



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2017/AM/260</b>
<b>LA REVERIE ASBL / P.T.</b>
Numéro de répertoire <b>2018/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

## **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

### **ARRET**

**Audience publique du  
20 novembre 2018**

Droit du travail - Contrat de travail d'employée – Licenciement pour motif grave d'une puéricultrice au service d'une crèche en raison de faits de brutalité à l'encontre d'un enfant.

Lettre de congé évoquant, également, des manquements antérieurs de la travailleuse à titre de circonstances aggravantes du motif grave.

Matérialité du comportement inapproprié et donc fautif de la travailleuse établie par des présomptions graves, précises et circonstanciées lequel couplé aux antécédents spécifiques et la travailleuse (agressivité à l'égard de sa hiérarchie, de ses collègues et d'enfants) confère à l'ensemble des fautes commises un caractère grave justifiant son licenciement pour motif grave.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

**EN CAUSE DE :**

**LA REVERIE ASBL**, dont les siège social est établi à ...,

**Appelante, défenderesse originaire** comparissant par son conseil Maître Bernard HAENECOUR, avocat à Le Roeulx.

**CONTRE :**

**P.T.**, domiciliée à ...,

**Intimée, demanderesse originaire** comparissant personnellement, assistée parr son conseil Maître Pauline MONFORTI loco Maître Alexandre GILLAIN, avocat à Charleroi.

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement reprises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 19/6/2017 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête déposée au greffe le 29/8/2017 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, § 1 du Code judiciaire, le 19/9/2017, et notifiée aux parties le 20/9/2017 ;

Vu, pour l'ASBL LA REVERIE, ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 22/5/2018 ;

Vu, pour Madame P.T. , ses conclusions de synthèse d'appel faxées au greffe le 13/7/2018 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 18/9/2018 de la 3<sup>ème</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :**

Par requête reçue au greffe le 29/8/2017, l'ASBL LA REVERIE a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 19/6/2017 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

#### **FONDEMENT**

##### **1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame P.T. , née le ..., a été occupée dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement d'employée à temps partiel au service de l'ASBL LA REVERIE (qui exploite une crèche) à partir du 11/2/2013 et ce en qualité de puéricultrice

Cet engagement a été précédé par l'occupation de Madame P.T. en qualité de stagiaire ainsi que par la conclusion d'un premier contrat de remplacement signé le 15/10/2012 avec effet ce jour-là.

L'ASBL LA REVERIE relève qu'avant la prise de cours du contrat en date du 11/2/2013, elle n'avait jamais eu à se plaindre de Madame P.T. vis-à-vis des enfants mais uniquement de son attitude hostile à l'égard de la direction, laquelle s'était contentée de lui adresser, le 6/1/2013 un « très sérieux avertissement ».

Elle souligne que si, par la suite, le comportement adopté par Madame P.T. n'a plus engendré d'avertissements, il s'avère, toutefois, qu'en mai 2014, plusieurs collègues de Madame P.T. ont interpellé la direction en raison des craintes que leur inspirait son comportement face aux enfants ainsi que son attitude hostile à l'égard de ses collègues.

Cette plainte conduisit l'ASBL LA REVERIE à adresser à Madame P.T. un nouveau courrier pour lui faire part des manquements constatés constitutifs de danger pour les enfants placés sous la responsabilité de l'ASBL LA REVERIE, « l'invitant à modifier immédiatement et de manière radicale son comportement sous peine de ne pouvoir poursuivre la collaboration ».

En mars 2015, la direction de l'ASBL LA REVERIE fut interpellée par Madame C. , mère d'un petit M., qui lui fit part des craintes qu'elle éprouvait au regard du comportement adopté par son fils lorsqu'il était seul en présence de Madame P.T. dès lors qu'il ne désirait plus rester au sein de la crèche mais, au contraire, manifestait le désir de retourner avec elle.

En date du 10/4/2015, le médecin référent de la crèche, le Docteur Laure VAN GIJSEGEM, se vit, également, contrainte d'alerter la direction de l'ASBL LA REVERIE suite à la plainte de la maman de M. qui dénonçait un changement d'attitude de son fils en présence de Madame P.T. , décrite par ses collègues comme « peu patiente et présentant souvent des gestes d'agacement relativement violents ».

En date du 17/4/2015, la directrice de l'ASBL LA REVERIE, Madame P. a convoqué Madame P.T. en présence de la mère de l'enfant concerné aux fins de l'entendre en ses explications.

Madame P.T. déclara ne pas comprendre ce qui pouvait lui être reproché.

En date du 20/4/2015, une collègue, Madame M.M. , a, à nouveau, interpellé la direction de l'ASBL LA REVERIE en attirant son attention sur le comportement de l'enfant concerné face à Madame P.T. .

Le 23/4/2015, une psychologue, madame CALICIS a rédigé un rapport suite à l'entretien qu'elle avait pu avoir avec le petit M. Elle y déclara « avoir vu l'enfant en entretien individuel et, lors d'un jeu libre à l'aide de playmobils, M. a évoqué, dit spontanément et mimé le geste d'une forte claque de son éducatrice avec ses termes : « P.T. frapper ».

L'ASBL LA REVERIE indique avoir reconvoqué Madame P.T. aux fins de lui permettre de s'expliquer sur les faits lui reprochés révélés par le rapport de la psychologue.

Elle souligne que Madame P.T. a persisté à nier les faits, situation qui l'a contrainte à devoir lui signifier son congé pour motif grave aux termes d'un courrier recommandé daté du 25/4/2015 et libellé comme suit :

«

*Madame,*

*Faisant suite à notre entretien de ce vendredi 24 avril, nous vous avons entendu dans vos explications relatives aux faits graves qui vous sont reprochés et qui sont d'ailleurs la conséquence d'une situation qui n'a cessé de se dégrader.*

*Vous n'avez apporté aucun élément probant permettant de contester les accusations diverses relatives à votre comportement.*

*Il est donc établi que vous avez usé de violences physiques vis-à-vis de plusieurs enfants dont les dernières ont à ce point perturbé l'enfant concerné qu'il a été nécessaire de faire appel à un médecin et à un psychologue.*

*Il ne peut plus être question de vous laisser exercer votre profession avec des enfants si ceux-ci sont en danger ou en situation de stress telle qu'ils en sont perturbés psychologiquement.*

*En conséquence, nous devons constater que la confiance est rompue entre l'employeur et l'employée, ce qui correspond au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 Juillet 1978.*

*Nous sommes donc au regret de vous faire savoir que vous êtes licenciée pour motif grave, sans préavis ni indemnité.*

*Votre solde de compte et vos documents sociaux vous parviendront dans les meilleurs délais à la diligence de notre secrétariat social.*

*Votre «C4 » portera comme motif «brutalités avec un enfant; altitude générale avec d'autres enfants, inacceptable pour une puéricultrice dans l'exercice de ses fonctions.*

*Nous pouvons résumer l'ensemble des griefs qui peuvent vous être reprochés en terminant par celui qui consacre indiscutablement le « motif grave ».*

- *Le 6 janvier 2013 — déjà et donc « in tempore non suspecto » vous receviez un courrier vous enjoignant de modifier vos « attitudes hostiles » et vos « sms agressif ».*
- *Le 6 mai 2014, Madame A.B. , assistante sociale, attire l'attention de la direction sur votre comportement inadéquat dans l'exercice de votre fonction ; elle vous reproche notamment le ton sur lequel vous vous adressez aux enfants, votre manque de patience, les noms dont vous les affublez.*

- *Le 12 mai 2014, deux de vos collègues considèrent de leur devoir de dénoncer des attitudes de votre part mettant des enfants en danger : poussée brutale et rapide de la « maison jouet » dans laquelle se trouvaient des enfants qui ont chuté lors de cette poussée ; repas servis trop chauds allant jusqu'à faire pleurer l'enfant « brûlé » par la nourriture trop chaude ; coupure des ongles d'un enfant tellement courte que l'enfant s'en plaint en pleurant ; et tout ceci face à votre totale impassibilité qui démontre que vous ne saisissez absolument pas la gravité de votre attitude.*
- *Après enquête interne, les faits du point précédent se sont avérés à ce point indiscutables qu'ils ont fait l'objet d'un courrier recommandé daté du 20 mai 2014.*
- *Le 9 mars 2015, une maman nous fait un courrier pour nous signaler une attitude de rejet de son enfant lorsqu'il vous aperçoit dans la crèche lors de son arrivée.*
- *Le 10 avril 2015, le Docteur Van Gijsegem nous alerte par un courrier reprenant des éléments qui laissent supposer que vous auriez brutalisé l'enfant en question en le frappant brutalement sur les bras.*
- *Le 17 avril - sachant pertinemment qu'il faut être prudent avec le seul témoignage de l'enfant - nous organisons une rencontre avec vous-même et la maman de l'enfant concerné pour tenter de savoir ce qui s'est réellement passé.*
- *Votre seule réponse a été de pleurer et de demander à la maman si elle vous accusait d'attouchements sexuels sur son fils ! Une telle horreur n'a jamais été évoquée. Nous ne voyons pas comment des coups sur les bras pourraient se transformer en attouchements sexuels. Votre système de défense pour le moins inapproprié témoigne déjà de votre incapacité de répondre aux griefs qui vous sont réellement reprochés.*
- *Le 20 avril, alors qu'elle veut mettre ce même enfant au lit, une de vos collègues se rend compte que l'enfant ne veut pas s'endormir et lutte pour rester éveillé. Quand elle lui demande ce qu'il a, l'enfant répond «non pas dodo, peur titi », diminutif par lequel il vous désigne habituellement.*
- *Le 23 avril, nous recevons un rapport de Madame Calicis, psychologue à la Clinique Notre Dame de Grâce à Gosselies. Cette psychologue nous déclare par écrit ce qui suit Je vois l'enfant en entretien individuel et lors d'un jeu libre à l'aide des plays mobiles, M. évoque, dit spontanément et mime le geste d'une forte claque de son éducatrice avec ses termes : « P.T. frappé ».*
- *Il ne fait plus de doute pour nous que vous avez réellement brutalisé cet enfant mais voulant sauvegarder les droits à la défense, nous vous rencontrons le vendredi 23 avril pour entendre vos explications. Votre seule attitude a été de nier les faits sans aucune explication vous réfugiant derrière des pleurs et des dénégations.*

*L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 stipule :*

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

*Nous considérons que le fait nous est connu sans aucune contestation possible après vous avoir rencontrée le vendredi 24 avril.*

*Jusqu'à cette date, vous auriez pu avancer des arguments nous obligeant à reconsidérer notre position.*

*Il n'en a rien été et donc les faits nous sont dès lors connus dès ce moment.*

*Le licenciement vous a été signifié sur le champ.*

*L'article 35 de la loi précitée stipule également :*

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Le congé vous ayant été signifié oralement le vendredi 24 avril dans la matinée, le délai des trois jours ouvrables vient à échéance le mardi 29 avril dans la matinée.*

*Ce recommandé vous est donc bien notifié dans le délai imparti.*

*Et, pour que vous n'en ignoriez, nous vous envoyons ce courrier par recommandé et par pli simple.*

*Si vous étiez absente au moment de la remise du recommandé, vous auriez de toute façon connaissance des griefs reprochés sans aucun délai.*

*Nous sommes désolés d'en arriver là mais nous ne pouvons courir le risque de vous voir commettre des faits graves vis-à-vis des enfants.*

*Ce dernier élément, après bien des efforts de patience de notre part a définitivement ruiné la confiance que nous devons porter à notre personnel vu la nature de notre activité.*

*Nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.*

*(sé)C.P. .*

*Directrice*

»

Par courrier du 30/4/2015, Madame P.T. a contesté les faits qui lui étaient reprochés au titre de motif grave.

Dès lors que l'ASBL LA REVERIE entendait demeurer sur ses positions, Madame P.T. se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## 2. Rétroactes de la procédure

Par citation signifiée le 19/2/2016, Madame P.T. a assigné l'ASBL LA REVERIE devant le Tribunal du travail du Hainaut aux fins d'entendre condamner cette dernière au paiement de :

- 7.748,99 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 328,95 €, portés à 337,89 € par voie de conclusions, à titre de prime de fin d'année 2015,
- outre les intérêts sur ces sommes, calculés depuis le 24 avril 2015,
- et les frais et dépens de l'instance liquidés à 1.229,98 €-étant les frais de citation (149,98 €) et l'indemnité de procédure (1.080 €).

Par jugement prononcé le 19/6/2017, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclara la demande recevable et fondée et condamna l'ASBL LA REVERIE à verser à Madame P.T. les sommes suivantes :

- 7.748,99 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, calculés depuis le 25 avril 2015,
- 337,09 € bruts à titre de prime de fin d'année 2015,
- les frais et dépens de l'instance liquidés à 1.229,98 €.

Le tribunal estima n'être pas en mesure de déterminer avec certitude et exactitude l'acte précis qui devait être imputé à Madame P.T. comme étant à l'origine des angoisses de l'enfant. Il considéra, toutefois, que Madame P.T. n'était pas à sa place dans ses fonctions de puéricultrice mais releva que ce constat ne justifiait pas en soi un licenciement pour motif grave mais pouvait conduire à son licenciement moyennant préavis ou indemnité compensatoire de préavis.

L'ASBL LA REVERIE interjeta appel de ce jugement.

### **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DE CE JUGEMENT :**

L'appelante estime que les faits constitutifs de motif grave sont dûment établis puisqu'outre les attestations et écrits de collègues et de sa direction, deux membres du corps médical ont dénoncé les agissement de Madame P.T. .

En outre, ajoute-t-elle, Madame P.T. avait déjà fait l'objet de deux avertissements, le 6/1/2013 et 20/5/2014, dénonçant son comportement déplacé susceptible d'entraîner son licenciement avec effet immédiat.

L'appelante estime, dès lors, que c'est à tort que le premier juge a considéré que le comportement de Madame P.T. ne justifiait pas en soi un licenciement pour motif grave : ce raisonnement du premier juge est d'autant plus surprenant que les éléments de preuve produits sont constitués par les écrits de la mère de M. , du médecin, du psychologue et de collègues.

Elle réfute les difficultés financières de l'institution alléguées par Madame P.T. pour y déceler le motif réel du licenciement.

L'appelante conclut, partant, au fondement du licenciement pour motif grave de Madame P.T. et sollicite la réformation du jugement dont appel.

**POSITION DE MADAME P.T. :**

Madame P.T. déclare émettre des doutes sur la pertinence de certaines pièces versées aux débats par l'appelante : à cet égard, elle indique s'étonner que soit produit un courrier du 6/1/2013 dénonçant son comportement à l'égard de sa hiérarchie alors qu'elle n'a débuté ses prestations que le 13/2/2013.

Il en va de même, selon Madame P.T. , d'un courrier daté du 6/5/2014 établi par Madame A.B. , assistante sociale (avec laquelle elle n'a jamais travaillé) qui relate des faits datant de février 2013 à propos desquels elle n'a jamais été interpellée par l'appelante.

Elle concède seulement avoir fait l'objet d'un recadrage en mai 2014 ayant reconnu ses manquements qu'elle justifie par les difficultés auxquelles elle a été confrontée dans sa vie privée.

Madame P.T. indique que la mise au point de la direction de l'appelante effectuée après la réception du courrier du 20/5/2014 a entraîné, dans son chef, "un travail sur elle-même pour ne plus manquer à ses obligations et devoirs professionnels" et qu'à cet égard, elle ne s'est plus vue notifier la moindre remarque écrite ou verbale jusqu'à son licenciement pour motif grave.

Elle estime, ainsi, que les attestations déposées par l'appelante sont irrelevantes pour justifier un licenciement pour motif grave.

Madame P.T. entend, cependant, stigmatiser la dégradation des relations de travail consécutive aux difficultés financières vécues par l'appelante laquelle s'est amplifiée suite à son refus de s'investir dans des actions destinées à récolter des fonds pour sauver la crèche, situation qui l'a conduite à "se montrer plus froide et plus distante à l'égard de ses collègues et des parents des enfants de la crèche".

Elle relève, en tout état de cause, que les faits lui prêtés à l'égard du petit M. ne sont pas fondés faute d'être démontrés par l'appelante.

Au demeurant, souligne Madame P.T. , elle n'a jamais fait l'objet de la moindre accusation de brutalité à l'égard d'un autre enfant durant ses deux années de prestations concédant seulement qu'elle a pu manipuler M. "un peu plus brutalement" (compte tenu de sa turbulence) sans pour autant que pareil geste s'apparente à de la violence ou, pire encore, à de la maltraitance.

Elle relève que l'appelante se base exclusivement sur les considérations d'un enfant sans finalement produire la preuve certaine des faits qu'elle allègue puisque les certificats médicaux déposés à l'appui de sa thèse n'affirment, en aucune manière "que l'enfant aurait été violenté".

Madame P.T. maintient la thèse selon laquelle l'appelante ne démontre pas à suffisance de droit les motifs ayant justifié son licenciement pour motif grave intervenu le 24/4/2015.

Elle sollicite, partant, la confirmation du jugement dont appel.

#### **LIMITES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CEANS :**

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I, p. 692)

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel étant une règle d'organisation judiciaire, est d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p. 451 ; Cass., 28/9/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, Madame P.T. n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il a conclu implicitement mais certainement au respect par l'ASBL LA REVERIE du délai de 3 jours prévu par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3/7/1978.

Il est, dès lors, acquis que l'ASBL LA REVERIE a respecté le délai de 3 jours.

Il n'est pas davantage contesté que la description des faits constitutifs de motif grave au sein de la lettre de rupture du 25/4/2015 est rédigée avec une précision suffisante pour informer Madame P.T. des griefs lui reprochés et lui permettre de se défendre ; elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant lui s'identifient avec ceux mentionnés dans la lettre de rupture pour motif grave.

En l'espèce, la saisine de la Cour est, dès lors, limitée à l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave reprochées à Madame P.T. .

## **DISCUSSION-EN DROIT :**

### **I. Fondement de la requête d'appel**

#### **I. 1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave notifié à Madame P.T. le 25/4/2015**

##### **I.1) a) Quant à la gravité des motifs invoqués**

###### **A. Rappel des principes applicables**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 2/2/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

En effet, il est évident que le motif grave doit être apprécié "in concreto" c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances de l'espèce qui peuvent aggraver la responsabilité du travailleur mais aussi l'atténuer ; en d'autres termes, il doit être analysé en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans le cadre duquel il a été posé.

Enfin, il va de soi que la charge de la preuve de la matérialité de la faute grave imputée au travailleur repose sur l'employeur.

#### B. Application des principes au cas d'espèce

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture pour motif grave assure l'exercice du contrôle juridictionnel dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la Cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées aux termes de la lettre de congé adressée à Madame P.T. par l'ASBL LA REVERIE le 25/4/2015.

Il est, ainsi, reproché à Madame P.T. une série de griefs débutant le 6/1/2013 et se terminant par les actes de brutalité sur le petit M. révélés par la dénonciation par sa mère le 4/3/2015 d'un changement de comportement dans son chef, faits qui sont confirmés, selon l'appelante, par les attestations et écrits de collègues de Madame P.T. ainsi que par deux membres du corps médical à savoir le Docteur VAN GIJSEGHM (médecin référent de la crèche) et Madame CALICIS, psychologue.

S'agissant plus précisément des faits de violence sur le petit M. , la lettre de congé précise que :

- la maman de cet enfant, Madame C. a signalé, par courrier du 9 mars 2015, une attitude de rejet de son fils vis-à-vis de la crèche ;
- le 10 avril 2015, le Docteur Van Gijsegem a alerté la direction sur le fait que Madame P.T. aurait violenté l'enfant en le frappant brutalement sur les bras ;
- lors d'une rencontre organisée le 17 avril 2015, Madame P.T. s'est révélée incapable de répondre aux griefs qui lui étaient adressés ;
- le 20 avril 2015, l'enfant M. n'a pas voulu s'endormir à la crèche, indiquant «non pas dodo, peur titi », titi étant le diminutif par lequel il désignait habituellement Madame P.T. ;
- le 23 avril 2015, Madame CALICIS, psychologue a rédigé une attestation suite à l'entretien qu'elle a eu avec le petit M. le 17/4/2015; elle y déclare que l'enfant "a évoqué, dit spontanément et mimé le geste d'une forte claque de son éducatrice avec ses termes : « P.T. frapper »" ;
- n'éprouvant plus de doute sur la réalité des gestes de brutalité dont Madame P.T. s'est rendue coupable sur la personne du petit M. , la direction l'a convoquée pour l'entendre le vendredi 24 avril, entretien au cours duquel elle a nié les faits lui reprochés "se réfugiant derrière des pleurs et des dénégations".

Ces faits de brutalités sur la personne d'un jeune enfant sont, selon l'ASBL LA REVERIE, aggravés par de précédentes fautes professionnelle commises par Madame P.T. , lesquelles ont conduit la direction de l'institution à lui adresser un premier avertissement écrit le 6/1/2013 (dans le cadre d'un contrat de remplacement antérieur) l'enjoignant à mettre fin à ses attitudes hostiles et à ses SMS agressifs à son égard ainsi qu'un second avertissement le 20/5/2014 suite à la dénonciation de deux de ses collègues portant sur un comportement révélant une "mise en danger des enfants".

Le juge ne pourra pas écarter ces circonstances évoquées dans la lettre de congé pour motif grave au motif qu'elles se seraient produites longtemps avant la rupture ou n'auraient pas été considérées comme graves à l'époque où les faits se sont produits ou, encore, auraient fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

La Cour de cassation a rappelé ces principes aux termes d'un arrêt prononcé le 06/09/2004 (J.T.T., 2005, p.140) : « *Des faits antérieurs peuvent constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave ; aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel doivent s'être produits les faits antérieurs invoqués comme éclaircissement du motif grave* ».

Ces faits peuvent être de même nature que le motif grave (Cass., 28/03/1987, J.T.T., 1987, p. 494) ou de nature étrangère à celui-ci (Cass., 21/05/1990, Chr. D. Soc., 1990, p.11) mais il est requis qu'ils puissent déterminer la gravité de la ou des faute(s) grave(s) constitutive(s) de motif grave évoqué(s) dans la lettre de rupture.

La Cour de cassation cite, à titre d'éléments susceptibles d'éclairer la gravité du fait invoqué à titre de faute grave une lettre d'avertissement notifiée 9 mois avant le congé (Cass., 28/03/1988, J.T.T., 1989, p.82).

La cour de céans est confrontée à une situation dans le cadre de laquelle le motif grave résulte de la combinaison ou de la succession de plusieurs faits fautifs.

Il résulte qu'en cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique devra prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours constitue en lui-même une faute.

Comme l'observent judicieusement CLAEYS et ENGELS (« Contrat de travail – Licenciement et Démission » - Kluwer, 2009, p. 243) « *si le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables ne doit pas constituer en lui-même une faute grave mais peut constituer une faute grave compte tenu des « fautes » précédentes, le fait connu doit, toutefois, constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait fautif pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère grave de la faute* ».

Aussi, dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié (Cass., 07/04/2003, Pas, I, p. 739 ; Cass., 11/09/2006, Pas., I, p.701).

A noter, toutefois, que si, selon la thèse soutenue par la Cour de cassation, le juge ne peut décider d'écarter ces circonstances pour la seule raison qu'elles étaient connues depuis longtemps, il n'en demeure pas moins qu'il peut s'en écarter s'il estime que ces faits ne constituent pas des circonstances aggravantes permettant d'éclairer le motif grave (Cass., 21/01/1991, J.T.T., 1991, p. 327).

Avant d'examiner si les fautes professionnelles imputées à Madame P.T. peuvent constituer des éléments susceptibles d'« éclairer » (par leur caractère aggravant) le comportement constitutif de brutalité dont elle aurait fait preuve à l'encontre du petit M. , il s'impose, au préalable, bien sûr, de vérifier si les faits de brutalité lui reprochés sur la personne du petit M. sont matériellement établis.

Lorsque la preuve par présomptions est autorisée par la loi (tel est le cas de l'article 35 de la loi du 3/7/1978), le juge apprécie souverainement la valeur probante des présomptions sur lesquelles il fonde sa décision c'est-à-dire leur caractère convaincant.

La loi ne requiert pas une pluralité de présomptions mais exige que lorsque plusieurs faits ou critères sont admis comme présomptions, celles-ci doivent être concordantes (Cass., 22/5/2014, JT, 2014, p. 679).

Enfin, il n'est pas interdit de produire aux débats des témoignages indirects (Cass., 25/2/1980, Pas., I, p. 768), aucune disposition légale ou aucun principe de droit ne limitant l'admissibilité d'un témoignage indirect.

Ainsi, de manière générale, le juge du fond dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation quant à la valeur probante des témoignages recueillis en matière civile dès lors qu'il n'en méconnaît pas les termes (Cass., 08/02/1967, Pas., 1968, I, p. 473).

La Cour concède qu'aucun témoignage direct des faits de violence sur le petit M. n'est produit aux débats, il n'en demeure, toutefois, pas moins, qu'en l'espèce il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la réalité des accusations lancées à l'encontre de Madame P.T. lesquelles sont établies par les éléments suivants :

- a) la déclaration du docteur VAN GIJSEGEM, médecin référent de la crèche, qui déclare avoir été interpellée par deux puéricultrices lui ayant révélé des faits inquiétants dans le chef de Madame P.T. après qu'elles eurent réceptionné une plainte émanant de la maman du petit M. L'enquête menée par cette doctoresse l'a conduite à interroger le médecin traitant de l'enfant qui lui a confirmé que celui-ci se serait plaint auprès de lui de la "méchanceté de P.T. en se frappant sur ses avant-bras". Selon cette doctoresse, "M. a, également, changé de comportement par rapport à cette puéricultrice puisqu'il se cache, se fige et pleure lorsque celle-ci est en section";
- b) la lettre du 9/3/2015 de la maman de M. , Madame C. , qui a confirmé l'attitude de rejet de son fils à l'égard de Madame P.T. ainsi que la déclaration d'une collègue de celle-ci, Madame M.M. , qui a fait état d'un sentiment de crainte manifesté par le petit M. à l'adresse de Madame P.T. ;

c) l'attestation de Madame CALICIS, psychologue, selon laquelle les séances d'entretien avec le petit M. ont permis de constater que, lors d'un jeu libre, l'enfant "a évoqué spontanément et mimé le geste d'une forte claque" de sa puéricultrice dès lors qu'il a eu recours aux termes "P.T. frapper" pour décrire le sentiment que la présence de celle-ci à ses côtés lui inspirait.

La Cour de céans considère, ainsi, sur base des éléments, qu'il apparaît comme évident que Madame P.T. a adopté un comportement inapproprié à l'égard du petit M. en faisant montre à son égard d'une attitude empreinte de brutalité laquelle a généré, dans le chef de l'enfant, un sentiment de crainte et de rejet de sa puéricultrice alors que, de l'aveu même du Docteur VAN GIJSEGHEN "son comportement est demeuré inchangé, à savoir très sociable et souriant, avec les autres puéricultrices" (attestation du 10/4/2015).

Il s'agit là incontestablement d'un fait fautif qui confirme, en réalité, le comportement inadapté de Madame P.T. sur son lieu de travail laquelle a multiplié depuis le renouvellement de son contrat de remplacement avec effet au 11/2/2013 les attitudes agressives tant à l'égard de sa hiérarchie et de ses collègues qu'à l'égard d'enfants placés sous sa responsabilité comme le révèlent le courrier de mise en garde du 6/1/2013 (même s'il concernait son occupation dans le cadre du premier contrat de remplacement) mais, également, l'attestation de Madame A.B. du 6/5/2014 (laquelle souligne avoir été témoin de l'altercation survenue entre Madame P.T. et la directrice lors de la remise de son nouveau contrat et d'une lettre d'avertissement (sans doute s'agit-il du courrier du 6/1/2013) mais, également, de son comportement inapproprié à l'égard de ses collègues et des enfants) ainsi que le courrier d'avertissement du 20/5/2014 adressé à Madame P.T. par l'appelante aux termes duquel celle-ci entendait déjà dénoncer l'agressivité dont elle faisait montre à l'égard des enfants.

En réalité, le comportement adopté par Madame P.T. sur son lieu de travail révèle une véritable "culture de l'agressivité" qui ne saurait être tolérée quand bien même elle trouverait sa source dans des difficultés liées à sa vie privée comme elle tente de le faire admettre dans le cadre du débat judiciaire (p. 9 de ses conclusions de synthèse d'appel).

Ainsi, les faits de brutalité dont elle s'est rendue coupable sur la personne du petit M. joints à ses antécédents spécifiques dénoncés par l'appelante aux termes de la lettre de congé constituent une succession de plusieurs faits fautifs qui confèrent à l'ensemble de ces griefs la caractéristique de fautes graves constitutives de motif grave.

La ligne de défense adoptée par Madame P.T. selon laquelle la dégradation des relations de travail avec ses collègues aurait pour origine le refus manifesté par ses soins, après février 2015, de participer au "sauvetage" de l'institution par des actions collectives de ventes de bics est dépourvue de fondement dès lors que les relations conflictuelles que Madame P.T. entretenait avec ses collègues avaient été dénoncées par celles-ci bien avant l'annonce des difficultés financières vécues par l'appelante qui avaient conduit le personnel à se mobiliser pour assurer sa survie.

Il s'impose, dès lors, de conclure au fondement du licenciement pour motif grave notifié par l'appelante le 25/4/2015 de telle sorte que Madame P.T. ne peut prétendre ni au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis ni à la prime de fin d'année (inapplicabilité de la CCT du 19/9/1998).

La requête d'appel de l'appelante doit être déclarée fondée et le jugement querellé être réformé en toutes ses dispositions.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire , déclare les demandes originaires de Madame P.T. recevables mais non fondées ;

Condamne Madame P.T. aux frais et dépens des deux instances liquidés par l'ASBL LA REVERIE à la somme de 2160 € se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de première instance : 1080 €
- indemnité de procédure de base de l'instance d'appel : 1080 €

ainsi qu'à la somme de 20 € représentant la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,  
Maria BRANCATO, conseiller social au titre d'employeur,  
Nathalie JACQUEMIN, conseiller social au titre de travailleur employé,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Madame le conseiller social Maria BRANCATO et Madame le conseiller social Nathalie JACQUEMIN, par Monsieur Xavier VLIEGHE, président, assisté de Monsieur Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 20 novembre 2018 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,