



Chambre 8
Numéro de rôle 2019/AM/361
Lxxxxxxxx ASBL / Bxxxxxx Cxxxxxxxx
Numéro de répertoire 2021/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
10 mars 2021**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail – Employé - Congé pour motif grave - Connaissance des faits - Autorité collégiale - Délai de 3 jours ouvrables - Insubordination caractérisée.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Lxxxxxxx ASBL, BCE xxxxxxxxxx, dont le siège social est établi à
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Appelante, comparaisant par son conseil Maître Txxxxxx
Oxxxxxx, avocat à xxxxxxxxxxxxx,

CONTRE :

Bxxxxxx Cxxxxxx, RN xxxxxxxxx, domiciliée à
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Intimée, comparaisant par son conseil Maître Pxxxxxx Mxxxxx
loco Maître Bxxxxx Sxxxxxx, avocat à Mxxxxxx.

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

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 10 octobre 2019 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 6 septembre 2019 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron ;
- les conclusions principales en degré d'appel de l'appelante reçues au greffe le 28 février 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de l'intimée reçues au greffe le 27 mars 2020 ;
- l'arrêt prononcé par la cour de céans le 9 septembre 2020, lequel reçoit l'appel et, avant dire droit quant à son fondement, ordonne à l'appelante de produire

certaines pièces ainsi qu'une réouverture des débats pour que les parties s'expliquent sur ces pièces ;

- les conclusions après réouverture des débats de l'appelante reçues au greffe le 21 octobre 2020 ;
- les conclusions après réouverture des débats de l'intimée reçues au greffe le 8 décembre 2020 ;
- les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 8^{ème} chambre du 10 février 2021.

1. Rappel des faits et antécédents de la cause

L'ASBL Lxxxxxxx est une association sans but lucratif qui a pour objet de réinsérer socialement des personnes adultes en état de détresse par le biais d'un hébergement et d'un accompagnement temporaires.

Elle compte en moyenne une quarantaine d'hébergés.

Elle fonctionne avec une équipe composée de onze personnes : un directeur, quatre éducateurs, deux assistants sociales/aux, deux gardiens de nuit et deux personnes d'entretien.

Madame Bxxxxxx Cxxxxxx a été engagée par l'ASBL comme personnel d'entretien dans le cadre d'un contrat à durée déterminée prenant cours le 1^{er} octobre 2016 pour se terminer le 31 mars 2017.

Une convention tripartite fut signée avec le FOREM dans le cadre d'un programme de transition professionnelle, le 29 septembre 2016.

Un nouveau contrat de travail à durée déterminée d'une durée de 18 mois prenant cours le 1^{er} avril 2017 pour se terminer en principe le 30 septembre 2018 a été conclu.

Le 29 juin 2017, l'ASBL Lxxxxxxx notifie oralement à Madame Bxxxxxx Cxxxxxx un avertissement dénonçant certains comportements inadéquats, dont une relation sentimentale avec un hébergé.

Cet avertissement a été consigné dans le registre disciplinaire que Madame Bxxxxxx Cxxxxxx a refusé de signer.

Néanmoins, elle a fait part de ses contestations par courrier du 30 juin 2017.

Concernant cet avertissement, le 24 juillet 2017, L'ASBL Lxxxxxxx adresse à Madame BXXXXXX CXXXXXX un courrier recommandé libellé en ces termes :

« Madame Bxxxxxx Cxxxxxx,

Le Directeur de l'ASBL vous a expliqué et signifié un avertissement formel le 29 juin 2017. Suite à votre refus de signer le registre avec cet avertissement, nous vous le faisons parvenir par courrier.

Les relations sentimentales ne sont pas autorisées avec un hébergé, cela constitue une faute professionnelle. En cas de récidive, le niveau de sanction supérieur sera appliqué conformément au règlement de travail.

Réactions inappropriées envers le Directeur à la limite du manque de respect.

Il faut adopter une attitude respectueuse envers les collègues, aucunes menaces ou autre ne seront tolérés... »

Ce même 24 juillet 2017, l'ASBL Lxxxxxxx notifie à Madame BXXXXXX CXXXXXX la rupture du contrat de travail pour faute grave par courrier recommandé libellé en ces termes :

«

... congédiée à partir du 24 JUILLET 2017 à 17.00 heures

Pour les motifs graves suivants :

- Acte d'insubordination grave ou acte d'improbité, voie de faits et injures graves à l'égard de ses chefs, du personnel de l'asbl.*
- Atteinte portée à des membres du personnel pendant la durée de son contrat*
- Non-respect de l'avertissement formel concernant les relations sentimentales avec un hébergé.*

Madame Bxxxxxx Cxxxxxx a eu des relations inappropriées dépassant le cadre professionnel avec un hébergé de l'asbl au mois de juin 2017. Cette relation est qualifiée de relation sentimentale par la travailleuse.

Il est strictement interdit aux travailleurs d'avoir une relation avec les hébergés. Les faits ont été rapportés directement par elle-même aux autres travailleurs de l'asbl. Un premier avertissement a été notifié par écrit à la travailleuse le 29 juin 2017.

Les faits sont les suivants :

- 29/06/2017: Le directeur, Monsieur Gxxxxxx Pxxxxx, a signifié à Madame Bxxxxxx Cxxxxxx l'avertissement formel qui lui était transmis suite aux événements précédents cette date (relation sentimentale avec un hébergé + menaces envers un collègue + réaction inappropriées envers le directeur). Madame Bxxxxxx Cxxxxxx a refusé de signer le registre*

des sanctions et a demandé une copie de l'avertissement qu'elle a reçu le jour même en mains propres.

- 30/06/2017: Madame Bxxxxxx Cxxxxxx refuse toujours de signer le registre. Le directeur lui signale qu'elle recevra l'avertissement par courrier. (congé du directeur du 01 au 18/07/2017)

- 19/07/2017: Le personnel a contacté le Directeur durant ses vacances afin de lui faire part de la situation difficile qu'ils vivaient avec Madame Bxxxxxx Cxxxxxx.

En effet, Madame Bxxxxxx Cxxxxxx a eu une nouvelle relation avec un autre hébergé de l'asbl. Cette relation a pris cours alors qu'il avait été formellement rappelé à Madame Bxxxxxx Cxxxxxx, qu'il était interdit d'avoir une relation sentimentale ou sexuelle avec un hébergé. Le directeur a été mis au courant par les travailleurs de l'asbl et en a fait part au Président de l'asbl.

- 20/7/17: Le directeur envoie un mail d'information pour l'ensemble du Conseil d'Administration de l'asbl relatant les faits reprochés à Madame Bxxxxxx Cxxxxxx.

- Madame Bxxxxxx Cxxxxxx est en incapacité de travail depuis le 17/07/2017 et ce jusqu'au 31/07/2017. Elle a été vue dans le village Le Bizet avec son nouveau compagnon qu'elle héberge, un hébergé de l'asbl. L'hébergé en question a quitté l'institution le 13/07/2017. Le 18/07/2017 ce même hébergé est venu déposer les clés de service de Madame Bxxxxxx Cxxxxxx.

- Elle a reconnue sur la cour devant des hébergés et membre du personnel : "Tout le monde peut le savoir, ce week-end je vais me faire sauter par Exxx". Exxx étant cet hébergé de la maison « Lxxxxxxx », Il a quitté l'institution le 13/07/2017.

- Madame Bxxxxxx Cxxxxxx a créé une grande instabilité au sein de l'asbl (personnel et hébergés).

Madame Bxxxxxx Cxxxxxx a manipulé certains hébergés et de ce fait a détruit la relation de confiance et de travail établi par le personnel.

Certains hébergés (des plus anciens) ont émis le souhait de quitter l'institution. La semaine dernière, le personnel s'est occupé de Madame Bxxxxxx Cxxxxxx et des conséquences de ses actes plus que du travail habituel. Madame Bxxxxxx Cxxxxxx était totalement fermée au dialogue. Elle s'en est prise (verbalement) aux collègues en présence d'hébergés dans les couloirs de l'institution.

- le 14/07/2017: un membre de l'équipe sort sur la terrasse et entend Madame Bxxxxxx Cxxxxxx dire:

"j'ai raconté à mon ex-compagnon les événements qui se sont produits avec Jxxxxx (éducateur), mon ex est dangereux, il serait prêt à venir lui casser la figure". Madame Bxxxxxx Cxxxxxx fait des reproches à l'éducateur Monsieur Dxxxx qu'elle considère responsable de ses ennuis suite à sa première relation avec un hébergé.

- D'anciens hébergés sont venus témoigner. Ils ont dit avoir eu des propositions de relations de la part de Madame Bxxxxxx Cxxxxxx.

- "tout acte d'insubordination grave ou acte d'improbité, voie de faits ou injures graves à l'égard de ses chefs, du personnel de l'entreprise ou d'un tiers client"

- "toute atteinte portée à des membres du personnel pendant la durée de son contrat"

- mais également le non-respect de l'avertissement formel concernant les relations sentimentales avec un hébergé.

Ces faits impliquent que notre collaboration est devenue immédiatement et définitivement impossible.

Ces faits ont été portés à notre connaissance le MERCREDI 19 JUILLET 2017 ».

Par courrier du 25 octobre 2017, le syndicat de Madame BXXXXXX CXXXXXX conteste le licenciement pour motif grave et réclame, notamment, le paiement d'une indemnité de rupture.

L'ASBL Lxxxxxxx répond à ce courrier en date du 27 octobre 2017, maintenant sa position.

Par citation signifiée le 13 mars 2018, Madame BXXXXXX CXXXXXX revendique la condamnation de l'ASBL Lxxxxxxx à lui payer:

- 7.136,09 € bruts au titre d'indemnité de rupture d'un CDD égale à 14 semaines de salaire ;
- 758,01 € bruts au titre de prime de fin d'année ;
- 98,72 € bruts au titre de jour férié du 15 août 2017.

Ces montants étant à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date d'exigibilité jusqu'au parfait paiement ainsi que des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

L'exécution provisoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement est également sollicitée.

Par jugement du 6 septembre 2019, le tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron, :

- reçoit la demande et la dit fondée dans la mesure ci-après ;
- condamne l'ASBL Lxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXX CXXXXXX la somme de 7.136,09 € bruts au titre d'indemnité de rupture, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- condamne l'ASBL Lxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXX CXXXXXX la somme de 758,01 € bruts au titre de prime de fin d'année, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- condamne l'ASBL Lxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXX CXXXXXX la somme de 98,72 € bruts au titre de jour férié du 15 août 2017, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- met les dépens de la cause à charge de l'ASBL Lxxxxxxx et condamne cette dernière à payer à Madame BXXXXXX CXXXXXX la somme de 1.172,44 € suivant l'état des dépens repris dans les conclusions de cette dernière, vérifié et déclaré juste ;

- ordonne l'exécution provisoire du présent jugement conformément à l'article 1397 du Code judiciaire .

L'ASBL LA SOURCE relève appel de ce jugement.

2. Objet de l'appel

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir considéré qu'elle ne déposait aucune pièce probante permettant de démontrer sa version des faits ni les reproches fondant la faute grave de l'intimée aux motifs que les attestations de témoignages ne répondaient pas aux conditions fixées à l'article 961/2 du Code judiciaire et ne pouvaient dès lors être prises en considération.

Quant au délai de notification du congé, elle estime que le délai de 3 jours ouvrables a été respecté dès lors que le directeur de l'institution n'a pris connaissance des faits survenus en juillet 2017 que le mercredi 19 juillet 2017.

L'appelante demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et entièrement fondé ;
- réformer le jugement dont appel et faisant ce que le premier Juge eut dû faire, déclarer non fondée la demande dirigée par Madame BXXXXXX CXXXXXX contre elle ;
- en conséquence condamner Madame BXXXXXX CXXXXXX aux dépens des deux instances les siens étant estimés à 2 x 1.080,00 €, soit 2.160,00 € à titre d'indemnité de procédure ;
- à titre subsidiaire, autoriser à la concluante la tenue d'enquêtes directes sur 10 faits.

L'intimée considère que d'une part, l'appelante n'établit pas avoir respecté le délai légal de 3 jours ouvrables et que d'autre part, outre que certains faits ne sont pas établis à suffisance, ils ne sont pas constitutifs d'un motif grave.

Elle demande à la cour de :

- dire l'appel recevable mais non fondé ;
- en conséquence, confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne l'ASBL Lxxxxxxx au paiement des sommes telles que reprises dans le jugement ;
- condamner L'ASBL Lxxxxxxx aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure, liquidés à 1.172,44 € (citation : 92,44 € et indemnité de procédure :1.080,00 €).

3. Arrêt du 9 septembre 2020

Par arrêt du 9 septembre 2020, la cour de céans :

- reçoit l'appel ;
- avant dire droit quant à son fondement, ordonne à l'ASBL Lxxxxxxx, en application des articles 877 et suivants du Code judiciaire, de déposer au dossier de la procédure, :
 - * la preuve de la date du retour de vacances du directeur de l'ASBL ;
 - * le mail du 20 juillet 2017 que ce dernier a adressé aux membres du conseil d'administration ;
 - * le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 12 juin 2017 et aux parties de s'expliquer sur ces éléments ;
- ordonne d'office la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent sur ces éléments ;
- réserve à statuer pour le surplus et quant aux dépens.

4. Décision

4.1. Respect du délai de trois jours ouvrables

Aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978, « *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. 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* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier, elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4* ».

La Cour de Cassation a précisé que « *cette disposition [article 35] est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...) . Partant, la Cour du travail est tenue d'examiner l'application de cette disposition dans le respect des droits de la défense des parties même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* » (Cass., 22 mai 2000, JTT, 2000, p. 369).

Le texte légal impose un double délai de 3 jours :

- le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance de la faute ;
- le motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La charge de la preuve du respect du double délai de trois jours incombe à la partie qui invoque le motif grave de rupture, soit, en l'espèce, à la partie appelante.

La rupture pour motif grave, dont les conditions de forme et de fond sont définies par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, doit, par ailleurs, répondre aux conditions de validité applicables au congé.

Ainsi, le congé, acte juridique unilatéral destiné à produire un effet déterminé, doit être donné par une personne qui dispose des pouvoirs nécessaires pour mettre fin au contrat de travail.

Lorsque l'employeur est une personne morale, c'est l'organe par lequel elle est représentée qui est habilité à procéder au licenciement du travailleur.

Pour les A.S.B.L., l'organe de gestion habilité à procéder au licenciement est le conseil d'administration. En effet, l'article 13 de la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, tel qu'il a été modifié par la loi du 2 mai 2002 dispose ce qui suit :

« Le conseil d'administration gère les affaires de l'association et la représente dans tous les actes judiciaires et extrajudiciaires. Tous les pouvoirs qui ne sont pas expressément réservés par la loi à l'assemblée générale sont de la compétence du conseil d'administration.

Les statuts peuvent apporter des restrictions aux pouvoirs attribués au conseil d'administration par l'alinéa précédent. Ces restrictions, de même que la répartition des tâches dont les administrateurs seraient éventuellement convenus, ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées.

Toutefois, la représentation de l'association dans les actes judiciaires et extrajudiciaires peut, selon les modalités fixées par les statuts, être déléguée à une ou plusieurs personnes, administrateurs ou non, membres ou non, agissant soit individuellement, soit conjointement, soit en collège. Cette décision est opposable aux tiers dans les conditions prévues à l'article 26novies, § 3 ».

Si l'employeur doit prouver que l'autorité compétente pour licencier a eu connaissance des faits invoqués à titre de motif grave depuis moins de trois jours ouvrables, il ne peut, cependant, être exigé qu'elle aurait dû le savoir avant. Le fait que des préposés aient eu connaissance des faits plus de trois jours avant le licenciement est sans incidence. Ainsi, la Cour Suprême a décidé : « ...viole cette disposition [lire l'article 35, alinéa 3] *l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal* » (Cass., 3^{ème} ch, 7 décembre 1998, J.T.T., 1998, p. 149) . Dans le même sens, la Cour de Cassation avait cassé, par un arrêt du 13 mai 1991 (Pas., 1991,I, p. 803), une décision qui avait considéré que l'entreprise doit être organisée de manière telle que, dans les plus brefs délais, les membres de la hiérarchie ou les personnes ayant une responsabilité dans l'entreprise, portent à la connaissance de l'autorité qui, seule, a le pouvoir de licencier, les éléments constitutifs de ce qui paraît devoir être considéré comme un motif grave de licenciement. De même, la Cour de Cassation a, dans un arrêt du 14 mai 2001 (J.T.T. , 2002, p.390), décidé qu'est illégal l'arrêt qui décide que le congé est tardif parce que la personne qui a le pouvoir de licencier avait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de 3 jours avant le licenciement.

Ainsi, lorsque la personne compétente pour licencier est un organe collégial (notamment un conseil d'administration, comme en l'espèce), la jurisprudence décide de manière unanime que le délai ne commence à courir qu'à partir du moment où cette autorité est valablement saisie et, dans la plupart des cas, où elle s'est réunie conformément aux dispositions légales ou statutaires qui la régissent (C.T. Liège 24 octobre 1984, Chr.D.S., 1985, p.171 ; T.T. Louvain, 15 octobre 1992, R.D.S., 1993, p. 496 ; T.T. Bruxelles, 4 novembre 1998, Chr.D.S., 2001, p.275).

En l'espèce, l'appelante entend établir que :

- * les faits constitutifs du motif grave ont été portés à la connaissance du directeur de l'ASBL le mercredi 19 juillet 2017, à son retour de vacances,
- * le directeur en a informé les membres du conseil d'administration par courriel du jeudi 20 juillet 2017.

Elle précise que le vendredi 21 juillet 2017 étant un jour férié, le congé notifié le lundi 24 juillet 2017 est régulier.

L'intimée considère, quant à elle, que la prise de connaissance des faits constitutifs du motif grave le 19 juillet 2017 n'est pas établie dès lors que les faits invoqués étaient déjà connus lors de la notification de l'avertissement du 29 juin 2017 et qu'il subsiste un doute quant à la date des congés du directeur.

L'appelante verse aux débats la fiche de paie du mois de juillet 2017 du directeur de l'ASBL, Monsieur Pxxxxx, établie *in tempore non suspecto* par le secrétariat social ACERTA et au dos de laquelle sont détaillés les jours de prestations (pièce 14 de son dossier).

Ce document prouve, clairement, que le directeur de l'ASBL, Monsieur Pxxxxx, a repris son service le mercredi 19 juillet 2017.

Même si des membres du personnel l'avaient contacté durant ses vacances « *afin de lui faire part de la situation difficile qu'ils vivaient avec Madame Bxxxxxx Cxxxxxx* », cela ne signifie pas qu'il avait, par ces informations, une connaissance suffisante des faits reprochés à l'intéressée. En effet, « *le fait qui constitue le motif grave est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie* » (voyez notamment : Cass., 3^{ème} ch, 11 janvier 1993, J.T.T. 1993, p. 58).

A cet égard, il est paradoxal que l'intimée prétende d'une part, que le directeur avait une connaissance certaine des faits durant ses vacances pour considérer que le délai de trois jours est dépassé et d'autre part, qu'il aurait fait preuve de précipitation à son retour de vacances pour dénoncer les faits sans préalablement procéder à son audition. Une telle audition n'est, au demeurant, pas obligatoire et s'avérerait d'autant plus difficile, en l'espèce, puisque l'intimée était en incapacité de travail.

En tout état de cause, il ne pouvait être exigé du directeur Pxxxxx qu'il fasse un rapport circonstancié de la situation au conseil d'administration alors qu'il était en vacances.

En adressant aux membres du conseil d'administration un tel rapport, le lendemain de son retour de vacances, soit le 20 juillet 2017 (pièce 15 du dossier de l'appelante), il a agi avec diligence, sans retarder d'une quelconque façon la prise de cours du délai de trois jours ouvrables.

Dès lors que l'autorité compétente pour procéder au licenciement a été informée des faits le jeudi 20 juillet 2017, le congé notifié le lundi 24 juillet 2017 est régulier.

Néanmoins, l'intimée considère qu'en tout état de cause, les faits justifiant le congé pour motif grave étaient connus dès le mois de juin 2017 puisqu'ils sont identiques à ceux qui ont fait l'objet de l'avertissement notifié verbalement le 29 juin 2017 et par écrit le 24 juillet 2017.

Il est, en effet, établi que certains faits étaient connus par l'autorité compétente pour procéder au licenciement lors de la notification de l'avertissement du 29 juin 2017.

Ainsi, dans les courriels des 8 et 9 juin 2017 que le directeur de l'ASBL adresse au président du conseil d'administration en vue de la réunion du 12 juin 2017, il dénonce les faits suivants :

- * l'intimée entretient une relation avec un hébergé, le dénommé Dxxxx Gxxxxxx ;
- * le 8 juin 2017, elle a eu des propos menaçants à l'égard de Jxxxxx Dxxxx ;
- * le 9 juin 2017, elle a tenu des propos irrespectueux et/ou insultants à l'égard de Jxxxxx Dxxxx (« *gros con* » - « *fumier* ») ;
- * le 9 juin 2017, elle refuse de fournir des explications au directeur concernant sa relation avec un hébergé.
(pièce 4 du dossier de l'appelante)

Lors du conseil d'administration du 12 juin 2017, celui-ci fait état de la relation sentimentale avec un hébergé et décide de « *mettre madame BXXXXXX CXXXXXX en garde et de lui rappeler ses obligations* » (pièce 16 du dossier de l'appelante).

Ces éléments sont synthétisés comme suit dans l'avertissement du 29 juin 2017 :

- relations sentimentales non tolérées avec un hébergé ;
- réactions inappropriées avec le directeur à la limite du manque de respect;
- attitude irrespectueuse et menaces envers les collègues.

La confrontation de ces différents documents permet, avec certitude, de constater que dans la lettre de congé pour motif grave du 24 juillet 2017, l'appelante fait état d'autres faits que ceux notifiés par l'avertissement du 29 juin 2017 :

1. entretien d'une nouvelle relation avec un autre hébergé de l'ASBL, Exxx, lequel a quitté l'institution le 13 juillet 2017 et ensuite, le 18 juillet 2017, ramené les clefs de l'intimée en incapacité de travail depuis le 17 juillet 2017 ;
2. avoir déclaré devant d'autres hébergés qu'elle comptait entretenir une relation avec le dénommé Exxx en ces termes : « *Tout le monde peut le savoir, ce week-end je vais me faire sauter par Exxx* » - cela se serait passé le 13 juillet 2017 ;
3. la semaine précédant le congé pour motif grave, avoir créé de l'instabilité, « *s'en être pris verbalement* » aux collègues devant les résidents et s'être fermée au dialogue ;
4. le 14 juillet 2017, en présence de résidents, avoir proféré des menaces à l'égard de Jxxxxx Dxxxx.

Ainsi, contrairement à ce que prétend l'intimée, les faits mentionnés dans la lettre de congé pour motif grave du 24 juillet 2017 ne sont pas ceux qui ont justifié l'avertissement du 29 juin 2017 de manière telle que le respect du délai de trois jours ouvrables ne peut être remis en cause.

Par ailleurs, dans la mesure où l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *seul* » peut être invoqué le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé, il s'en déduit que ce motif ainsi notifié avec précision circonscrit le débat judiciaire. Le terme « *seul* » vise, outre l'information du destinataire, l'éventuel débat judiciaire dont il fixe déjà les frontières. Si l'exigence de précision n'implique pas nécessairement un exposé détaillé de toutes les circonstances justifiant le congé, l'auteur de la rupture doit veiller à ce que le contenu de la notification soit suffisamment précis pour permettre au juge de vérifier la concordance de ceux-ci avec ce qui est allégué devant lui et d'apprécier leur caractère de gravité. Par ailleurs, le cocontractant qui reçoit la notification doit être à même d'apprécier s'il y a lieu de contester le congé immédiat sur base des motifs invoqués à cet effet et de provoquer le contrôle judiciaire, ou s'il doit s'incliner. Le motif mentionné dans la notification doit être décrit de manière à éviter que le destinataire se méprenne sur son objet et sa gravité.

En l'espèce, à l'exception du fait côté ci-avant 3, les faits sont précis, détaillés et exprimés de manière, d'une part, à permettre à l'intimée de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à la cour d'apprécier la gravité des motifs allégués et de vérifier s'ils s'identifient avec ceux qui sont invoqués devant lui.

4.2. Réalité du motif grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail autorise chacune des parties au contrat à résilier celui-ci, sans préavis ou avant l'expiration du terme prévu, pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et précise qu'est considérée comme constituant un tel motif, « *toute faute grave qui rend immédiatement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave implique la réunion des trois éléments suivants :

- le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif ;
- la faute commise doit être intrinsèquement grave ;
- la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat. (M. DAVAGLE, « *La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender* », in Orientations, 2003, n°4, p.16).

Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 28 octobre 1987, Pas., 1988, I, p.238). Des faits antérieurs peuvent ainsi constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.140), et ce, même s'ils ne sont pas

mentionnés dans la lettre de congé, encore faut-il cependant qu'ils soient invoqués expressément par la partie qui licencie et qu'ils soient de nature à éclairer le juge sur la gravité du motif allégué (Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, p.435).

En l'espèce, aux termes de la lettre de congé du 24 juillet 2017, l'appelante considère que les faits suivants, tels qu'ils sont décrits de manière suffisamment précise dans la lettre de congé, peuvent être retenus à titre de motif grave :

1. entretien d'une nouvelle relation avec un autre hébergé de l'ASBL, Exxx, lequel a quitté l'institution le 13 juillet 2017 et ensuite, le 18 juillet 2017, ramené les clefs de l'intimée en incapacité de travail depuis le 17 juillet 2017 ;
2. avoir déclaré devant d'autres hébergés qu'elle comptait entretenir une relation avec le dénommé Exxx en ces termes : « *Tout le monde peut le savoir, ce week-end je vais me faire sauter par Exxx* » - cela se serait passé le 13 juillet 2017 ;
3. le 14 juillet 2017, en présence de résidents, avoir proféré des menaces à l'égard de Jxxxxx Dxxxx.

L'appelante considère que ces faits sont constitutifs des comportements fautifs suivants :

- * acte d'insubordination grave ou acte d'improbité, voie de faits et injures graves à l'égard de ses chefs, du personnel de l'ASBL ;
- * atteinte portée à des membres du personnel pendant la durée de son contrat ;
- * non-respect de l'avertissement formel concernant les relations sentimentales avec un hébergé.

Quant à l'existence d'une nouvelle relation avec un hébergé, si l'intimée ne remet pas véritablement en cause l'existence de sa relation avec le dénommé Exxx, elle considère, néanmoins, que cela n'était pas fautif dès lors qu'une telle relation n'était pas interdite par le règlement de travail et qu'en tout état de cause, l'intéressé n'était plus hébergé au centre.

Certes, le règlement de travail n'interdit pas formellement aux membres du personnel d'entretenir une relation amoureuse avec un hébergé – l'article 28 vise, en réalité, l'interdiction d'un rapport d'influence afin de bénéficier de quelconques faveurs.

Cependant, l'intimée ne peut nier qu'elle avait, le 29 juin 2017, reçu un avertissement par lequel son employeur l'informait que « *les relations sentimentales ne sont pas autorisées avec un hébergé, cela constitue une faute professionnelle* » (pièce 9 du dossier de l'appelante). Elle y a, d'ailleurs, répondu le 30 juin 2017 en indiquant : « *après révision du contrat de travail, rien ne dit qu'une relation sentimentale à l'extérieure du lieu de travail avec un hébergé me soit interdite* » (pièce 10 du dossier de l'appelante).

Même si l'intimée ne partageait pas la position de son employeur, elle était informée que ce dernier ne tolérait pas ce type de relation et que « *en cas de récidive, le niveau de sanction supérieur sera appliqué...* ».

Par ailleurs, si une relation amoureuse entre un membre du personnel et un hébergé relève de la vie privée, il y a, néanmoins, lieu de s'assurer que cette relation n'a pas un impact négatif sur la poursuite de la relation de travail.

Les faits de la vie privée peuvent, ainsi, constituer une faute grave justifiant la rupture d'un contrat de travail sans préavis ni indemnité lorsqu'ils ont un impact réel et dirimant sur la relation de travail.

La Cour de cassation a, en effet, décidé que l'existence d'un motif grave ne peut être rejetée sur la base de la seule circonstance que le fait reproché est un acte de la vie privée sans examiner si ce fait rend ou non impossible la poursuite des relations contractuelles (Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, 1987, I, p. 815).

Or, en l'espèce, le fait que l'intimée ait bravé l'interdiction qui lui avait notifiée par son employeur, outre qu'il s'agissait d'un acte d'insubordination caractérisée, avait un impact très négatif sur la relation de travail, notamment, au regard de la déstabilisation que cela pouvait provoquer chez des résidents déjà fragilisés.

Ainsi, le dénommé Dxxxx Gxxxxxx avec lequel l'intimée avait eu sa première relation « *sentimentale* » déclare ce qui suit :

« *Je déclare avoir une relation avec Bxxxxxx Cxxxxxx plusieurs semaines entre mai et juin 2017. Notre relation est terminée au alentours du 12 juillet 2017.*

J'ai quitté l'institution le 14 juin pour aller m'installer chez elle. Après, j'ai reçu des SMS pour insulte et menaces. A l'institution avec du monde de réagir mais je n'est rien fait.

Après notre rupture elle m'a dit qu'elle aller Baisser avec Exxx (hebergé de la source)

....

Après mon départ de la source j'ai habité durant 2 semaines chez madame Bxxxxxx Cxxxxxx » (pièce 7 du dossier de l'appelante).

C'est en vain que l'intimée se retranche derrière le fait que sa relation « *sentimentale* » avec le dénommé Exxxx se serait nouée alors que celui-ci avait quitté l'institution le 13 juillet 2017.

En effet, selon le témoignage de Sxxxxxxx Nxxxx, ce même 13 juillet 2017, elle annonçait déjà cette relation publiquement :

« En date du 13 juillet, Madame BXXXXXX CXXXXXX a eu des propos choquants dans la cour de l'institution. Elle a dit à l'assistante sociale : « Tout le monde peut le savoir. Ce week-end je vais me faire sauter par Exxx (hébergé). Et quand l'assistante sociale lui a demandé de ne pas parler de cela devant tout le monde. Elle a insisté en disant « tout le monde peut le savoir » » (pièce 8 du dossier de l'appelante).

A supposer même que comme le prétend l'intimée, la relation n'avait pas encore débuté lors de l'hébergement du dénommé Exxx, elle peut difficilement nier que c'est dans le cadre professionnel que les premiers « *contacts* » avec l'intéressé se sont noués.

Au demeurant, c'est également dans le cadre professionnel et de manière tout à fait scandaleuse qu'elle a publiquement annoncé cette future relation « *sentimentale* ».

L'ensemble de ces éléments permet de conclure que l'intimée mêlait sans vergogne vie professionnelle et vie « *sentimentale* » en ne tenant pas compte du public fragilisé que cela impactait et au mépris de la mise en garde qui lui avait été adressée.

Une preuve supplémentaire en est que le 14 juillet 2017, elle n'a pas hésité à s'adresser à des résidents pour leur faire part de menaces indirectes d'un ex-compagnon à l'égard de l'éducateur Jxxxxx Dxxxx. Ainsi, pour cette journée du 14 juillet 2017, le témoin Sxxxxxxx Fxxxxxxx déclare ce qui suit :

« Lors d'un moment où je me rends sur la terrasse, j'entends Cxxxxxxx parler ouvertement devant les résidents qui s'y trouvent, qu'elle a raconté à son ex-compagnon les événements qui se sont produits avec Jxxxxx, et poursuit en disant que cet ex est quelqu'un de dangereux et qui serait prêt à venir « lui casser la figure ». De même, elle continue en disant qu'avec ce qui est occupé de se passer, elle ne se laisserait pas faire qu'à nouveau son ex serait là pour la défendre, mais que ce ne serait pas avec des « mots » qu'il viendrait la défendre. Par ces propos, elle menace ouvertement un membre du personnel et ce devant plusieurs résidents » (pièce 5 du dossier de l'appelante).

Ce faisant, par ces propos, l'intimée n'a pas hésité à perturber l'équilibre fragile des résidents et à désavouer l'autorité du personnel éducatif.

Il ressort des considérations qui précèdent que l'intimée a fait preuve, à diverses reprises, d'actes d'insubordination caractérisée et qu'en outre, ses relations personnelles avec les résidents, bien que touchant à la vie privée, avaient, vu les circonstances dans lesquelles elles se sont déroulées, une répercussion gravement dommageable sur les relations professionnelles de manière telle que la poursuite du contrat ne pouvait se concevoir et qu'une rupture immédiate s'imposait.

Il s'ensuit que le congé pour motif grave était justifié et qu'aucune indemnité de rupture n'est due.

Quant à la prime de fin d'année et le jour férié du 15 août 2017, l'appelante ne formule aucun grief à l'encontre du jugement querellé de manière telle qu'il sera confirmé quant à ce.

Quant aux frais et dépens, dès lors que la demande originale demeure très partiellement fondée, les montants des indemnités de procédure réclamés par l'appelante seront réduits à ¾.

En effet, aux termes de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré* ».

La compensation dont il est question dans le texte de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire n'est pas celle visée par l'article 1289 du Code civil qui impose que les parties soient débitrices l'une envers l'autre ; si c'était le cas, il n'y aurait compensation des dépens que dans le cas de défaites croisées sur des demandes principales et incidentes ou sur des appels principaux et incidents.

En réalité, la version du texte néerlandais fait preuve d'une éloquence plus précise en recourant au verbe « *omslaan* », c'est-à-dire « *répartir* » plutôt qu'à celui de « *compenser* ».

Les travaux préparatoires du Code judiciaire viennent à l'appui de cette thèse ; en effet, dans le Rapport Van Reepinghem, il est utilisé l'expression « *répartir la charge* », et non celle de « *compenser* » les dépens (extrait du Rapport sur la réforme judiciaire, éd. Du Moniteur belge, 1964, p.362).

Le même extrait du Rapport précise, en outre, que « *... si chaque partie succombe sur quelque point, le juge peut répartir la charge de dépens de la manière qu'il détermine* ».

Ainsi, plus récemment, la Cour de cassation a décidé, par un arrêt du 19 janvier 2012, que :

«... l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au premier degré.

Il ressort de cette disposition que le juge peut compenser les dépens chaque fois que les parties ont succombé respectivement sur quelque chef.

L'application de cette disposition ne requiert toutefois pas que les parties aient introduit des demandes réciproques.

Le moyen qui, en cette branche, est fondé sur un soutènement juridique différent, manque en droit » (Cass., 19/01/2012, Pas., I., p. 158).

Selon H. BOULARBAH, « l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire offre ainsi (...) un important pouvoir modérateur et régulateur au juge. En cas de défaite partielle du demandeur, il peut décider de ne pas lui allouer la totalité des dépens et peut librement décider qu'une partie des dépens, en ce compris tout ou partie de l'indemnité de procédure, demeurera à sa charge. C'est ainsi, par exemple, que certains tribunaux ont décidé de n'accorder à la partie qui sollicite le recouvrement d'une facture, partiellement due, qu'une partie très limitée des dépens et de l'indemnité de procédure (...) » (H. BOULARBAH, « Les frais et dépens, spécialement l'indemnité de procédure », *Actualités en droit judiciaire*, Bruxelles, CUP, Larcier, 2013, n° 145, p. 354).

Il s'ensuit que la cour est autorisée à réduire le montant des indemnités de procédure en cas de victoire partielle d'une partie.

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 l'appel fondé dans la mesure ci-après.

Réforme le jugement querellé en ce qu'il :

- condamne l'ASBL Lxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXX CXXXXXX la somme de 7.136,09 € bruts au titre d'indemnité de rupture, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- met les dépens de la cause à charge de l'ASBL Lxxxxxxx et condamne cette dernière à payer à Madame BXXXXXX CXXXXXX la somme de 1.172,44 € suivant l'état des dépens repris dans les conclusions de cette dernière, vérifié et déclaré juste.

Confirme le jugement querellé en ce qu'il :

- condamne l'ASBL Lxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXX CXXXXXX la somme de 758,01 € bruts au titre de prime de fin d'année, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- condamne l'ASBL Lxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXX CXXXXXX la somme de 98,72 € bruts au titre de jour férié du 15 août 2017, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis la date d'exigibilité jusqu'à complet paiement.

Condamne l'intimée aux frais et dépens des deux instances liquidés par l'appelante à 2.160 € mais réduits à 1.620 €, ainsi qu'à la somme de 20,00 € représentant la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour l'instance d'appel.

Délaisse à l'intimée ses frais et dépens.

Ainsi jugé par la 8^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Pascale CRETEUR, conseiller, président la chambre,
Patrick COULON, conseiller social au titre d'employeur,
Michel SCHOUTERDEN, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux Patrick COULON et Michel SCHOUTERDEN, par Pascale CRETEUR, conseiller, assistée de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,

Et prononcé en langue française, à l’audience publique 10 mars 2021 par Pascale CRETEUR, conseiller, avec l’assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,