Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire **2016 / 2772**	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **03 novembre 2016**	
Numéro du rôle **2016/AB/830**	

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00000704196-0001-0010-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991
Arrêt contradictoire
Définitif

1. Madame S

2. LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE (FGTB), dont les bureaux sont situés à 1000 BRUXELLES, Rue Haute 42,

parties appelantes,
représentées par Maître LECLERCQ Michel, avocat à BRUXELLES,

contre

La S.A. ALAY, dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Avenue du Soldat Britannique 31, inscrite à la BCE sous le n° 0466.151.613,

partie intimée,
représentée par Maître VAN DER STICHELEN loco maître PECKEL Jean-Jacques, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

I. LES FAITS

La SA ALAY exploite une maison de repos pour personnes âgées.

Madame S y est occupée en qualité d'aide-soignante depuis le 12 octobre 2005. Ayant été engagée sous statut d'ouvrière, le statut d'employée lui a été attribué par une convention du 23 janvier 2007.

Madame S a été élue membre effectif du comité pour la prévention et la protection au travail lors des élections sociales de mai 2006. Sa candidature avait été présentée par la FGTB.

Le 25 mai 2016, la SA ALAY a informé madame S la FGTB et le SECTCa de son intention de la licencier pour motif grave dans le cadre de la loi du 19 mars 1991. Les faits invoqués par la SA ALAY à titre de motif grave sont les suivants :

- le 22 mai 2016, vers 7 heures, à la fin de son service, madame S a croisé sa collègue infirmière madame M., qui débutait ses prestations ;
- les deux collègues ont un lien familial, la compagne de madame M. étant la sœur de madame S ;
- elles ont eu une discussion d'ordre professionnel à l'intérieur du bâtiment ;
- madame S a suivi madame M. jusqu'au parking pour poursuivre la discussion ;
- madame M. lui a demandé de la laisser tranquille ;
- madame S était furieuse ;
- madame S est entrée dans la voiture de madame M. ;
- dans la voiture, madame S a frappé madame M. à la tête avec son poing ;
- madame S a essayé de traîner madame M. hors de la voiture en la tirant par les cheveux ;
- trois collègues sont intervenus pour faire cesser l'incident ;
- madame M. s'est rendue aux urgences le jour même ; le médecin a constaté la présence d'une bosse à l'arrière de la tête et a diagnostiqué une contusion du cou. Elle a été déclarée en incapacité de travail durant 7 jours.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La SA ALAY a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles, en application de la loi du 19 mars 1991, la reconnaissance de la gravité des motifs exposés dans la requête du 26 mai 2016 de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Madame S pour motif grave sans préavis ni indemnité.

Par un jugement du 17 août 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare l'action recevable et fondée;

Dit pour droit que les faits reprochés par courrier du 25 mai 2016 adressé à Madame S par la S.A. ALAY sont constitutifs de motif grave;

En conséquence, autorise la S.A. ALAY à procéder au licenciement pour motif grave de Madame S sans préavis ni indemnité ;

Condamne Madame S la FGTB et le SETCA aux dépens de l'instance, liquidés par la S.A. ALAY à la somme totale de 1.699,68 €, soit 259,68 € à titre de frais de citation et 1.440 € à titre d'indemnité de procédure. »

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Madame S et la FGTB ont fait appel le 30 août 2016 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 août 2016.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 18 août 2016, présenté au domicile de madame S au plus tôt le 19 août 2016. Le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 16 septembre 2016.

La SA ALAY a déposé ses conclusions le 28 septembre 2016,ses conclusions additionnelles et de synthèse le 14 octobre 2016 ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame S et la FGTB ont déposé leurs conclusions le 10 octobre 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 octobre 2016 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Madame S et la FGTB demandent à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 17 août 2016 et de déclarer la demande originaire recevable, mais non fondée.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1er, de la loi du 19 mars 1991[1], les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave[2] et de la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé[3]. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave[4].

Lorsqu'il ressort des éléments factuels soumis au juge que l'employeur lui-même n'a pas estimé que la poursuite de la collaboration était rendue immédiatement et définitivement impossible par la faute commise, celle-ci ne peut constituer un motif grave au sens de l'article 35 de la loi[5].

---

[1] Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.
[2] Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.
[3] C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.
[4] Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.
[5] Cass., 8 avril 1991, *Chr.D.S.*, 1994, p. 343.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

La notification des motifs

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1er. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

La notification du motif grave invoqué à l'appui de l'intention de licencier doit être précise afin de permettre au travailleur et à l'organisation syndicale de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification de l'intention de licencier. L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis[6].

2. Application des principes en l'espèce

Madame S ne conteste ni le respect du délai pour entamer la procédure tendant au licenciement, ni la précision de la lettre par laquelle les motifs de licenciement lui ont été notifiés, ni aucun élément de la procédure elle-même. La cour du travail constate que les règles en la matière, qui viennent d'être rappelées, ont bien été respectées.

La contestation se concentre sur la preuve des faits et, si la preuve est établie, sur l'appréciation de leur gravité.

2.1. La preuve des faits

Madame S conteste avoir porté des coups à madame M. et l'avoir tirée par les cheveux. Elle reconnaît avoir pris madame M. légèrement par le bras pour l'inciter à sortir de son véhicule, dans le but de poursuivre leur conversation.

[6] C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74.

La SA ALAY produit les écrits d'un témoin, madame T.-B., qui atteste que madame S a « *tiré Mm avec extrême violence en voulant la faire sortir de la voiture (par les cheveux)* » et qu'elle lui a donné des coups à l'arrière de la tête. Un autre travailleur, monsieur L., se déclare témoin direct des faits et atteste que madame S « *était occupé à violenter Madame qui était assise dans sa voiture et essayait de fuir l'agression* ».

Ces attestations écrites ne répondent pas à toutes les exigences de forme prévues par l'article 961/2 du Code judiciaire. Cependant, les formalités prévues par ces dispositions ne sont pas prescrites à peine de nullité. Il n'y a dès lors pas lieu d'écarter une attestation écrite au motif qu'elle ne répond pas aux conditions de forme ou ne contient pas toutes les mentions prévues par l'article 961/2 du Code judiciaire. En revanche, le non-respect de ces conditions de forme ou l'absence de ces mentions est susceptible, le cas échéant, d'affecter la valeur probante des attestations, c'est-à-dire leur aptitude à emporter la conviction du juge. Celui-ci doit les envisager avec une particulière circonspection.

En l'espèce, les attestations sont précises (en particulier celle de madame T.-B.) et concordantes. Aucun élément du dossier ne permet de supposer qu'elles pourraient être mensongères. Le fait que leurs auteurs sont membres du personnel de la SA ALAY ne fournit pas d'indication en ce sens. Elles n'ont toutefois pas la même valeur probante qu'un témoignage entendu sous serment.

La SA ALAY produit un certificat médical établi par le médecin qui a reçu madame M. aux urgences le jour même. Ce médecin a constaté la présence d'une bosse à l'arrière de la tête et a diagnostiqué une contusion du cou. Il s'agit d'un élément objectif.

Les déclarations écrites faisant état de violence exercée par madame S sur madame M., et en particulier de coups à la tête, se trouvent corroborées par le certificat médical qui a relevé la présence d'une bosse à l'arrière de la tête de madame M. et d'une contusion au cou. Madame S fait valoir que madame M. a pu provoquer elle-même ces lésions en tentant de se dégager alors qu'elle se trouvait dans le véhicule. À supposer que cette explication soit retenue, elle permettrait également de conclure à la violence exercée par madame S sur madame M. Si cette dernière a résisté avec une telle vigueur qu'elle s'est occasionné une bosse à la tête et une contusion au cou, c'est nécessairement que la manière dont madame S tentait de la « convaincre » de sortir de son véhicule était violente. Que la bosse et la contusion aient été occasionnées par un coup direct porté par madame S ou de manière indirecte parce que madame M. se débattait, elle résulte dans les deux cas de la violence exercée par madame S sur madame M. pour la faire sortir de son véhicule contre son gré.

La cour du travail estime, comme le tribunal, que la violence exercée par madame S sur madame M. est établie par le faisceau d'indices convergents que forment les déclarations écrites de deux témoins et le certificat médical.

La conviction de la cour du travail sur les faits étant acquise, il n'est pas nécessaire de procéder à des enquêtes.

2.2. Les faits rendent la poursuite de la collaboration impossible

Les faits étant établis, il importe d'apprécier s'ils rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

a.
Madame S fait d'abord valoir, à cet égard, que la directrice de la maison de repos a décidé d'une sanction de mise à pied d'un jour, ce qui laisserait entendre qu'elle considérait que les faits étaient dépourvus de gravité.

Ce fait est contesté. Selon la SA ALAY, c'est le permanent syndical qui a proposé cette sanction et la directrice lui aurait répondu que madame S serait suspendue durant une journée et qu'en fonction des éléments et témoignages recueillis, « nous » déciderions de la sanction à appliquer.

Aucun élément du dossier ne permet de départager les allégations de la directrice de celles du permanent syndical. Il n'est donc pas établi que la directrice a estimé la sanction de mise à pied d'un jour suffisante.

En tout état de cause, surabondamment, il ressort des pièces déposées devant la cour du travail que ce n'est pas la directrice, mais bien l'administrateur délégué de la SA ALAY qui détient le pouvoir de licencier. C'est lui qui a signé les lettres recommandées du 25 mai 2016 et qui a comparu devant le tribunal pour la tentative de conciliation. L'appréciation posée sur la gravité des faits par une personne qui n'a pas le pouvoir de licencier n'est pas déterminante pour évaluer si l'employeur a, ou non, jugé les faits suffisamment graves pour rendre la poursuite de la collaboration immédiatement et définitivement impossible.

b.
Madame S invoque également que l'objet de la discussion qu'elle a eue avec madame M. était d'ordre privé et familial, à tout le moins à partir du moment où elle s'est poursuivie sur le parking.

Cela n'a aucune importance. La nature privée ou professionnelle d'un différend entre deux travailleurs n'influence pas l'appréciation à porter sur les violences commises par un travailleur à l'encontre d'un autre à l'occasion de ce différend.

c.
Madame S insiste aussi sur le fait qu'elle s'estimait harcelée par madame M. et s'en était plainte auprès de ses collègues et du médecin coordinateur de la résidence. L'existence de ces doléances est établie par les pièces du dossier.

Il ressort également des pièces que la plainte était réciproque, madame M. elle-même ayant demandé l'intervention du conseiller en prévention aspects psychosociaux dans le cadre d'une procédure informelle.

Il apparaît donc qu'il existait une mésentente grave entre madame S , et madame M. et que chacune se plaignait du comportement de l'autre à son égard dans le cadre

professionnel. Les pièces soumises à l'appréciation de la cour du travail ne permettent pas de déterminer les responsabilités de l'une et de l'autre dans ce conflit.

Ce contexte ne justifie en aucune façon une agression physique perpétrée par une travailleuse contre une autre.

d.
En définitive, aucun des éléments avancés par madame S pour atténuer la gravité de son comportement n'est retenu par la cour du travail.

La cour considère que l'agression physique violente commise par madame S sur sa collègue constitue une faute grave et rend immédiatement et définitivement la poursuite de la relation professionnelle.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute madame S et la FGTB ;

Condamne madame S et la FGTB à payer à la SA ALAY les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.440 euros jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Jean EYLENBOSCH, conseiller social au titre d'employeur,
Claude PYNAERT, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier

Christiane EVERARD, Claude PYNAERT,

Jean EYLENBOSCH, Fabienne BOUQUELLE,

Monsieur Jean EYLENBOSCH, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur Claude PYNAERT, conseiller social au titre d'employé, et Madame Fabienne BOUQUELLE, conseillère.

Le greffier,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 novembre 2016, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Christiane EVERARD, greffier

Christiane EVERARD, Fabienne BOUQUELLE.