



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2015/AM/143</b>
<b>X .ASBL / D.H.</b>
Numéro de répertoire <b>2016/</b>
<b>Arrêt contradictoire définitif.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique extraordinaire  
du  
29 juin 2016**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

Educatrice occupée par un home pour handicapés

Licenciement pour motif grave fondé sur deux griefs (avoir refusé de gagner le bureau de son supérieur hiérarchique + s'être emportée à son égard).

Premier fait démenti par la version des faits litigieux développés par l'employeur avant le début de l'action judiciaire et pendant celle-ci.

Second grief non constitutif d'un licenciement pour motif grave compte tenu du contexte dans lequel il s'est produit.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**L'ASBL « X. »,** dont le siège social est sis à .....

**Partie appelante au principal, intimée sur incident défenderesse originaire,** comparissant par son conseil maître DETOURNAY, avocat à Mouscron ;

**CONTRE :**

**Madame H. D.,** domiciliée à.....,

**Partie intimée au principal, appelante sur incident, demanderesse originaire,** comparissant par son conseil maître DESCAMPS substituant Maître MOURY, avocat à Boussu.

\*\*\*\*\*

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

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

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 24/11/2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi (actuellement dénommé tribunal du travail du Hainaut), division Mons, appel formé par requête reçue au greffe le 10/04/2015 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 04/06/2015 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour l'ASBL « X. », ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe de la cour le 18/02/2016 ;

Vu, pour Madame D., ses conclusions de synthèse faxées au greffe le 21/03/2016 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 20/05/2016 de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties.

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL.**

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour le 10/04/2015, l'ASBL « X. » a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 24/11/2014 par la tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons.

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

#### **RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT.**

Par conclusions reçues au greffe le 29/07/2015, Madame D. a formé un appel incident faisant grief au premier juge d'avoir omis de condamner l'ASBL « X. » aux intérêts légaux et judiciaires sur les montants dus.

L'appel incident a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

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

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame D., née le 21/01/1988, est entrée au service de l'ASBL « X. » (laquelle exploite un centre d'hébergement pour personnes handicapées) le 8/12/2010 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée conclu à durée indéterminée et à temps partiel (et à partir du 02/02/2012 à temps plein) dans le cadre du plan « ACTIVA » pour y exercer les fonctions d'éducatrice spécialisée.

L'ASBL « X. » soutient qu'à plusieurs reprises, en cours d'exécution du contrat, elle a été confrontée à des difficultés suscitées par Madame D. qui a refusé d'exécuter les instructions et ordres lui transmis.

Le 07/02/2013, l'ASBL « X. » signifia à Madame D. son congé pour motif grave aux termes d'un courrier libellé comme suit :

*« Madame,  
Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Cette rupture de contrat prend effet à dater d'aujourd'hui à 12 heures, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et immédiatement impossible.  
Les faits constitutifs du motif grave nous sont connus depuis ce jour et sont décrits ci-après. A plusieurs reprises en date de ce jour, malgré plusieurs demandes de votre employeur, Monsieur W. Romuald, président de l'ASBL, devant témoins, vous avez refusé de monter au bureau. Vous vous emportez sans raison, criez sur votre supérieur sans connaître la raison de votre convocation. Il s'agit d'une réelle insubordination de votre part.  
Ces faits ne sont malheureusement pas des faits isolés ce qui rend toute collaboration future impossible.  
Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité.  
Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux.  
Nous vous prions d'agréer, chère Mademoiselle, nos salutations distinguées. »*

Un exemplaire sera aussi remis à Madame D. en mains propres laquelle indiquera manuscritement : *« Pour réception du document, mais je ne suis pas d'accord concernant les faits décrits dans ce document. Clé rendue ce jour. »*

Par lettre recommandée du 25/02/2013, l'organisation syndicale de Madame D. écrit à l'ASBL « X. » pour contester le motif grave et solliciter le paiement de l'indemnité de rupture correspondant à 3 mois de préavis.

Le 8/03/2013, l'ASBL « X. » adressa à l'organisation syndicale de Madame D. une lettre circonstanciée et détaillée par laquelle elle contesta les prétentions de Madame D..

Par lettre recommandée du 12/04/2013, l'organisation syndicale de Madame D. écrit à l'ASBL « X. » pour confirmer son précédent courrier et la mettre en demeure d'effectuer le paiement de l'indemnité de préavis de 3 mois de rémunération.

Faute pour l'ASBL « X. » de réserver suite aux revendications formulées par Madame D., cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Rétroactes de la procédure.**

Par requête contradictoire déposée au greffe le 23/07/2013, Madame D. a sollicité la condamnation de l'ASBL « X. » :

- à lui verser un montant de 8.866,47 € bruts, à titre d'indemnité de rupture ;
- à lui verser un montant de 130,44 € bruts, à titre de prime de fin d'année 2013 ;
- à lui délivrer les fiches de paie relatives aux montants sollicités, sous peine d'une astreinte de 20,00 € par jour, dans la quinzaine de la signification de la décision à intervenir ;
- à lui verser l'indemnité de procédure liquidée à 990,00 €.

Madame D. postulait, enfin, l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement prononcé le 24/11/14, le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons, déclara la demande de Madame D. recevable et fondée et la demande "reconventionnelle" de l'ASBL « X. » par laquelle elle sollicitait la tenue d'une enquête sur la matérialité des faits graves mentionnés dans le lettre de rupture recevable mais non fondée.

L'ASBL « X. » interjeta appel de ce jugement.

## **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :**

L'appelante entend replacer le licenciement pour motif grave signifié à Madame D. dans un contexte plus général révélant des difficultés dans le chef de cette dernière à accepter les décisions de son employeur, situation qui s'est traduite par des manifestations de colère et d'emportement de sa part.

Selon elle, le licenciement s'inscrit clairement dans le prolongement des tensions rencontrées avec Madame D..

L'appelante indique que l'objet de la convocation de Madame D. par Monsieur W., président de l'ASBL, portait sur le port de sa sacoche : il s'agissait pour l'employeur d'évoquer la problématique liée au port du sac en bandoulière par Madame D. et de la rappeler à l'ordre sur l'obligation de respecter les consignes de sécurité ainsi que les instructions données.

Elle reconnaît, toutefois, que Madame D. s'est emportée à l'égard de son supérieur hiérarchique dès lors que ce dernier refusait de la voir gagner son bureau accompagnée d'une tierce personne et que c'est en raison de ce « nouvel emportement », alors que la raison de la convocation ne lui avait pas été communiquée, qu'elle a décidé, compte tenu de l'attitude de Madame D. et de ses antécédents, de la licencier.

L'appelante estime ne pouvoir accepter pareil comportement constitutif d'une insubordination caractérisée de telle sorte que le licenciement pour motif grave est justifié.

A titre subsidiaire, elle stigmatise le refus affiché par le premier juge de lui permettre de tenir des enquêtes sur la matérialité des faits imputés à Madame D..

L'appelante réitère, en degré d'appel, pareille demande ainsi que la comparution personnelle des parties.

Elle fait également grief au premier juge de « voir dans le licenciement intervenu une mesure de rétorsion » à la plainte adressée le 23/01/2013 au SPF Emploi par Madame D. alors qu'elle ignorait l'objet de cette plainte.

Enfin, l'appelante sollicite que Madame D. « justifie de ses activités professionnelles depuis le jour de son licenciement jusqu'à aujourd'hui » et relève, à titre subsidiaire, que Madame D. ne produit aucune pièce justifiant le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et de la prime de fin d'année.

Elle s'oppose à la délivrance des documents sociaux sous astreinte ainsi qu'à sa condamnation aux dépens.

L'appelante sollicite la réformation du jugement dont appel.

**POSITION DE MADAME D..**

Madame D. relève que l'élément constitutif du licenciement pour motif grave lui signifié se résume à des faits constitutifs d'insubordination dès lors qu'elle aurait refusé de se rendre dans le bureau de la direction ou, à tout le moins, n'aurait pas accédé à cette requête immédiatement.

Cependant, note-t-elle, les événements qui se sont déroulés ce jour-là, le 07/02/2013, sont, en réalité, la conséquence d'une dégradation des relations entre parties qui trouve son origine dans le comportement irrespectueux adopté à son égard par Monsieur W., président de l'appelante.

Au demeurant, relève Madame D. les faits lui reprochés le 07/02/2013 ne sont pas matériellement établis : elle rappelle qu'elle n'a jamais refusé de se rendre dans le bureau de la direction mais qu'eu égard au comportement violent dont avait fait montre Monsieur W. à son égard, par le passé, elle a souhaité se faire accompagner par un témoin pour assister à l'entretien dont elle ignorait l'objet exact.

Elle souligne avoir gagné le bureau de Monsieur W., après avoir joint par téléphone son organisation syndicale, mais que son sort était déjà scellé avant même de pénétrer dans ce bureau.

Enfin, elle rejette les attestations de témoins produites par l'appelante en raison de leur absence de crédibilité et s'oppose à la demande de la comparution personnelle des parties et à la tenue d'enquêtes sollicitées par l'appelante.

Madame D. postule la confirmation du jugement dont appel sauf en ce qu'il a omis de condamner l'appelante aux intérêts légaux sur les sommes accordées par le premier juge.

#### **DISCUSSION – EN DROIT :**

##### **I. Fondement de l'appel principal**

##### **I. 1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave signifié à Madame D..**

##### **I. 1. A) Remarque préliminaire.**

Le congé est modalisé par le préavis, l'indemnité ou le motif grave.

En principe, l'auteur du congé (l'employeur ou le travailleur) choisit librement la modalité (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision.

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

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement du congé pour motif grave signifié par l'appelante à Madame D. aux termes de la lettre contenant la notification des fautes graves constitutives de motif grave remise à cette dernière le 07/02/2013.

I. **1. B) Appréciation du fondement du licenciement pour motif grave signifié à Madame D..**

a) le motif grave

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

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

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

1. L'existence d'un fait fautif (Cass. , 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).
2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

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

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



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

b) La précision des fautes graves constitutives de motif grave

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2<sup>ème</sup> éd., 2012, § 101, p.91).

La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi, au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave (C.T.Bruxelles (4<sup>e</sup> ch.), 12/01/2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7. Dans le même sens : C.T. Liège (section de Namur, 13<sup>e</sup> ch.), 13/03/2003, R.G. 6.932/01, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Liège (section de Namur, 3<sup>e</sup> ch.), 21/05/2001, R.G. 28.039/99, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Mons (5<sup>e</sup> ch.), 16/02/2001, R.G. 16.287, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Mons (5<sup>e</sup> ch.), 16/02/2001, R.G. 16.286, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Mons (4<sup>e</sup> ch.), 17/01/2001, R.G. 15.635, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08/06/1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16/12/1970, *Pas.*, 1971, p.369).

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (C.T. Mons (2<sup>e</sup> ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) (et les références citées). Dans le même sens : C.T. Liège (5<sup>e</sup> ch.), 20/03/2006, R.G. 33.137-05, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), point 5.2.).

En effet, comme l'enseignent Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « *la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification* » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 104).

En clair, la lettre de congé pour motif grave doit qualifier les faits en telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.

S'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture du contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision.

c) Le respect par l'appelante du double délai légal de trois jours

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « *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 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était 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, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée ou par exploit d'huissier (article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978) ou encore par la remise d'un écrit à l'autre partie (article 35, alinéa 6 de ladite loi). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

d) Application des principes au cas d'espèce soumis à la cour de céans.

Il n'est pas contesté que l'appelante a respecté le double délai de 3 jours visé par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3/7/78 qui, en l'espèce, est limité à un seul puisque la lettre de rupture contient, tout à la fois, la notification du congé pour motif grave ainsi que la notification des fautes graves constitutives de motif grave.

En effet, les faits litigieux se sont produits le 07/02/2013, jour de la remise de la lettre de rupture à Madame D..

Pour rappel, le lettre de rupture pour motif grave est rédigée comme suit :

*« Madame,*

*Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Cette rupture de contrat prend effet à dater d'aujourd'hui à 12 heures, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et immédiatement impossible.*

*Les faits constitutifs du motif grave nous sont connus depuis ce jour et sont décrits ci-après. A plusieurs reprises en date de ce jour, malgré plusieurs demandes de votre employeur, Monsieur W. Romuald, président de l'ASBL, devant témoins, vous avez refusé de monter au bureau. Vous vous emportez sans raison, criez sur votre supérieur sans connaître la raison de votre convocation. Il s'agit d'une réelle insubordination de votre part.*

*Ces faits ne sont malheureusement pas des faits isolés ce qui rend toute collaboration future impossible.*

*Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité.*

*Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux.*

*Nous vous prions d'agréer, chère Mademoiselle, nos salutations distinguées. »*

Telle que rédigée, la lettre de rupture pour motif grave pose question au regard de l'obligation de mentionner les griefs constitutifs de motif grave avec précision.

Comme le souligne avec pertinence B. PATERNOSTRE (« Recueil de jurisprudence, « Le motif grave », Kluwer, 2014, p. 186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

En l'espèce, aux termes de la lettre de rupture pour motif grave, l'appelante reproche à Madame D. deux griefs distincts :

- 1) avoir refusé, à plusieurs reprises, devant témoins, malgré les demandes réitérées de Monsieur W., président de l'ASBL « X. » de monter au bureau ;
- 2) s'être emportée sans raison, avoir crié sur son supérieur sans connaître la raison de la convocation. Ce fait est qualifié d'acte d'insubordination.

Très clairement, il ne saurait être fait grief à Madame D. de ne pas être montée dans le bureau de Monsieur W. puisque ce fait est démenti tant par l'appelante aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse (page 9) que par Madame F., directrice des établissements de l'appelante aux termes de son courrier du 08/03/2013 adressé à l'organisation syndicale de Madame D. (p. 5 dossier appelante).

En effet, aux termes de son courrier du 08/03/2013, Madame F. décrit les faits litigieux comme suit : « (...) lorsque Monsieur W. est descendu chercher votre affiliée, il n'a, en aucun cas, haussé la voix. Le ton était, certes, ferme mais ni plus ni moins (plusieurs personnes peuvent en témoigner)- lorsque Madame D. s'est finalement présentée au bureau, seuls Monsieur W. et moi-même étions présents. Il n'y avait pas le comité d'accueil décrit par Madame D.. De toute évidence, Madame D. n'a pas plus écouté que cela, puisque la raison de la convocation n'était pas celle qu'elle vous évoque (chose précisée à plusieurs reprises). Le motif de la convocation ne lui a même pas été donné au final ! ».

D'autre part, l'appelante décrit comme suit les événements litigieux aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel (p.9) :

*« A plusieurs reprises, le 7 février 2013, l'employeur invite Mme D. à se présenter à son bureau.*

*Il n'est pas admissible qu'un travailleur convoqué par son employeur s'y oppose, et exige la présence d'un tiers.*

*Lorsque l'intimée s'emporte, elle se trouvait au rez. Elle a eu l'occasion de s'emporter à l'égard de son supérieur car celui-ci était descendu la chercher. Par la suite, l'intimée est montée.*

*C'est précisément en raison de ce nouvel emportement avant que l'intimée n'accède au bureau de la direction (avant même de connaître la raison de sa convocation), que l'employeur compte tenu de l'attitude de l'intimée (voir les précédents), a pris la décision de la licencier.*

*Il n'est pas admissible que l'intimée s'énerve de manière irrespectueuse à l'égard de son employeur. Ce fait n'est pas isolé (voir antécédents).*

*La concluante ne peut accepter ce comportement qui est constitutif d'une insubordination caractérisée et qui justifie le licenciement pour motifs graves intervenu. »*

Ainsi, l'appelante ne saurait solliciter l'autorisation de prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, la matérialité du premier grief reproché à Madame D. étant son « refus de monter dans le bureau de Monsieur W. » puisqu'elle reconnaît, tant dans le cadre du débat judiciaire qu'avant l'engagement de la procédure judiciaire, par l'entremise de sa directrice, Madame F., que Madame D. a bien gagné le bureau de Monsieur W..

Il reste, dès lors, à examiner la matérialité du second manquement déduit de l'acte constitutif d'insubordination prêté à Madame D. dès lors qu'il lui est reproché « *de s'être emportée sans raison à l'encontre de Monsieur W. sans connaître la raison de sa convocation* ».

Ce manquement doit, en réalité, être analysé en relation avec le contexte de dégradation des relations entre parties dénoncée par l'organisation syndicale de Madame D. aux termes de son courrier du 25/02/2013 adressé à l'appelante : l'organisation syndicale de Madame D. entendait épingler des propos tenus notamment par des membres de la direction de l'appelante à l'adresse de son affiliée lesquels étaient révélateurs d'un manque total de respect à son encontre alors que l'article 16 de la loi du 3/7/78 exige de chaque partie à la relation de travail de se respecter mutuellement.

Dans son courrier en réponse du 08/03/2013, l'appelante, par l'entremise de Madame F., n'a pas nié la teneur des propos prêtés à des membres de la direction même si elle tente d'en édulcorer la portée en les justifiant par le contexte dans le cadre duquel ils ont été tenus ainsi que par la difficulté d'encadrer Madame D. au regard de son comportement vindicatif.

Le cour de céans peut, dès lors, parfaitement comprendre que, face au refus de Monsieur W. de divulguer l'objet de la convocation lui adressée le 07/02/2013, Madame D., échaudée par les difficultés relationnelles avec des membres de la hiérarchie, se soit emportée (la lettre de rupture n'évoque nullement qu'elle se serait emportée violemment comme l'appelante tente de le faire admettre à la lecture du fait côté à preuve par témoins) aux fins de connaître l'objet exact de l'entrevue à laquelle elle était conviée.

Il est symptomatique, à cet égard, de relever que tant l'appelante, aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, que Madame F., aux termes de son courrier du 08/03/2013, sont formels pour préciser que la manifestation d'énerverment de Madame D. a éclaté avant que ne lui soit communiqué le motif de la convocation : c'est dire que Madame D. avait toutes les raisons de s'inquiéter de l'objet exact de cette entrevue qui était susceptible de présenter un caractère disciplinaire (compte tenu des difficultés relationnelles entre parties) auquel cas elle était légitimement en droit de se faire assister par un délégué syndical comme le prévoient tant l'article 16 du règlement de travail que l'article 5 des conventions collectives de travail des 23/03/1978 et 26/06/1979 conclues au sein de la sous-commission paritaire 319.02 du secteur non marchand.

La volonté de se voir respecter par son employeur était à ce point essentielle dans le chef de Madame D. que cette dernière s'est vue contrainte de déposer une plainte informelle auprès du conseiller en prévention en date du 04/02/2012.

Très clairement, le comportement prêté à Madame D. le 07/02/2013 « à savoir s'être emportée sans raison, en criant sur son supérieur hiérarchique sans connaître la raison de sa convocation » ne constitue pas une faute grave susceptible de justifier son licenciement pour motif grave : le contexte tendu des relations entre parties alimenté par des propos irrespectueux voire déplacés tenus par des responsables de l'appelante à l'adresse de Madame D. (voir la lettre du 25/02/2013 de l'organisation syndicale de Madame D.) joint au refus manifesté par Monsieur W. de préciser à cette dernière le motif de sa convocation a pu légitimement la conduire à adopter un comportement empreint d'énerverment à l'égard de son supérieur hiérarchique sans que cette attitude soit constitutive d'un acte d'insubordination à son égard.

Il n'y a, dès lors, pas lieu de réserver suite à la demande d'enquêtes formulée par l'appelante sur ce second grief dont, au demeurant, le fait côté ne correspond pas au manquement précis mentionné aux termes de la lettre de rupture.

L'inutilité de la comparution personnelle des parties apparaît, également, évidente dès lors que chaque partie ne manquerait pas de réitérer sa thèse respective longuement débattue aux termes de leurs conclusions respectives.

Dès lors que la cour de céans refuse la caractérisation de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, elle n'a pas à examiner les faits ou antécédents (non autrement précisés du reste !) se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est nié (Cass., 07/04/2003, Pas., I, p. 739).

Il n'y a pas davantage lieu de réserver suite à la demande de justification des activités professionnelles de Madame D. depuis le jour du licenciement : il n'existe évidemment aucun intérêt pour l'issue du présent litige à vérifier si Madame D. a pu assurer son reclassement professionnel ou, au contraire, s'est vue contrainte de solliciter son admission au bénéfice des allocations de chômage.

Il s'impose de déclarer l'appel principal non fondé et, partant, de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions (sous réserve, toutefois, du fondement de l'appel incident) en ce compris celles fixant les montants dus par l'appelante à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année 2013 lesquels apparaissent justes et bien vérifiées au regard des pièces probantes produites par Madame D. à l'appui de son dossier.

Enfin, la demande de délivrance des documents sociaux sous astreinte apparaît fondée dès lors que l'appelante dispose du temps nécessaire pour les compléter avant que n'expire la période de 15 jours suivant la signification de l'arrêt.

## **II. Fondement de l'appel incident.**

A bon droit, Madame D. fait grief au premier juge d'avoir omis de condamner l'appelante aux intérêts légaux et judiciaires sur les montants dont elle lui est redevable.

Il y a lieu de déclarer l'appel incident fondé, et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a omis de condamner l'appelante aux intérêts légaux et judiciaires sur les montants faisant l'objet de la condamnation.

\*\*\*\*\*

**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 principal recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a omis de condamner l'appelante aux intérêts légaux et judiciaires dus sur les sommes faisant l'objet de la condamnation ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire, condamne l'ASBL « X. » aux intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts (8.866,47€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 130,44€ à titre de prime de fin d'année 2013) dus à dater de l'exigibilité de ces sommes jusqu'à parfait payement, sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux ;

Condamne l'ASBL « X. » aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Madame D. à la somme de 990€ étant l'indemnité de procédure de base ;

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

Xavier VLIEGHE, président,  
Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,  
Annie FRERE, 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 conseiller social Pierre KOCH et madame le conseil social Annie FRERE par :

Xavier VLIEGHE, président,  
Assisté de :  
Chantal STEENHAUT, greffier,



**Et prononcé** en langue française à l'audience publique extraordinaire du 29 juin 2016 de la 1<sup>ère</sup> chambre par Xavier VLIEGHE, président, présidant la chambre, assisté de Chantal STEENHAUT, greffier.