

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.05.0035.F

INTERCOMMUNALE DES MODES D'ACCUEIL POUR JEUNES ENFANTS, en abrégé **IMAJE**, société civile ayant pris la forme d'une société coopérative à responsabilité limitée, dont le siège social est établi à Namur, rue Martine Bourtonbourt, 2,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître François T'Kint, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Charleroi, rue de l'Athénée, 9, où il est fait élection de domicile,

contre

C. N.,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Cécile Draps, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, boulevard Emile de Laveleye, 14, où il est fait élection de domicile.

I. Les décisions attaquées

Le pourvoi en cassation est dirigé contre les arrêts rendus les 14 février 2002 et 23 novembre 2004 par la cour du travail de Liège, section de Namur.

II. La procédure devant la Cour

Le conseiller Christian Storck a fait rapport.

Le premier avocat général Jean-François Leclercq a conclu.

III. Le moyen de cassation

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *article 1134, spécialement alinéa 3, du Code civil ;*
- *article 1138, spécialement 2°, du Code judiciaire ;*
- *principe général du droit suivant lequel le juge est lié par les conclusions des parties et ne peut statuer que dans les limites de celles-ci, dit principe dispositif ;*
- *principe général du droit relatif au respect des droits de la défense ;*
- *principe général du droit de l'abus de droit.*

Décisions et motifs critiqués

Après avoir constaté, par l'arrêt du 14 février 2002, que la défenderesse, engagée en qualité de puéricultrice dans une crèche de la

demanderesse, a été licenciée par celle-ci, sans préavis, par lettre du 18 juin 1998, après avoir été écartée du service le 10 juin 1998, pour faits de maltraitance sur des enfants commis « à de nombreuses reprises », deux faits ponctuels étant énoncés dans la lettre, et ce à la suite d'un mémoire rédigé par une stagiaire ayant travaillé avec la défenderesse ; que le jugement entrepris, rendu par le tribunal du travail de Namur le 5 octobre 1999, a condamné la demanderesse à payer à la défenderesse une indemnité de rupture de contrat de travail au motif que la demanderesse « avait une connaissance suffisante des faits depuis plus de trois jours lorsque le congé a été donné » mais a débouté en revanche la défenderesse de sa demande de condamnation de la demanderesse au paiement d'une indemnité pour abus du droit de licenciement,

relevé notamment, dans le même arrêt,

« Que [la défenderesse] a fait l'objet d'un licenciement pour motif grave fondé sur l'existence de maltraitances commises par elle à de nombreuses reprises sur des enfants dans l'exercice de ses fonctions ; qu'il s'agit à l'évidence d'une grave accusation, surtout lorsqu'elle est dirigée contre une personne appelée à travailler avec des enfants ;

Que [la demanderesse] a précisé, dans la lettre notifiant le congé, qu'elle avait mis la puéricultrice à pied dès le 10 juin en vue de pouvoir procéder à une instruction permettant d'acquérir la certitude des faits portés à sa connaissance ;

Que l'enquête en question a consisté en l'audition du directeur de l'école, du professeur et de la stagiaire sans que ni les parents des enfants, ni les collègues de travail de [la défenderesse], ni encore le corps médical opérant à la crèche ne soient interrogés, ni même informés de la situation ;

Que, si le premier juge a fait droit à la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis, c'est au seul motif que le délai de trois jours n'a pas été respecté ;

Que l'indemnité allouée - et réglée entre-temps - couvre le dommage subi par le fait du licenciement irrégulier ;

Qu'elle ne couvre cependant pas le dommage annexe que [la défenderesse] aurait subi notamment par l'imputation de faits qualifiés de maltraitance alors que ces accusations ne seraient pas établies, par la publicité faite, par la légèreté avec laquelle la décision aurait été prise ;

[...]

Que, lorsqu'une employée est licenciée pour un motif aussi grave que des faits de maltraitance, il ne suffit pas pour l'employeur d'invoquer que ces faits ont été révélés devant un jury d'examen pour justifier sa décision, il faut encore qu'il établisse la réalité des reproches formulés tant les faits sont attentatoires à l'honneur de l'employée ;

Que la décision ne pouvait se prendre qu'après que l'employeur eut pris un maximum de renseignements pour confirmer les informations qui lui étaient parvenues ; qu'ainsi, l'audition des collègues présents aurait pu conforter l'employeur dans la gravité des faits ou, au contraire, relativiser ceux-ci ;

Que si, certes, [la demanderesse] n'avait pas l'obligation de procéder à une enquête complète, l'absence de vérification de la réalité et de la gravité des faits peut constituer une faute susceptible d'engendrer un dommage si ceux-ci se révèlent ultérieurement non avérés et que, comme en l'espèce, il a été porté atteinte à l'honneur de l'employée, même sans publicité tapageuse extérieure ;

Qu'en outre, en prenant fait et cause pour la stagiaire sans enquête interne (collègues, parents, médecins), [la demanderesse] a en quelque sorte pris l'option de sauvegarder son image de marque auprès des personnes ayant assisté à la défense du mémoire en sacrifiant [la défenderesse] sur l'autel blanc du climat qui régnait alors dans la foulée d'un dossier tristement célèbre ;

Que ce n'est pas le fait d'attacher un enfant sur sa chaise à l'aide d'un foulard qui peut constituer une maltraitance mais celui d'agir avec une forme de violence, comme par exemple le fait de serrer l'attache de manière telle que l'enfant en souffre dans sa chair ;

Qu'il en va de même pour le fait de plonger une cuillère dans la bouche d'un enfant ; que le terme 'brutalement', tel qu'il est mentionné par la

stagiaire, peut cependant donner à penser que la puéricultrice aurait pu blesser l'enfant par la violence de son geste ;

Que les parents concernés abondent du reste dans le sens d'une absence de toute violence ;

Que ne constituent pas des faits de maltraitance le fait d'obliger un enfant à manger la nourriture qui lui est présentée ; que les parents de Yann ont rédigé une attestation en février 2000 dans laquelle ils écrivent leur certitude que jamais [la défenderesse] n'a pu se rendre coupable de maltraitance tellement leur enfant appréciait cette puéricultrice ;

Que les parents de Florent attestent que leur fils était plus turbulent en février (1998) et qu'ils ont toujours souhaité que leur fils apprenne à respecter les limites et consignes clairement définies et qu'ils ont été mis au courant du fait que Florent avait été attaché ('tu me l'as dit à l'époque') et qu'ils ont approuvé cette façon d'agir ('j'en ai été la première satisfaite') ; qu'il faut tenir compte du fait qu'à la crèche, les enfants, même en bas âge, ne sont pas attachés à leur siège lorsqu'ils mangent alors que souvent, chez eux, ils sont attachés avec un harnais pour les tenir en place le temps du repas ; que la maman de Florent poursuit sa lettre du 28 juin 1998 en émettant des considérations de bon sens que tout parent aurait pu relever : 'Tous ces événements bénins à l'époque ont pris aujourd'hui des proportions dénuées de tout fondement. La vie est faite de règles à respecter, de choses permises et interdites. Florent, Vincent et Clément doivent se soumettre aux règles de vie. Un foulard à la taille aurait-il traumatisé Florent ?' ;

Qu'il échet de relever que la stagiaire mentionne elle-même que [la défenderesse] avait préalablement demandé à Florent d'arrêter de taper sur la table avec ses pieds ;

Que, quoique les parents témoignent de leur total soutien à [la défenderesse], il s'impose d'autoriser [la demanderesse] à apporter la preuve des faits qu'elle invoque dont certains sont cependant vagues mais peuvent justifier le congé s'ils se révèlent exacts ;

Que ce qui est essentiel, c'est de vérifier la réalité ou non de brutalités commises ;

Qu'ainsi, le fait d'avoir lié (attaché) l'enfant n'est pas contesté ; qu'il importe de faire préciser par les témoins si cette manière d'agir a blessé ou aurait pu blesser l'enfant par le fait qu'elle s'est manifestée avec une certaine violence ;

Que les enquêtes auxquelles la cour [du travail] estime devoir recourir éclairciront les faits reprochés et permettront de les qualifier de maltraitance, plus ou moins grave, ou tout simplement d'apprentissage de l'éducation ; qu'il ne suffit pas de rapporter ce qui aurait été dit par [la défenderesse] le 10 juin, ce qui constitue un élément d'appréciation, mais bien ce qui s'est réellement passé à propos des divers faits reprochés à [la défenderesse] ; qu'il faudra donc procéder également aux auditions des témoins directs des faits ;

Qu'il s'impose dès lors de reformuler les questions qui doivent être posées aux témoins ;

Que, si [la défenderesse] a, ce qu'elle conteste, offert sa démission, cette proposition a pu conforter [la demanderesse] dans son appréciation de la (relative) gravité des faits reprochés ;

Que, cependant, et compte tenu du caractère apparemment bénin des faits reprochés, il eût peut-être suffi de donner un blâme ou un avertissement si la direction entendait éviter la répétition de tels faits ;

Que la mesure de licenciement, pour motif grave de surcroît, apparaît à première vue disproportionnée en regard des deux faits dont il est question, à moins que les enquêtes viennent apporter la preuve d'un comportement général violent à l'égard des enfants ; que, cependant, les marques de soutien des parents seraient alors incompréhensibles ;

Que la cour [du travail] n'entend néanmoins pas prendre position avant de parfaire son information par l'audition des protagonistes et l'examen attentif des faits ;

Qu'ensuite, les parties débattront de la réalité des faits reprochés et du dommage ;

Que, notamment, rentrent dans le dommage indemnisable les conséquences que la décision non de licencier mais de licencier pour cause de

maltraitance ont eues sur la santé de [la défenderesse] pour autant évidemment qu'aucun fait de maltraitance ne puisse lui être reproché »

et autorisé, toujours par le même arrêt, la demanderesse à apporter la preuve des faits suivants :

« 1) [La défenderesse] a introduit brutalement une cuillère de nourriture dans la bouche du petit Yann et, malgré les pleurs de l'enfant, lui a interdit de recracher ;

2) [La défenderesse] a lié le petit Florent à une chaise parce qu'il faisait du bruit ;

3) Ces faits ne sont pas isolés et se produisirent à plusieurs reprises à l'égard d'autres enfants ;

4) Le 16 juin 1998, [la défenderesse], consciente de la gravité de ses agissements, a offert sa démission à la direction »,

la cour du travail, par l'arrêt rendu après tenue des enquêtes le 23 novembre 2004, a condamné la demanderesse à payer à la défenderesse la somme de douze mille cinq cents euros en principal « du chef d'indemnité pour abus de droit de licenciement » notamment par les motifs suivants :

« Les enquêtes révèlent l'absence totale de brutalité quelconque ;

Le premier fait, réduit à de plus justes proportions à la suite de l'audition de la stagiaire, ne constitue ni une faute justifiant la rupture ni un fait de maltraitance. [La défenderesse] s'est conduite comme une maman qui veut que son enfant mange son repas ;

Le second fait est dépourvu de toute gravité et ne méritait tout au plus qu'un avertissement si [la demanderesse] ne voulait pas que cette manière d'agir se reproduise dans son établissement. Compte tenu des circonstances (nombreuses mises en garde adressées à l'enfant, pieds attachés à l'aide d'un foulard et donc sans risque de blessure, mouvements représentant un danger pour l'enfant et les autres enfants qui mangeaient autour de la même table), ce fait peut être qualifié de relativement bénin ;

Si ce comportement peut être considéré comme inadapté, même si l'enfant a été attaché avec un foulard (et non avec une corde) et donc sans

risque de blessure, ce fait ne peut en aucun cas justifier un licenciement et encore moins un licenciement pour motif grave en invoquant des faits de maltraitance ;

Les déclarations de l'inspecteur n'ont pas convaincu la cour [du travail]. D'une part, le harnais ne serait admis que si l'enfant se trouve dans une chaise haute. D'autre part, s'il est difficile et ne veut pas manger, il faut le laisser par terre. Il faudrait donc en déduire que lorsqu'un enfant assis sur une chaise basse pour manger refuse son repas et 'pique sa colère', les puéricultrices n'ont plus qu'à le poser par terre et le laisser faire ce qu'il veut pendant qu'elles donnent le repas aux autres. En agissant de la sorte, non seulement elles se plient aux exigences de l'enfant qui comprend vite le profit qu'il peut en tirer, mais encore elles le mettent en danger puisque l'enfant fait ce qu'il veut sans que les puéricultrices occupées avec les autres enfants puissent le surveiller en permanence. S'agit-il là d'un apprentissage à l'éducation ? Ne vaut-il pas mieux résister à l'enfant, sans brutalité ni méchanceté, mais fermement ?

Il s'agit là d'une divergence de conception de l'éducation. [La demanderesse] est libre d'imposer dans son établissement la conception qui est la sienne mais elle doit alors clairement en informer les puéricultrices (et les parents) et non licencier pour motif grave celle qui n'agit pas comme elle le voudrait. Or, aucun règlement d'ordre intérieur n'a été produit, ni aucune consigne donnée à ce propos, en tout cas avant le licenciement de [la défenderesse] ;

Aucun autre fait n'a pu être établi bien que l'inspecteur ait affirmé qu'il lui avait été dit qu'il y avait des précédents ;

Par conséquent, non seulement [la défenderesse] n'avait pas commis de faute grave mais, au contraire, le licenciement est intervenu à chaud en invoquant des faits de maltraitance inexistantes et est de ce fait abusif au vu de la gravité des accusations portées ;

Par contre, [la demanderesse] ne peut se voir reprocher d'avoir pris une décision hâtive puisque celle-ci a été prise à l'issue de la troisième rencontre, la première ayant eu lieu avec le personnel de la crèche, entrevue

qui n'a cependant pas permis de confirmer les faits, hormis par la reconnaissance qu'a faite [la défenderesse] que c'est bien d'elle que parlait le mémoire mais ses explications n'ont pas été entendues, la deuxième avec la stagiaire et l'école dont elle relevait, et la troisième avec [la défenderesse] et la direction au sens large de [la demanderesse]. Il n'est pas indispensable d'entendre les parents et d'autres collaborateurs, dont certains n'auraient du reste pas pu apporter plus de précisions car, entendus par la cour [du travail], ils ont déclaré n'être au courant de rien ;

La cour [du travail] a, dans l'arrêt précédent, déjà considéré que si [la défenderesse] a offert sa démission, cette proposition a pu conforter [la demanderesse] dans son appréciation de la (relative) gravité des faits reprochés. Incontestablement, (la défenderesse) a offert sa démission pour éviter un licenciement qui lui collerait 'une étiquette sur le dos' avant de revenir sur sa proposition, ce qui a entraîné le licenciement. Ce fait peut atténuer la responsabilité de l'employeur qui licencie mais pas au point de rendre le licenciement justifié. Il appartient à l'employeur de prendre ses responsabilités et de ne décider du licenciement en invoquant des faits de maltraitance que si cette qualification correspond à la réalité des faits. Tel n'est manifestement pas le cas ;

La faute commise par [la demanderesse] consiste à avoir licencié pour motif grave en invoquant des faits gravissimes alors que ceux-ci se révèlent, sinon anodins, à tout le moins peu importants, et ne méritant en aucune façon une décision aussi extrême que celle prise ;

Ainsi que la cour [du travail] le pressentait déjà sur la base des dossiers déposés, [la demanderesse] a pris fait et cause pour la directrice d'une autre crèche ayant déposé la plainte à la suite de la défense du mémoire, pour la stagiaire l'ayant rédigé, pour l'école de celle-ci et pour l'inspecteur de l'Office de la naissance et de l'enfance. Elle a pris l'option de sauvegarder son image de marque auprès de toutes ces personnes en sacrifiant [la défenderesse] sur l'autel blanc du climat qui régnait alors dans la foulée d'un dossier de maltraitance, d'une autre ampleur, tristement célèbre ;

[...] Dans son arrêt précédent, la cour [du travail] a estimé que rentrent dans la notion de dommage indemnisable les conséquences de la décision prise de licencier en invoquant des faits aussi graves que des faits de maltraitance à l'égard d'enfants si ces faits ne sont pas avérés et que les répercussions sur l'état de santé d'une telle accusation dénuée de fondement font partie de ce dommage indemnisable ».

Griefs

N'est pas entaché d'abus de droit le licenciement décidé par l'employeur pour des motifs qui concernent le comportement même non fautif du travailleur ou nécessités par les exigences du travail. Le licenciement pour motif grave n'est pas entaché d'abus de droit par le seul fait que l'employeur n'apporte pas la preuve de la réalité ou de la gravité du motif invoqué.

La seule circonstance que le préjudice causé au travailleur par la rupture immédiate de son contrat de travail n'est pas réparé par l'indemnité forfaitaire ne saurait, à elle seule, justifier la condamnation de l'employeur pour abus de licenciement, l'abus exigeant une faute commise par son auteur, qui exerce le droit – en l'espèce le droit de licenciement – d'une façon qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente. Si l'employeur, avant de licencier le travailleur pour motif grave, ne peut agir avec légèreté et est en conséquence tenu de s'informer sur le motif invoqué, encore cette obligation doit-elle être entendue avec raison, singulièrement eu égard au court délai laissé à l'employeur pour notifier au travailleur son licenciement. L'erreur qu'a pu commettre l'employeur dans l'appréciation du motif grave invoqué n'a pas, en tant que telle, pour conséquence que le licenciement est entaché d'abus.

1. Première branche

En relevant, dans l'arrêt du 14 février 2002, « qu'en outre, en prenant fait et cause pour la stagiaire sans enquête interne (collègues, parents,

médecins), [la demanderesse] a en quelque sorte pris l'option de sauvegarder son image de marque auprès des personnes ayant assisté à la défense du mémoire en sacrifiant [la défenderesse] sur l'autel blanc du climat qui régnait alors dans la foulée d'un dossier tristement célèbre » et, dans l'arrêt du 23 novembre 2004, qu' « ainsi que la cour [du travail] le pressentait déjà sur la base des dossiers déposés, [la demanderesse] a pris fait et cause pour la directrice d'une autre crèche ayant déposé la plainte à la suite de la défense du mémoire, pour la stagiaire l'ayant rédigé, pour l'école de celle-ci et pour l'inspecteur de l'Office de la naissance et de l'enfance. Elle a pris l'option de sauvegarder son image de marque auprès de toutes ces personnes en sacrifiant [la défenderesse] sur l'autel blanc du climat qui régnait alors dans la foulée d'un dossier de maltraitance, d'une autre ampleur, tristement célèbre », ce dont il peut se déduire que le licenciement est justifié par une raison étrangère au comportement du travailleur et aux nécessités du travail et serait donc abusif, la cour du travail a soulevé une contestation, étrangère à l'ordre public, dont les parties ont exclu l'existence et modifié la cause de la demande, la défenderesse n'ayant jamais invoqué cette circonstance et n'ayant donc pu fonder sa demande sur celle-ci (violation de l'article 1138, 2°, du Code judiciaire et du principe dispositif).

De surcroît, en énonçant cette considération dans son premier arrêt du 14 février 2002, sans ordonner préalablement la réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur celle-ci, la cour du travail a méconnu les droits de la défense de la demanderesse (violation du principe général du droit relatif au respect des droits de la défense).

2. Seconde branche

Il se déduit des considérations reproduites de chacun des arrêts attaqués que, s'ils n'ont pas pour la cour du travail le caractère de gravité justifiant la rupture immédiate du contrat de travail et ne peuvent être qualifiés d'actes de maltraitance, en revanche les deux faits ponctuels invoqués par la demanderesse dans sa lettre de rupture du 18 juin 1998 sont établis, sont liés

au comportement de la défenderesse et à son travail, que la décision de rupture pour motif grave, même si elle a été prise « à chaud » par la demanderesse, ne l'a cependant été qu'après réflexion, la défenderesse ayant été écartée du service pendant huit jours, et après audition par la demanderesse du directeur de l'école, du professeur et de la stagiaire témoin des faits et au terme de plusieurs rencontres, notamment avec le personnel de la crèche, l'arrêt du 23 novembre 2004 reconnaissant qu'il n'était pas « indispensable d'entendre les parents et d'autres collaborateurs », que la défenderesse, à la suite des faits, a offert sa démission à la demanderesse, avant de retirer celle-ci, « cette proposition [ayant] pu conforter [la demanderesse] dans son appréciation de la (relative) gravité des faits reprochés ».

En aucun de ses arrêts, la cour du travail n'a constaté que la demanderesse n'a pu se méprendre sur la signification, la portée – et donc la gravité – des faits invoqués.

Il s'ensuit que la cour du travail n'a pu légalement décider que le licenciement de la défenderesse était entaché d'abus.

Ni les circonstances que la répétition de faits semblables par la défenderesse, invoqués par la demanderesse dans sa lettre de rupture, n'est pas prouvée, même si l'inspecteur de l'Office de la naissance et de l'enfance a « affirmé qu'il lui avait été dit qu'il y avait des précédents » (arrêt du 23 novembre 2004), et que, si les faits de maltraitance invoqués par la demanderesse ont été jugés « gravissimes » par la cour du travail, alors qu'ils étaient, « sinon anodins, à tout le moins peu importants, et ne méritant en aucune façon une décision aussi extrême que celle prise », ces circonstances, qui pouvaient justifier la condamnation de la demanderesse au paiement d'une indemnité de rupture de contrat de travail (question qui n'était plus en débat devant la cour du travail), ne sont pas de nature, en tant que telles et au regard des autres considérations relevées ci-avant, à conférer un caractère abusif au licenciement de la défenderesse.

La cour du travail a donc, par chacun des arrêts attaqués et, singulièrement, par l'arrêt du 23 novembre 2004 prononçant condamnation de la demanderesse, méconnu la notion légale d'abus de droit (violation de

l'article 1134, spécialement alinéa 3, du Code civil et du principe général du droit de l'abus de droit).

IV. La décision de la Cour

Quant à la seconde branche :

Attendu que l'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, lors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fût-il non fautif, de l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;

Attendu que, par les motifs des arrêts attaqués que le moyen reproduit et, en cette branche, critique, la cour du travail a en substance considéré que la demanderesse a commis une faute en formulant contre la défenderesse des accusations qui, eu égard à la profession qu'exerce celle-ci, étaient extrêmement graves alors que les faits qu'elle a souverainement constatés lui ont paru « anodins » ou, « à tout le moins, peu importants, et ne mérit[er] en aucune façon une décision aussi extrême » que le licenciement ;

Que, de cette appréciation qui gît en fait des circonstances de la cause, la cour du travail a pu légalement déduire que le licenciement de la défenderesse est entaché d'abus ;

Que le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli ;

Quant à la première branche :

Attendu que la décision de la cour du travail de condamner la demanderesse à des dommages-intérêts envers la défenderesse en raison de l'abus de droit entachant le licenciement de celle-ci est légalement justifiée par

les considérations des arrêts attaqués vainement critiquées par la seconde branche du moyen ;

Que, dirigé contre des considérations surabondantes des arrêts attaqués, le moyen, qui, en cette branche, ne saurait entraîner la cassation est, dès lors, dénué d'intérêt, partant, irrecevable ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cent six euros trente et un centimes envers la partie demanderesse et à la somme de cent nonante-huit euros vingt-sept centimes envers la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Philippe Echement, les conseillers Christian Storck, Daniel Plas, Sylviane Velu et Philippe Gosseries, et prononcé en audience publique du douze décembre deux mille cinq par le président de section Philippe Echement, en présence du premier avocat général Jean-François Leclercq, avec l'assistance du greffier Jacqueline Pigeolet.