

Rep. N° 2012/3063

R.G.N°2010/AB/948

le feuillet.

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 décembre 2012

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

S EN CIEL ET COMPAGNIE SPRL, dont le siège social est établi  
à 1160 BRUXELLES, Avenue JF Leemans 41,  
partie appelante au principal et intimée sur incident,  
représentée par Maître ROLAND loco Maître SIMONART Philippe,  
avocat à 1050 BRUXELLES,

Contre :

M                      J

partie intimée au principal et appelante sur incident,  
représentée par Maître CHAPELLE Olivier, avocat à 1170  
BRUXELLES,

★

★

★

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

## I. LES FAITS

La SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE exploite une crèche. La gérante de la SPRL, Madame P , est également directrice de la crèche.

Madame J M a été engagée par la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE à partir du 14 avril 2005 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour effectuer les tâches suivantes : « soins des enfants / intendance ».

Madame J M s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 23 mars 2007.

Le 5 avril 2007, elle a déposé une plainte pour harcèlement moral auprès du SPF Emploi et travail.

Le 30 juillet 2007, elle s'est rendue en compagnie d'une ancienne collègue licenciée (Madame A ) auprès de l'organisme de contrôle, Kind en Gezin, pour y dénoncer certains faits relatifs au fonctionnement de la crèche.

Kind et Gezin a effectué une inspection sur place le 6 août 2007.

Le 8 août 2007, la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE a licencié Madame J M sans indemnité ni préavis. Le motif grave invoqué pour justifier cette décision lui a été notifié dans les termes suivants :

*« En date du 6 août 2007, nous avons en effet acquis la connaissance certaine des faits décrits ci-après. Nous estimons que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnel.*

*En effet, nous avons pris connaissance par l'organisme officiel Kind en Gezin du fait que durant votre congé de supposé maladie vous avez déposé des plaintes diffamatoires à notre égard ainsi qu'a celui de la crèche, sans aucun fondement. L'inspectrice en charge du dossier nous ayant montré le rapport des plaintes que vous avez formulé. Et ce devant 3 témoins. Le propos tenu dans cette plainte démontre à suffisance l'impossibilité de pouvoir poursuivre la collaboration professionnelle. C'est propos nuise gravement au bon fonctionnement de la crèche et entraîne des pertes économique sans précédent.*

*Nous tenons à vous faire savoir que si vous aviez des remarques à formuler il était de votre obligation de nous en aviser en interne au préalable.*

*Suite à ces propos diffamatoire et dommage causé, je me réserve le droit de déposer plainte avec constitution de partie civile à votre rencontre »*  
(sic).

## II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame J M a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE à lui payer :

- 1.452,92 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 7.555,24 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 7.555,24 euros brut à titre d'indemnité de protection,

sommes à majorer des intérêts et des dépens.

Elle a également demandé la condamnation de la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE à lui délivrer les documents sociaux relatifs aux montants faisant l'objet d'une condamnation.

Par un jugement du 7 juin 2010, le Tribunal du travail de Nivelles a condamné la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE à payer à Madame J M :

- 1.452,93 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 7.555,24 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif
- 1.100 euros à titre d'indemnité de procédure.

Le Tribunal a déclaré la demande d'indemnité de protection non fondée.

Il a débouté Madame J M de sa demande de condamnation à la délivrance de documents sociaux.

### III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE a fait appel de ce jugement le 15 octobre 2010.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 novembre 2010, prise à la demande conjointe des parties.

Madame J M a déposé des conclusions le 8 février 2011, des conclusions additionnelles et de synthèse le 8 juillet 2011 et des ultimes conclusions de synthèse le 7 octobre 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE a déposé des conclusions le 9 mai 2011 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 8 septembre 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 octobre 2012 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. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

##### **L'appel principal**

La SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE fait appel du jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer à Madame J M une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité pour licenciement abusif et une indemnité de procédure.

Elle demande à la Cour de déclarer toutes les demandes de Madame J M non fondées et de la condamner aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

##### **L'appel incident**

Madame J M demande à la Cour de confirmer le jugement du Tribunal du travail et de majorer les condamnations des intérêts compensatoires puis judiciaires calculés au taux légal sur les montants bruts depuis le 8 août 2007.

Madame J M n'a pas interjeté appel incident du jugement dans la mesure où il l'a déboutée de ses demandes d'indemnité de protection et de documents sociaux. Le jugement est dès lors devenu définitif sur ces deux chefs de demande. La Cour n'en est pas saisie.

Madame J M demande la condamnation de la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE aux dépens des deux instances.

#### **V. EXAMEN DE LA CONTESTATION**

##### **1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis**

La SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE doit payer à Madame J M une indemnité compensatoire de préavis de 1.452,93 euros brut, à majorer des intérêts.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

##### **1.1. Le licenciement pour motif grave**

##### **1.1.1. Le litige dont la Cour est saisie**

Les parties concordent pour considérer que le motif grave invoqué par la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE est le dépôt d'une plainte par Madame J M auprès de Kind en Gezin le 30 juillet 2007, dont le contenu est résumé dans le rapport de Kind en Gezin du 6 août 2007.

Madame J M ne critique pas le jugement en ce qu'il a considéré que la notification du licenciement le 8 août 2007 n'était pas tardive.

La contestation soumise à la Cour se concentre sur la qualification des faits. Madame J M conteste avoir commis une faute grave en déposant plainte auprès de Kind en Gezin le 30 juillet 2007.

### 1.1.2. Les principes relatifs au motif grave

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 en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152). 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 (Cass., 20 novembre 2006, [www.cass.be](http://www.cass.be), n° JC06BK1).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique notamment un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152).

### 1.1.3. Application des principes en l'espèce

#### 1.1.3.1. Le contexte

Les faits reprochés à Madame J M doivent être situés dans le contexte propre à la crèche au cours de l'année 2007. Ce contexte se caractérise par une instabilité importante et l'expression du mécontentement de plusieurs parents et membres du personnel.

Ainsi, l'organisme Kind en Gezin a-t-il reçu des plaintes anonymes le 6 juin et le 13 juin 2007, des plaintes émanant de parents le 19 juin et le 26 juillet 2007 et, le 25 juin 2007, une information de l'AFSCA, elle-même contactée par une personne anonyme.

Une première inspection a eu lieu le 28 juin 2007. Le rapport indique notamment que la directrice a connu de nombreuses difficultés avec son personnel en 2007 et qu'il y a eu une rotation importante de personnel durant cette année.

Enfin, plusieurs parents ont retiré leur enfant de la crèche en raison de leur mécontentement concernant l'encadrement, les repas, la sécurité, l'hygiène, etc.

#### *1.1.3.2. Les faits dénoncés et établis*

Parmi les faits dénoncés à Kind en Gezin par Madame J M et son ancienne collègue le 30 juillet 2007, certains se sont avérés exacts :

- Concernant l'alimentation :

L'inspectrice de Kind en Gezin n'a pas constaté elle-même d'infraction aux normes, mais son rapport se réfère à une intervention de l'inspection de l'alimentation qui a donné lieu à des observations auxquelles la directrice avait l'obligation de donner suite avant le 7 septembre 2007, sous peine que la procédure de fermeture soit entamée par la commune. La menace de fermeture suppose le constat d'infractions graves aux règles concernant l'alimentation.

De plus, l'arrêt de la Cour d'appel de Bruxelles, chambre des mises en accusation, du 28 janvier 2009 (concernant Madame A ), fait état de ce que différents éléments ont été pointés dans le rapport du Laboratoire intercommunal bruxellois de chimie et de bactériologie du 27 juin 2007 et d'un rapport de l'AFSCA du 25 juin 2007, défavorables pour certains éléments contrôlés.

- Concernant l'infrastructure :

L'inspection du 28 juin 2007 a permis de constater la présence d'une tache de moisissure et d'un trou dans un mur derrière un lit d'enfant. Lors de l'inspection du 6 août 2007, ce mur avait été réparé, mais présentait à nouveau des traces d'humidité.

- Concernant la sécurité :

Des sacs-poubelle, fermés, étaient accessibles aux enfants lorsqu'ils jouaient dehors. Ce fait a été constaté lors des inspections du 28 juin et du 6 août 2007.

Lors d'une inspection ultérieure effectuée le 6 avril 2009, il a été constaté que les fiches d'information contenant les données personnelles des enfants ne se trouvaient pas sur place.

Il est dès lors établi que la plainte était fondée sur certains points.

*1.1.3.3. Les faits dénoncés mais non établis*

Sur d'autres points, la véracité des déclarations de Madame J M n'est pas établie. La SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE lui reproche tout particulièrement d'avoir porté des accusations graves relatives à des faits susceptibles d'être qualifiés de maltraitance d'enfants : les enfants sont frappés lorsqu'ils ne veulent pas dormir, un enfant a été lavé avec de l'eau froide, il n'y a pas de temps pour faire des activités ludiques avec les enfants, il est interdit de les prendre dans les bras pour les câliner.

Ceci pose le délicat problème de la dénonciation, par un travailleur, de faits de maltraitance imputés à son employeur (voyez notamment à ce sujet l'arrêt Heinisch de la Cour européenne des droits de l'homme du 21 juillet 2011, requ. n° 2874/08).

Dans l'appréciation du comportement d'un travailleur auteur d'une dénonciation, le juge doit effectuer la balance entre des droits et obligations ainsi que des intérêts opposés : d'une part, l'obligation de loyauté du travailleur envers son employeur et l'intérêt de celui-ci à ce que sa réputation et son fonctionnement ne soient pas mis en péril ; d'autre part, le droit du travailleur à la liberté d'expression et l'intérêt général de voir cesser les faits dénoncés.

Il y a lieu de tenir compte, dans la recherche de cet équilibre, de la qualité du destinataire de la dénonciation : une dénonciation auprès de l'autorité compétente doit être appréciée différemment d'une campagne de presse. En l'occurrence, Madame J M a rapporté des faits à l'autorité compétente pour surveiller le milieu d'accueil. Il n'est pas établi qu'elle aurait propagé des accusations ou des rumeurs auprès d'autres personnes, telles que par exemple les parents ou la presse. Elle a ainsi choisi la voie la plus indiquée et la moins dommageable pour son employeur.

L'objet de la dénonciation doit également être pris en considération. En l'occurrence, Madame M a dénoncé des faits susceptibles d'être qualifiés de maltraitance. La protection de personnes particulièrement vulnérables, à savoir des enfants en bas âge, est donc en jeu. Il ne s'agit pas uniquement de la situation professionnelle de Madame M, mais bien d'une question qui relève de l'intérêt général et de la protection de l'enfance.

La véracité ou la fausseté des faits dénoncés importe également. Dans le cadre d'un licenciement pour motif grave, c'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer le caractère mensonger de la dénonciation. En l'occurrence, une partie des faits rapportés à Kind en Gezin ont été vérifiés. Les faits susceptibles d'être qualifiés de maltraitance n'ont pas été vérifiés, mais il n'est pas établi non plus qu'ils ne se seraient pas produits. Le caractère mensonger de la dénonciation n'est donc pas prouvé par la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE.

L'intention du dénonciateur est aussi un élément pertinent pour l'appréciation. En l'occurrence, aucun élément du dossier n'indique que Madame J M aurait agi dans le but de nuire à la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE. Elle affirme avoir agi par souci des enfants. Le contraire n'est pas prouvé par la SPRL, qui supporte la charge de la preuve. La dénonciation de Madame M concorde d'ailleurs avec d'autres plaintes, émanant notamment de parents, et doit être considérée dans un contexte de grande

instabilité et de manque de confiance de parents et de membres du personnel à l'égard de la directrice.

Enfin, le préjudice causé à la SPRL par la dénonciation est modéré. En effet, la démarche de Madame M a donné lieu à une inspection de Kind en Gezin, au cours de laquelle la directrice a pu s'expliquer et répondre aux critiques. Il n'est pas établi que Madame M serait responsable d'une « perte économique sans précédent » car l'ASBL ne prouve pas qu'elle aurait diffusé ses griefs auprès d'autres personnes, notamment des parents.

#### *1.1.3.4. Conclusion*

La Cour considère qu'en informant exclusivement l'autorité compétente pour surveiller la crèche de faits portant atteinte au bien-être et à la sécurité des enfants, sans qu'il soit établi que ces accusations sont mensongères ou portées dans l'intention de nuire, Madame J M n'a pas commis de faute.

A fortiori cette démarche ne peut-elle pas être qualifiée de faute grave.

Le licenciement pour motif grave est injustifié.

#### 1.2. L'indemnité compensatoire de préavis

Ayant été licenciée sans motif grave, Madame J M a droit à une indemnité compensatoire de préavis. Le montant de la condamnation n'étant pas contesté par la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE à titre subsidiaire, il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point. L'indemnité doit être majorée des intérêts.

### 2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

**La SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE doit payer à Madame J M une indemnité pour licenciement abusif de 7.555,24 euros brut, à majorer des intérêts.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### 2.1. Les principes

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'employeur invoque un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier



est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable. En effet, l'objectif poursuivi par le législateur est d'interdire le licenciement manifestement déraisonnable d'un ouvrier (Cass., 22 novembre 2010, JTT, 2011, p. 3).

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur. Il lui incombe également de prouver que le motif de licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi tel qu'il vient d'être rappelé, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

## 2.2. Application des principes en l'espèce

Madame J M a été licenciée en raison de sa conduite, à savoir sa démarche effectuée auprès de Kind en Gezin.

Il a déjà été exposé que cette démarche n'était pas fautive.

Le motif de licenciement n'était dès lors pas légitime. La Cour le considère comme manifestement déraisonnable.

Dès lors, la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis. Le montant de la condamnation n'étant pas contesté à titre subsidiaire, il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point également. L'indemnité doit être majorée des intérêts.

## VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé; confirme les condamnations décidées par le Tribunal du travail de Bruxelles;**

**Déclare l'appel incident recevable et fondé; condamne la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE à payer à Madame J M les intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement abusif au paiement desquels le Tribunal l'a condamnée; les intérêts sont à calculer au taux légal depuis le 8 août 2007;**

**Condamne la SPRL S EN CIEL ET COMPAGNIE à payer à Madame J M les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 990 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.**

Ainsi arrêté par :

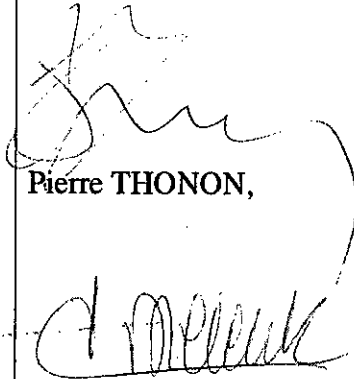
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Pierre THONON, conseiller social au titre d'employeur,

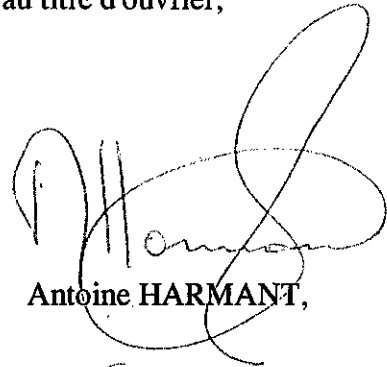
Antoine HARMANT, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de :

Alice DE CLERCK, greffier



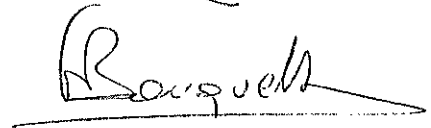
Pierre THONON,



Antoine HARMANT,



Alice DE CLERCK,



Fabienne BOUQUELLE,

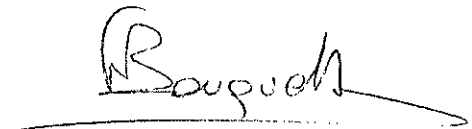
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 3 décembre 2012, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Alice DE CLERCK, greffier



Alice DE CLERCK,



Fabienne BOUQUELLE,