû corriger les griefs vis-à-vis des lacunes, incompétences, confusions et autres manquements graves de M.M., et des membres majoritaires du conseil d'administration de l'ASBL.

Il s'agit d'une faute grave qui a définitivement et totalement rompu le lien de confiance.

## VII. CONCLUSIONS

La solution réservée à ce litige ne peut se confondre avec un règlement du litige entre Madame A.B. et ses partisans d'une part, et Madame M.M. et les siens d'autre part.

Une entreprise est une collectivité de personnes ; la dimension sociale et collective de l'ASBL ATELIER LES GAILLETES a un impact évident sur l'appréciation de la gravité de la faute.

Madame M.M., le président du conseil d'administration et les membres du conseil d'administration soutenant M.M. ne peuvent que constater les effets désastreux, sociaux économiques et commerciaux de leurs options. Ils peuvent difficilement opposer à Madame A.B. et à leurs contradicteurs un refus de s'adapter aux initiatives de M.M., alors que dans le

---

<sup>109</sup> Pièce 22 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 - voir l'analyse du 3<sup>ème</sup> grief aux pages 7 à 10, ce grief des moniteurs plaignant étant déclaré fondé

<sup>110</sup> Pièce 22 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 - voir l'analyse de ce grief aux pages 10 et 11, ce grief des moniteurs plaignant étant déclaré fondé

<sup>111</sup> Pièce 22 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 - voir l'analyse du 4<sup>ème</sup> grief aux pages 11 et 12, ce grief des moniteurs plaignant étant déclaré fondé

<sup>112</sup> Pièce 22 du dossier de la partie intimée, déposé par « e deposit » le 8 juin 2017 - voir l'analyse du 5<sup>ème</sup> grief aux pages 12 à 15, ce grief des moniteurs plaignant étant déclaré fondé

<sup>113</sup> Page 3 du Pro Justitia n°005720/16 – VE 21 13 du 23 septembre 2016, relatant et retranscrivant les constatations des événements du 21 septembre 2016 ( PJ n° VE 43 L3 005579/2016 et n°VE L 3 005707/2016)

même temps, ils s'obstinent dans une mauvaise gouvernance préjudiciable à l'entreprise en n'hésitant pas à saper la mission de l'administrateur provisoire.

La cour a réservé le plus grand soin aux résultats de son instruction, et ne peut que constater sur la base des pièces en sa possession, que la confiance placée en Madame M.M. se traduit par des effets nuisibles, que l'ancien président du conseil d'administration a laissé se développer et couverts, en prenant le risque avéré de confusions d'intérêts, de manquements aux statuts, de transgressions diverses. A cet égard, la cour rejoint les considérations contenues dans le second avis de Madame le substitut général délégué. Sur ce point, les observations contenues dans les notes déposées pour Madame A.B. le 3 mars 2017 et le 18 mai 2017 sont exactes<sup>114</sup>.

Si la cour devait statuer en considérant que l'impossibilité totale et définitive de confiance en Madame A.B. concernait uniquement M.M. et F.V., elle réglerait un litige individuel, ce qui justifierait alors que la mesure du problème se fasse à l'aune des défaillances et fautes graves des deux derniers cités.

Tout autre est la saisine bien comprise de la cour : elle doit statuer sur les motifs qui sont reprochés à Madame A.B. par l'ASBL, perçue dans sa dimension collective d'entreprise, au sein de laquelle tous doivent agir dans l'intérêt de l'entreprise de travail adapté et de ses membres.

C'est en fonction de cela que les faits reprochés à Madame A.B. et contenus dans la lettre du 27 septembre 2016 sont constitutifs d'un motif grave de rupture.

En effet, si Madame M.M. a exercé les missions directrices qui lui furent et lui sont encore confiées selon des modes qui font l'objet de vives désapprobations, en raison de leurs effets humains, sociaux, commerciaux et budgétaires, les faits reprochés à Madame A.B. s'inscrivent dans un cycle de violences aux formes diverses et réciproques.

Les avertissements déjà reçus par Madame A.B. attestent de difficultés. Madame A.B. ne peut contester que le 21 septembre 2016, elle est l'auteure de propos diffamants et grossiers et de violences physiques, survenues dans le cadre du conflit clanique en entraînant des travailleurs déjà fragiles dans cette exacerbation passionnelle.

S'il est exact que le motif grave de rupture contenu dans la lettre du 27 septembre 2016 n'est pas la violence exercée le 21 septembre, celle-ci confère – avec les avertissements passés<sup>115</sup> – à la plainte qu'elle déposa le lendemain, un comportement suffisamment grave pour que l'ASBL Entreprise de travail adapté ATELIER LES GAILLETES, dans toute sa réalité

---

<sup>114</sup> Pièces 33 et 50 du dossier de la procédure

<sup>115</sup> En ce sens :

- Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140
- Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190

collective, ne puisse définitivement et totalement maintenir sa confiance à Madame A.B., sans que cela ne signifie que Madame M.M. serait digne de confiance.

Il en est bien ainsi, puisque l'ASBL employeur a dû prendre conscience de la gravité du comportement du 21 septembre 2016.

Certes, en déposant plainte le 22 septembre 2016, Madame A.B. a suivi le conseil qui lui fut donné par un délégué syndical de préciser le contexte à l'autorité de police qui verbalisa les faits de la veille.

Ce conseil eut pu être justifié, et il souligne la compréhension qu'il faut avoir de modes collectifs d'actions sociales.

Par contre, Madame A.B. choisit le 22 septembre 2016, d'exercer une nouvelle forme de violence, par le biais d'un dépôt de plainte sur des bases mensongères, qui furent relevées par l'autorité de police qui verbalisa en conséquence.

Madame A.B. a donc délibérément choisi d'ajouter de la violence à la violence entre des protagonistes, en faisant prévaloir une stratégie qui se distingue d'un mode d'action raisonné en respectant la vérité, le travail en cours de l'administrateur provisoire, et s'il le fallait un mode d'action collective.

L'ASBL ne peut maintenir sa confiance dans aucune personne se limitant à une violence sous forme de querelle clanique, puisqu'il est certain que cette violence réciproque détruit une institution qui a conservé ses potentialités, et dont les travailleurs doivent être protégés.

Pour être bien comprise dans ses motifs, la cour estime pertinent de rappeler, en se référant à Albert CAMUS, qu'il n'y a nulle justice qui puisse résulter d'une injustice. Le 22 septembre 2016, Madame A.B. a choisi une fois de plus une initiative injuste, puisqu'inexacte, vis-à-vis d'une autre personne, même s'il est exact que Madame M.M. ne parait pas être en reste au niveau des reproches.

L'ASBL employeur ne peut plus supporter cette situation, ce que confirme l'ordonnance prise par Monsieur le président du tribunal de première instance, en donnant à l'administrateur provisoire les pouvoirs les plus étendus, notamment pour licencier les personnes dès lors que les comportements de celles-ci léseraient les intérêts de la collectivité sociale.

Il n'y a place pour aucun clan belliqueux dans cette entreprise qui ne peut être asservie à des conflits d'intérêts privés et personnels.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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 ;

Vu les arrêts rendus par cette cour autrement composée le 27 janvier 2017 et le 28 avril 2017,

L'appel ayant déjà été reçu,

Vu l'effet dévolutif de l'appel,

Vu les avis rendus par Madame le substitut général délégué à l'Auditorat général du travail,

Dit l'appel non fondé, en sorte que le jugement rendu le 23 novembre 2016 par la 1<sup>ère</sup> chambre du tribunal du travail de Liège, division Verviers, est confirmé en cela qu'il reconnaît la gravité du motif invoqué dans la lettre du 27 septembre 2016, pour qu'il soit mis un terme au contrat de travail de la partie appelante, sans préavis ni indemnité, par application de la loi du 19 mars 1991.

Statuant quant aux dépens la cour :

- confirme le jugement rendu le 23 novembre 2016 pour ce qui concerne ceux de la première instance,
- condamne la partie appelante aux dépens de l'instance d'appel liquidés par la partie intimée et par elle-même à 1.440,00 € étant l'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de président,  
Ronald BAERT, conseiller social au titre d'employeur,  
Constant LEHANSE, conseiller social au titre d'employé,  
assistés de Sandrine THOMAS, greffier

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, siégeant en vacation en l'extension Sud, place Saint-Lambert 30 à 4000, Liège, le DIX-HUIT JUILLET DEUX MILLE DIX-SEPT, par M. Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de Président de la Chambre,

assisté de Mme Sandrine THOMAS, Greffier.

Le Greffier,

Le Président,