



## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 AVRIL 2012.

R.G. : 2010/AM/454.

Contrat de travail, employé.  
Licenciement sur le champ.  
Dénonciation des motifs.  
Preuve.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**L'A.S.B.L. LE C. P.,**

**Partie appelante**, comparissant par son conseil maître  
DAOUST substituant maître LAMBERT, avocat à  
Namur,

**CONTRE :**

**Madame I. O.,**

**Partie intimée**, comparissant assistée de son conseil,  
maître BAUDART, avocat à Chimay,

\*\*\*\*\*

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 28.12.2010 et visant à la réformation d'un jugement contradictoirement rendu en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, y siégeant le 7.7.2010.

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel.

Vu les conclusions de madame I.O., principales, additionnelles et de synthèse, respectivement reçues au greffe le 29.3.2010, le 26.8.2011 et le 24.11.2011, ainsi que celles de l'ASBL LE C.P., principales et

R.G.: 2010/AM/454

additionnelles et de synthèse, y reçues respectivement le 27.6.2011 et le 13.10.2011.

Entendu les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 23.3.2012.

\*\*\*\*\*

L'appel est régulier quant à la forme et au délai d'introduction.

Pour le surplus, sa recevabilité n'a pas été contestée.

Il est recevable.

\*\*\*\*\*

Les faits et antécédents de la cause peuvent être résumés comme suit :

- Depuis 1985, l'ASBL LE C.P. est agréée et subventionnée par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) pour la gestion d'un milieu d'accueil pour enfants.
- Madame I.O. est entrée à son service en qualité d'assistante sociale le 1.12.1989 dans le cadre de différents contrats de travail successifs dont le dernier est un contrat à durée indéterminée.
- Elle fut licenciée pour motif grave par lettre recommandée du 19.5.2009 libellé comme suit :

« Objet : notification simultanée de licenciement et du motif grave.

La soussignée G.L, Présidente, dûment mandatée par l'Employeur ASBL Le C. P., rue .....12 à R....., a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail. Nous vous signifions, par la présente, votre licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnité. A la date du 15.5.2009, nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle :

*Dans le contexte grave de l'hospitalisation de B. L., âgé de 5 mois, accueilli chez Mme D., Accueillante conventionnée avec notre service, laquelle a été entendue comme suspect par la Police pour maltraitance, nous vous avons demandé de nous remettre pour le vendredi 15/05/09 sans faute le dossier absolument complet de Mme D. et les dossiers complets de tous les Enfants qui ont été inscrits chez cette Accueillante. Dans ces dossiers, nous n'avons pas trouvé des documents très importants qui auraient dû s'y trouver selon nos instructions et consignes.*

*Lors de notre entretien de ce jour, en réponse à nos observations sur les lacunes de ces dossiers, vous nous avez fait les réponses suivantes :*

- à propos du document « cadastre des évènements médicaux importants dans les milieux d'accueil », vous nous avez dit que la copie n'était pas au dossier mais que l'original avait sans doute été envoyé à l'ONE et que nous devions nous adresser à l'ONE pour en avoir une copie ; or l'ONE nous réclame le document original par son mail du 11/05/09 ;
- à propos des lettres des Parents autres que les Parents B. que vous deviez demander à ceux-ci avant la remise en garde de leur Enfant chez l'Accueillante suite aux faits, vous nous avez dit que vous estimiez que les lettres de sortie, postérieures à la remise des Enfants en garde, et se trouvant au dossier étaient suffisantes ;
- à propos des autres documents et de la consignation de vos démarches, vous avez répondu que vous n'aviez pas mis au dossier vos notes personnelles sur l'affaire car elles ne concernaient pas le Service.

*Nous considérons donc que, dans le cadre et en dépit de la gravité de cette affaire, vous avez volontairement adopté une attitude caractérisée d'insubordination en n'appliquant pas les instructions et consignes données ; en date du 15/05/09, nous en avons pris connaissance par l'examen des dossiers demandés et par l'analyse de leurs lacunes.*

***Veillez donc vous considérer comme licenciée sur le champ sans préavis ni indemnité à dater de ce mardi 19 mai 2009 pour le motif grave d'insubordination caractérisée par non respect des instructions et consignes dans le cadre du dossier de l'Accueillante D. et des dossiers des Enfants accueillis.***

*NB : (...) (pièce 12 du dossier de l'ASBL)*

- Par exploit introductif d'instance du 10.8.2009, l'employée évincée a assigné son ancien employeur en paiement des sommes en principal suivantes :
  - 35.746 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis (12 mois) ;
  - 7.35 € à titre de solde de rémunération pour le mois d'avril 2009 ;
  - 74,43 € à titre de remboursement de frais professionnels pour le mois d'avril 2009 ;
  - 41,52 € à titre de remboursement de frais professionnels pour le mois de mai 2009 ;
  - 709,43 € à titre de remboursement de frais de travail à domicile pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 19 mai 2009 ;
  - Le solde de la rémunération du mois de mai 2009 ;
  - Le pécule de vacances et les chèques-repas ;
  - Il est également demandé la délivrance des documents sociaux : formulaire C4 et fiches de paie des mois d'avril et mai 2009.

- A l'exception de l'indemnité compensatrice de préavis, toutes les sommes réclamées ont été payées en juin 2009 et les documents sociaux ont été délivrés avant la citation.
- Statuant le 7.7.2010 par le jugement dont appel, le tribunal a fait droit à la demande subsistante aussi bien quant au montant réclamé que quant au principe.
- Après avoir considéré que les reproches formulés à l'encontre de madame O. étaient mineurs et qu'ils ne pouvaient justifier son licenciement pour motif grave, les premiers juges ont estimé que celle-ci n'avait commis aucune faute, si minime soit-elle.
- L'ASBL LE C.P. a relevé appel de cette décision faisant valoir l'argumentation qui sera examinée ci-après tandis que madame I.O. conclut à sa confirmation.

La notion de motif grave justifiant le renvoi sur-le-champ est déposée à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail lequel ne le définit pas autrement que par référence à la notion de faute rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il résulte de cette définition que le contrôle spécifique du juge s'articule sur un double volet, à savoir, d'une part, celui de la réalité du fait fautif invoqué, comme celui, d'autre part de sa propension à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles.

Certes, s'agissant d'apprécier l'office du juge dans le cadre de la vérification de la faute mentionnée dans la lettre de rupture, l'évolution de la doctrine et de la jurisprudence va en ce sens que « pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué » (voyez Cass., 3<sup>ème</sup> Ch., 21 mai 1990, in J.T.T. 1990, page 435) et que : « le juge appréciera souverainement la mesure dans laquelle les circonstances invoquées l'éclaireront sur la gravité du motif ; pouvant s'appuyer sur des circonstances étrangères, le juge ne sera – à priori – tenu d'écarter aucune des circonstances alléguées devant lui » (voyez J-F Neveu – Observations sous Cass. op. cit. 1990, page 436, ainsi que : Viviane Vannes, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 2<sup>ème</sup> édition, Bruylant 2003, nos 1051 et suivants).

Cet élargissement de l'office du juge ne doit cependant pas faire perdre de vue que l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 requiert uniquement que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la poursuite des relations professionnelles.

R.G.: 2010/AM/454

Ainsi que l'a rappelé la Cour de cassation, le juge qui statue sur l'admissibilité d'un motif grave sur la base d'autres critères viole l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 27 janvier 2003, J.T.T., 2003, 121).

En conclusion, ainsi que l'a déjà relevé cette cour, autrement composée, il n'est requis que la constatation dans le chef d'un contractant d'un comportement qui ébranle la confiance de l'autre contractant au point d'empêcher immédiatement et définitivement que se poursuivent les relations professionnelles sans qu'il soit nécessaire qu'un préjudice quelconque en résulte pour l'un ou l'autre de ceux-ci (C.T. Mons, 24 mars 1988, C.D.S. 1989, p. 47).

Il importe donc à la cour de vérifier en l'espèce d'une part, la réalité des faits qui sont valablement reprochés à l'intéressé et d'autre part, leur caractère de gravité suffisante au sens de l'article 35 précité.

S'agissant de la validité des reproches, la cour tient à rappeler qu'en raison du caractère extrême du congé donné sur-le-champ susceptible de générer des conséquences graves dans le chef de celui qui en est l'objet, le législateur a assorti l'exercice de ce droit d'un ensemble de garanties exprimées notamment par le biais d'un certain formalisme et de divers contrôles juridictionnels relatifs aux différents aspects de l'acte juridique.

Parmi celles-ci, l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que : *« 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 »*.

Le législateur n'ayant pas défini avec précision la notion de notification des motifs, ayant égard à l'esprit de la loi et mettant en exergue les nécessités de respecter les droits de la défense et de permettre l'exercice effectif du contrôle juridictionnel, la jurisprudence a interprété celle-ci de manière rigoureuse.

Il s'en déduit en effet, que la précision des motifs doit permettre au travailleur d'être informé des causes de son licenciement comme au juge d'en apprécier la réalité et la gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés (Voyez : Viviane Vannes, le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, deuxième édition, n° 1050 et références citées).

La précision des motifs ne doit pas nécessairement résulter du seul écrit que constitue la lettre recommandée, laquelle peut être complétée par une référence à d'autres éléments, d'ordre divers, pour autant que ceux-ci soient connus du salarié et que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé (C.T. Mons, 10.11.1997, R.G. 11314, Justel : JS50803 1 qui cite : Cass., 16.12.1970, Pas. 1971, I, 369 ; Cass., 2.4.1965, Pas. 1965, I, 827 ; Cass., 16.12.1979, Pas. 1980, 369 et C.T. Mons, 16.5.1991, J.T.T., 327 et Justel : JS45342 2).

Force est de constater en l'espèce que si la lettre de dénonciation des motifs invoque des faits qu'elle qualifie d'insubordination survenue dans le contexte particulier de l'hospitalisation pour maltraitance d'une enfant

accueillie par une dame D., il n'y est nullement question, même implicitement de faits de dénigrement de l'employeur qui sont actuellement invoqués par l'ASBL LE C.P..

Celle-ci prétend en effet, en ses écrits de conclusions d'appel qu'étant informée de la création prochaine d'une association concurrente, madame O. aurait à la même époque, secrètement orchestré à l'encontre de sa directrice, madame S., une campagne de dénigrement, voire, une tentative de débauchage de son personnel au profit de la nouvelle structure en formation, l'ASBL « LES.....».

La cour estime qu'il s'agit là de faits étrangers à ceux qui ont été dénoncés par la lettre de rupture et, considérant qu'ils n'ont pas été dénoncés endéans le délai légal de l'article 35, alinéa 4 de la loi précitée, elle n'y aura pas égard ni, en tant que faits fautifs justifiant les motifs graves de rupture, ni en tant que faits éclairants ceux qui ont été valablement dénoncés.

S'agissant de ces derniers, il importe à la cour de vérifier si l'ASBL LE C.P. apporte la preuve aux débats de ce que, dans le contexte invoqué, madame O. s'est effectivement rendue coupable des faits d'insubordination qui lui sont reprochés et, dans l'affirmative, si ceux-ci sont de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles.

Or, la cour ne peut mieux faire à cet égard que de renvoyer à la motivation du jugement dont appel tenue ici pour intégralement reproduite, qu'elle fait sienne en raison de sa pertinence comme de son exhaustivité et sur base de laquelle le tribunal a considéré qu'aucune faute grave au sens légal n'était établie dans le chef de madame I.O..

Il n'apparaît en effet pas, des pièces produites aux débats, ni des explications fournies par les parties que, dans le contexte spécifique de l'hospitalisation le 11.3.2009 d'un enfant accueilli par une accueillante conventionnée et suspectée de maltraitance, madame O. aurait « *volontairement adopté une attitude caractérisée d'insubordination en n'appliquant pas les instructions et consignes données* » comme cela est prétendu par la lettre de dénonciation des motifs.

La cour relève à l'instar du tribunal que le procès-verbal de la réunion interne tenue le 12.3.2009, rédigé et signé par madame S., directrice de l'établissement, ne fait pas état de ce que des instructions précises auraient été données à madame O. et à propos desquelles, il est actuellement prétendu qu'elle ne les aurait pas respectées (pièce 1, sous farde II, dossier de l'ASBL).

Il y est uniquement fait mention de l'obligation de solliciter la collaboration d'une Equipe SOS Enfants de l'ONE et de poursuivre le travail d'encadrement de l'Accueillante, ce qui a manifestement été respecté par madame O..

R.G.: 2010/AM/454

La sollicitation de la collaboration de l'ONE est attestée par la déclaration de madame F. G., de l'ONE qui déclare avoir reçu un contact téléphonique de madame O. en date du 2.4.2009 concernant le petit LYSANDRE et détaille les mesures qui ont été proposées (voyez la pièce 10 du dossier de l'intimée).

La cour observe au demeurant que l'ASBL LE C.P. ne pouvait l'ignorer puisqu'elle écrivit dès le 3.4.2009 à madame O. : « *Je prends note que selon l'ONE, l'Equipe SOS Enfants ne peut intervenir pour apporter un soutien à notre équipe et que tu renseignes le Centre de Guidance de C.... à Mme D., afin qu'elle puisse, si elle le souhaite, solliciter une aide sur le plan psychologique* » (pièce 5 du dossier de l'appelante).

Ce dernier document signé par la directrice, madame S. démontre de surcroît que son employée la tenait parfaitement et sans délai, au courant de l'évolution de la situation.

Il résulte au demeurant de l'économie générale des courriers et mails échangés entre l'ONE et l'ASBL LE C.P. que madame O. a effectivement géré l'évènement dramatique auquel était confronté son employeur avec un professionnalisme et une conscience professionnelle irréprochables en manière telle qu'il est acquis, sans qu'il soit nécessaire de recourir à quelle que mesure d'instruction que ce soit, qu'elle ne s'est pas, à cet occasion, rendue coupable d'une faute constitutive de motif grave de rupture au sens de l'article 35 de la loi du 3.7.1978 (voyez les pièces 2, 3, 4, 6, 7 et 9 du dossier de l'appelante),.

Il n'y a donc pas lieu à réformation du jugement entrepris.

\*\*\*\*\*

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement

Ecartant toutes conclusions autres.

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

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Condamne l'ASBL LE C.P. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés dans le chef de madame I.O. à la somme de 2.000,00 € (indemnité de procédure) et lui délaisse les siens propres.

**Ainsi jugé** par la 1<sup>ère</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

**R.G.: 2010/AM/454**

Monsieur A. CABY, Président, président la chambre,  
Monsieur A. DELMARCHE, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur P. BAERT, 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 trouve monsieur le président A. CABY, par monsieur A. DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur, monsieur P. BAERT, Conseiller social au titre de travailleur employé et madame Ch. STEENHAUT, greffier.

**Et prononcé**, en application de l'article 782 bis du Code judiciaire, en langue française à l'audience publique du 27 avril 2012 par monsieur D. DUMONT, conseiller, président la 1<sup>ère</sup> chambre, désigné par ordonnance de monsieur le premier président rendue en date du 26 avril 2012, en raison de l'empêchement légitime de monsieur le président A. CABY, assisté de madame Ch. STEENHAUT.