



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2021 /</b>
Date du prononcé <b>6 janvier 2021</b>
Numéro du rôle <b>2017/AB/668</b>
Décision dont appel <b>15/13190/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

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

**Le CPAS D'EVERE**, dont le siège social est établi à 1140 BRUXELLES, Square S. Hoedemaekers,  
11,  
partie appelante,  
représentée par Maître Joëlle SAUTOIS, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

**Madame C. P.**,  
partie intimée,

représentée par Maître Hervé HERION, avocat à 1180 BRUXELLES, avenue Molière, 256

★

★   ★

Vu l'appel interjeté par le Cpas d'Evere contre le jugement contradictoire prononcé le 20 avril 2017 par la 1ère chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 15/13190/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 17 juillet 2017;

Vu l'ordonnance du 6 septembre 2017 fixant les délais de conclusions sur lesquels les parties se sont mises d'accord et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 25 novembre 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

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

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

### **II. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

Par jugement du 20 avril 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande de Madame C. P. recevable et largement fondée dans la mesure définie ci-dessous ;*

*Condamne le C.P.A.S. d'Evere à payer à Madame C. P. la somme suivante:*

*- 38.675,19 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;  
à augmenter des intérêts légaux et judiciaire calculés comme de droit sur ces sommes à partir du 1.10.2015, puis sous déductions des retenues obligatoires ;*

*Condamne le C.P.A.S. d'Evere aux dépens, liquidés dans le chef de Madame C. P. à la somme de 2.400 € correspondant à l'indemnité de procédure ;*

*Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie”.*

### **III. L'OBJET DE L'APPEL ET DES DEMANDES EN APPEL.**

L'appel principal formé par le Cpas d'Evere a pour objet de réformer le jugement dont appel et de condamner madame C.P. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (2 x 2.400,00 €).

A titre subsidiaire, le Cpas d'Evere sollicite de dire pour droit que l'indemnité compensatoire de préavis est équivalente à 9 mois et 11 semaines de rémunération.

Madame C. P. sollicite en appel, outre la confirmation du jugement dont appel, la condamnation du Cpas d'Evere à payer :

-à partir du 14 novembre 2017 l'anatocisme sur le montant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 38.675,19 euros bruts et à nouveau des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement

-à partir du 25 mars 2019 l'anatocisme sur le montant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 38.675,19 euros bruts et à nouveau des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement

Cette demande n'ayant pas été formulée en 1<sup>ère</sup> instance, il ne s'agit pas en tant que tel d'un appel incident.

#### **IV. EXPOSE DES FAITS**

En date du 1<sup>er</sup> octobre 1999, madame C. P., née le 1971 (qui avait déjà travaillé comme intérimaire pour le Cpas d'Evere à partir du 15 juillet 1998), a été engagée par le Cpas d'Evere dans les liens d'un contrat de travail pour travailler en qualité d'assistante administrative dans le cadre du Maribel social. Le contrat était conformément à son article 5 conclu pour une durée maximale de deux ans.

Ce contrat de travail a été prolongé à plusieurs reprises.

Il a été converti en contrat à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2003 suite à une délibération du Conseil du Cpas d'Evere du 28 avril 2004.

Lors de son entretien de fonctionnement du 28 mars 2013 avec sa supérieure hiérarchique, madame B., entretien portant sur la période d'évaluation de 2003 à 2013, un rapport a été établi mentionnant s'agissant des points à améliorer énoncés sous D: « *surveiller ton comportement, ta façon de communiquer avec tes supérieurs et tes collaborateurs, garder tes distances, respecter la hiérarchie* ». Ledit rapport mentionne également sous E : « *C.P., tu communique parfois ton incapacité de mener à bien les tâches qui te sont confiées ; pas le temps, autre chose à faire, pourquoi moi ? je ne comprends pas, je ne trouve pas etc... Je sais que tu connais le fonctionnement du Centre, que tu maîtrises les tâches qui te sont confiées mais tu manques de motivation, d'analyse, de réflexion et de l'indépendance. Ta façon de communiquer choque plus d'une personne et sème des tensions inutiles. Ta personnalité n'est pas toujours reconnue, comprise et souvent mal interprétée. Ne réagit pas à chaud, prends le temps d'écouter d'analyser les propos de ton interlocuteur* ».

Par mail du vendredi 29 mai 2015, madame B. a informé madame C. P. que suite à la prolongation du certificat médical de Jessica, elle la chargeait de l'inscription journalière du courrier jusqu'à nouvel ordre.

Selon trois collègues de travail (voir leurs mails adressés le 3 juin 2015 à madame B.), madame C. P. aurait prononcé des insultes vraisemblablement à l'encontre de madame B. mais hors sa présence lorsqu'elle prit connaissance le lundi 1<sup>er</sup> juin 2015 de la demande de cette dernière de s'occuper de l'inscription journalière du courrier.

En date du 2 juin 2015, madame C. P. a eu un entretien avec madame B. à propos de l'organisation du travail au sein du département finances.

Selon les mêmes trois collègues (voir les mails précités du 3 juin 2015), madame C. P. aurait à nouveau prononcé des insultes à l'encontre de madame B. hors sa présence après avoir quitté son bureau.

En date du 3 juin 2015, madame C. P. a été entendue par le président et par le secrétaire du Cpas d'Evere faisant fonction afin qu'elle précise si elle avait bien réceptionné le mail envoyé par madame B. le 29 mai 2015, si elle avait refusé d'exécuter les tâches et si elle avait insulté madame B. à la sortie de son bureau. Madame C. P. a reconnu avoir reçu le mail du 29 mai 2015 mais a contesté avoir refusé d'exécuté les tâches et avoir insulté madame B. à la sortie de son bureau.

Madame C. P. a été absente du 9 juillet 2015 au 7 septembre 2015 en raison de ses vacances et, ensuite, pour raisons médicales.

Par mail du 28 août 2015, madame D., responsable du département des ressources humaines, a informé madame Q., Secrétaire du Cpas d'Evere que le 27 août 2015 à 13h20, Marina avait reçu un appel téléphonique de madame C. P. qui était très en colère d'avoir reçu une convocation du médecin-contrôle de Mensura l'invitant à se présenter à son cabinet vu son absence lors du contrôle à domicile et qu'elle s'était plainte d'un ton très agressif qu'elle disposait de deux sonnettes à son habitation et que le médecin-contrôle avait sonné à la mauvaise sonnette.

Par lettre du 8 septembre 2015 signée par le président et par le secrétaire du Cpas d'Evere, madame C. P. a été convoquée à la séance du Conseil de l'action sociale du Cpas d'Evere du 30 septembre 2015 à 18h30 en vue d'une audition à propos de différents faits reprochés liés à son comportement constituant un non-respect de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 et des articles 53, 54 et 58 du règlement de travail. La lettre l'informait qu'à l'issue de son audition pour laquelle elle avait droit d'être assistée d'un conseil ou d'un délégué syndical, un vote du Conseil de l'action sociale interviendrait sur la rupture ou non, pour motif grave ou non, de son contrat de travail.

Madame C. P. s'est rendue à cette audition, assistée par son conseil monsieur T.

Un procès-verbal a été dressé à l'issue de l'audition que madame C. P. n'a pas signé. Le procès-verbal contient la mention manuscrite : « *au moment de soumettre ce projet de pv à*

*l'intéressé et son conseil, nous sommes amenées à constater qu'à 22h15, ils ont quitté le Cpas. Il nous est impossible de leur soumettre pour signature ».*

Selon les termes de ce procès-verbal, parmi les questions posées par la président du Cpas d'Evere et les réponses apportées par madame C. P., il peut notamment être relevé ce qui suit :

*Le Président fit notamment remarquer que : « Lors de votre audition du 3 juin 2015, vous avez déclaré que vous n'aviez pas refusé d'exécuter la mission qui vous avait été confiée par votre responsable suite à l'absence de l'une de vos collègues.*

*Or il ressort de l'instruction de ce dossier que l'inscription du courrier n'avait pas été effectuée le 1<sup>er</sup> juin 2015 et que votre responsable a dû vous adresser un second e-mail le 2 juin 2015 afin de vous enjoindre d'effectuer la tâche qui vous avait été confiée.*

*Est-ce que vous maintenez votre déclaration du 3 juin 2015 par laquelle vous affirmez n'avoir jamais contesté d'instruction de votre responsable ».*

Madame C. P. a répondu comme suit : *« Le courrier a été fait. Oui je maintiens ma déclaration ».*

Le président a ensuite abordé un autre point :

*« Les 1<sup>er</sup> et 2 juin 2015, suite aux instructions reçues par Mme L. B. concernant l'inscription du courrier vous auriez proféré des injures à l'encontre de votre responsable dans le bureau collectif du Département des finances en présence de vos collègues.*

*Lors de votre audition du 3 juin 2015, vous avez déclaré que vous n'aviez pas proféré d'injures à l'encontre de votre responsable.*

*Or, trois membres du Département des finances présents dans le bureau collectif les 1<sup>er</sup> et 2 juin 2015 affirment vous avoir entendu traiter votre responsable de « connasse ».*

*Maintenez-vous les termes de votre audition du 3 juin 2015 selon lesquels vous n'avez jamais insulté votre responsable, Mme L. B. ? ».*

Madame C. P. n'a pas répondu à la question mais son conseil a invoqué une violation des droits de la défense (à défaut d'avoir eu connaissance des 3 attestations) et a indiqué que madame C. P. n'avait jamais insulté sa responsable.

Le président a enfin abordé la question d'un entretien téléphonique avec le département des ressources humaines :

*« Le 27 août 2015, vous avez reçu une convocation pour un contrôle médical. Suite à la réception de cette convocation, vous avez téléphoné au Département des ressources humaines du Cpas pour expliquer que votre domicile comporte deux sonnettes.*

*Votre interlocuteur au département des ressources humaines s'est plaint de votre agressivité durant cet entretien téléphonique.*

*Mme D. qui était également présente dans le bureau lors de votre entretien téléphonique a confirmé, lors de l'instruction de ce dossier, le ton particulièrement agressif que vous aviez utilisé.*

*Quelle est votre version des faits ? ».*

Madame C. P. a apporté la réponse suivante :

*« J'ai téléphoné à M., je lui ai parlé normalement. Je lui ai expliqué pour les deux sonnettes. Maintenant, si elle s'est sentie agressée... Je l'ai revue après ».*

Son conseil a demandé des précisions sur la teneur de cette communication et si elle était agressive.

La secrétaire du Cpas d'Evere a répondu comme suit : *« oui, un problème de ton, de forme, etc. »*

A l'issue de cette audition, le Conseil de l'Action sociale a décidé de licencier madame C. P. pour motif grave.

Par lettre recommandée du 1<sup>er</sup> octobre 2015, le Cpas d'Evere a notifié à madame C. P. son licenciement pour motif grave libellé comme suit :

*« Par la présente, nous mettons fin à votre contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité.*

*Le Conseil de l'Action Sociale a été informé en séance du 30 septembre 2015 des faits suivants qui rendent définitivement et immédiatement impossible toute poursuite de la collaboration :*

*1. le 1er et le 2 juin 2015, vous avez insulté votre supérieur hiérarchique — Madame B. — de « connasse » dans le bureau collectif du Département des finances du CPAS.*

*Interrogée le 3 juin 2015 par Monsieur le Président et Madame la Secrétaire f.f., vous avez nié avoir proféré ces insultes.*

*Vos déclarations ont toutefois été contredites par le témoignage de trois membres du Département finances présents dans le bureau collectif le 1er et le 2 juin 2015.*

*Le fait d'insulter votre supérieur hiérarchique devant plusieurs de vos collègues constitue une méconnaissance grave de l'obligation de respect et d'égards mutuels que se doivent les parties au contrat de travail.*

*La gravité de ce comportement est renforcée par le fait qu'il vous avait été demandé, lors de votre entretien de fonctionnement du 28 mars 2013, de surveiller votre comportement, de respecter votre hiérarchie ainsi que votre façon de communiquer avec vos supérieurs.*

*2. Le 1er et le 2 juin 2015, vous avez fait preuve d'insubordination à l'égard de votre supérieur hiérarchique -Madame B.- en refusant d'exécuter une demande légitime qui vous était adressée.*

*En effet, par courrier électronique du 29 mai 2015, votre supérieur hiérarchique a sollicité que vous assuriez l'inscription journalière du courrier du Département des finances durant l'absence pour maladie de l'une de vos collègues.*

*L'exécution de cette tâche était indispensable afin d'assurer la continuité du service au sein du Département finances.*

*Vous avez toutefois refusé d'exécuter cette tâche et votre supérieur a été contraint de vous adresser une nouvelle demande par courrier électronique du 2 juin 2015.*

*Interrogée le 3 juin 2015 par Monsieur le Président et Madame la Secrétaire f.f., vous avez nié avoir refusé d'exécuter les tâches qui vous étaient confiées.*

*Vos déclarations sont toutefois contredites par les éléments du dossier et, notamment, par les courriers électroniques échangés avec votre supérieur hiérarchique le 2 juin 2015.*

*Ce comportement est constitutif d'insubordination et entre en méconnaissance avec l'article 58 du règlement de travail du CPAS qui impose aux travailleurs de respecter les instructions de leurs supérieurs hiérarchiques.*

*3. Lors d'un entretien téléphonique du 27 août 2015 à 13h20, vous avez agressé verbalement une collaboratrice du service des ressources humaines suite à votre convocation par le médecin contrôle désigné par le CPAS.*

*L'agressivité dont vous avez fait preuve à l'égard d'une de vos collègues constitue un comportement inacceptable dans une relation de travail.*

*La gravité de ce comportement est renforcée par le fait qu'il vous avait été demandé, lors de votre entretien de fonctionnement du 28 mars 2013, de surveiller votre façon de communiquer avec vos supérieurs et vos collaborateurs.*

*Votre attention avait également été attirée, lors de cet entretien de fonctionnement, sur le fait que votre façon de communiquer choquait plus d'une personne et générait des tensions au sein du CPAS.*

*Les éléments qui précèdent entraînent une rupture immédiate et définitive de la confiance devant présider à la relation contractuelle ».*

Le formulaire C4 établi le 1<sup>er</sup> octobre 2015 mentionne comme motif précis du chômage :  
*« Faute grave : tenue de propos dénigrants et insultants à l'égard de l'employeur, acte d'insubordination, agressivité à l'égard d'un collègue ».*



## V. DISCUSSION.

### Les principes.

L'article 35 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.*

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 ».*

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:

*« 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 trois jours ouvrables au moins ».*

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p.390 ; Cass.,8 novembre 1999,J.T.T.,2000,p. 210; Cass.,7 décembre 1988,R.W.,1999-2000,p.848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p. 390; Cass.,28 février 1994,J.T.T.,1994,p. 286).

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

En matière de mode de preuve, la Cour du travail de Bruxelles a relevé à juste titre ce qui suit quant aux attestations déposées par des parties:

*« La loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, a introduit les articles 961/1 à 961/3 dans le Code judiciaire. L'idée à la base de ces nouveaux textes était d'apporter une solution au problème de l'arriéré judiciaire, en réglementant la production d'attestations par des tiers, de manière à éviter la lourdeur et la lenteur excessives des procédures judiciaires avec convocations de témoins (Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 4 et 5 et 0075/003, p. 4).*

*L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :*

*« (...)*

*L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.*

*L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».*

*Pour ce faire, le législateur s'est inspiré du droit français. Les articles 200 à 203 du Nouveau Code de procédure civile prévoient en effet des règles très proches de celles introduites en droit belge par la loi du 16 juillet 2012. Le texte de l'article 202 du Nouveau Code de procédure civile est identique à l'article 961/2 du Code judiciaire en ce qui concerne les mentions exigées dans l'attestation.*

*La question se pose de savoir quelles conséquences il faut tirer en présence d'attestations ne répondant pas au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire. Notre législateur estimait « que le nouveau texte devrait recevoir, en droit belge, la même interprétation que celle qui lui est donnée en France. En effet, selon la jurisprudence française, les règles de forme prévues pour les attestations ne sont pas prescrites à peine de nullité. Il appartient dès lors au juge du fond d'apprécier souverainement si une attestation, non conforme aux spécifications énoncées dans la loi, présente ou non les garanties suffisantes pour pouvoir être prises en compte dans les débats » (Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, p. 5).*

*La Cour de cassation française a en effet considéré que les règles édictées par l'article 202 du Nouveau Code de procédure civile ne sont pas prescrites à peine de nullité et a ainsi décidé que la cour d'appel avait violé cette disposition, en écartant des débats des attestations produites par l'épouse dès lors qu'elles ne répondaient pas aux conditions prévues par l'article 202 du Nouveau Code de procédure civile, au motif qu'elles ne précisaient pas qu'elles avaient été établies pour être produites en justice en connaissance des sanctions applicables en cas de fausses attestations (Cass., 1<sup>re</sup> ch. civ., 30 novembre 2004, pourvoi n° 03-19190, Bull. civ., 2004, I, n° 292, p. 245).*

*La cour estime qu'il convient de faire application de cette jurisprudence, de telle manière que le simple fait que des attestations ne répondent pas aux prescrits de l'article 961/2 du Code judiciaire, ne peut entraîner leur nullité.*

*Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.*

*Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales (C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 336-338).*

La Cour de Cassation belge a depuis lors pris position sur les articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire en ces termes :

*« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.*

*Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.*

*Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).*

## **Application.**

### Sur le respect du délai de 3 jours.

Le Conseil de l'action sociale d'un Cpas est l'organe compétent pour licencier un agent contractuel. En effet, dès lors que l'article 43 de la loi du 8 juillet 1976 sur les Cpas rend le Conseil de l'action sociale compétent pour recruter les agents, la Cour partage l'interprétation du Conseil d'Etat selon laquelle « *en vertu du principe du parallélisme des compétences, l'autorité compétente pour licencier un agent contractuel est, à défaut de disposition expresse en sens contraire, la même que celle qui est compétente pour l'engager, à savoir, en l'espèce, le conseil de l'action sociale* » (CE, 19 janvier 2016, n°233.501, [raad.vst-consetat.be](http://raad.vst-consetat.be)).

Le délai de 3 jours ouvrables commence dès lors à courir à partir du moment où le Conseil de l'action sociale du Cpas d'Evere a eu connaissance des faits reprochés à madame C. P., soit le 30 septembre 2015.

Le licenciement étant intervenu le 1<sup>er</sup> octobre 2015, l'a été dans le délai de 3 jours ouvrables à partir de la connaissance des faits.

Sur l'existence d'un motif grave de rupture.

Quand bien-même le Cpas d'Evere ne dépose pas à son dossier d'appel d'attestations conformes aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire, la Cour estime qu'il résulte de la lecture combinée des trois mails du 3 juin 2015 et trois attestations allant dans le même sens (des 19 et 2 juillet 2015) émanant de collègues de travail de madame C. P., à savoir madame W., madame P. et monsieur K., que madame C. P. énervée à la lecture le 1<sup>er</sup> juin 2015 du mail de sa supérieure hiérarchique, madame B., lui demandant de s'occuper de l'inscription du courrier, et énervée au retour d'un entretien avec sa responsable le 2 juin 2015, a prononcé les mots « connasse » pour désigner vraisemblablement sa supérieure hiérarchique.

La description des lieux résultant des schémas et photos déposées au dossier du Cpas d'Evere mettent en évidence que madame C. P. partage un bureau d'une superficie de 23 m<sup>2</sup> avec madame T. (dont la table de travail se situe en face de la sienne) et avec madame W. et monsieur K. (dont les tables de travail sont situées à faible distance) et que ce bureau est adjacent au bureau occupé par madame P. (dont la porte reste ouverte).

L'attestation de madame T. du 14 juillet 2015 n'est pas de nature à contredire les écrits des 3 autres collègues. Madame T. précise que madame C. P. lui avait dit qu'elle voulait parler à madame B. de la répartition des tâches au sein du département et qu'elle a vu madame C. P. se rendre dans le bureau de madame B. pour une question de courrier entrant et que si elle n'a pas entendu les propos échangés, elle n'a pas perçu de paroles désobligeantes, de cris ou d'insultes. S'il est contradictoire de dire qu'elle n'a pas entendu les propos échangés mais d'ensuite préciser qu'elle n'a pas perçu de paroles désobligeantes, la question n'est de toute manière pas de savoir quelle fut l'attitude de madame C. P. lors de l'entretien avec sa responsable. Le Cpas d'Evere ne reproche en effet pas à madame C. P. d'avoir eu une attitude injurieuse ou agressive lors de l'entretien. La seconde attestation de madame T. du 23 octobre 2015 selon laquelle lorsque madame C. P. est revenue dans le bureau commun suite à l'entretien avec madame B., seuls étaient présents, madame C. P., madame T. et monsieur K., est insuffisante à remettre en question les attestations concordantes des 3 collègues. Par ailleurs vu la disposition des lieux, madame W. a pu entendre les mots prononcés par madame C. P. en se trouvant dans le couloir adjacent ou dans le bureau de madame P., à supposer même qu'elle n'ait pas été physiquement dans le bureau commun où se trouvait madame C. P.

La Cour constate que madame C. P. n'a proféré aucune injure envers sa supérieure hiérarchique directement, madame B.

Le seul fait établi est qu'énervée par le fait qu'il lui était demandé d'effectuer une tâche supplémentaire en raison de l'absence d'une collègue, elle ait exprimé par réaction un mot injurieux : « connasse » pour désigner vraisemblablement sa supérieure hiérarchique, tant le 1<sup>er</sup> juin 2015 (lors de l'ouverture du mail du 29 mai 2015) que le 2 juin 2015 après qu'elle ait été voir sa supérieure pour discuter de la répartition des tâches.

Cet énervement doit être replacé dans un contexte particulier de surcharge de travail décrit par madame P. dans son mail du 3 juin 2015. Il y a lieu de noter que parmi les personnes censées se répartir le travail du département des finances, une personne était absente, à savoir Jessica (dont la prolongation du certificat maladie est à l'origine de la tâches supplémentaire confiée à madame C. P. par mail du 29 mai 2015) et une seconde personne était en mi-temps médical (à savoir madame T. selon les précisions données dans son écrit du 14 juillet 2015). Ces incapacités augmentaient nécessairement la charge de travail des quelques personnes encore présentes.

Ce qui interpelle dans ce dossier est que bien que le président du Cpas d'Evere et le secrétaire faisant fonction du Cpas d'Evere ait dès le 3 juin 2015 entendu madame C. P. à propos notamment d'injures, ils n'aient pas jugé utile ni de lui envoyer un avertissement ou un blâme ni de la convoquer devant le Conseil de l'action sociale. Leurs attitudes donnent à penser que les faits n'étaient pas leurs yeux suffisamment graves que pour justifier une réaction et que l'incident était clos. Ce n'est finalement que le 8 septembre 2015 (3 mois plus tard) que le président du Cpas et la secrétaire du président décidèrent de la renvoyer devant le Conseil de l'action sociale sur base d'un prétendu nouveau fait dont il sera question ci-après.

Dans l'arrêt du Conseil d'Etat précité et invoqué par le Cpas d'Evere pour justifier la date à partir de laquelle le délai de 3 jours doit commencer à courir, le Cpas requérant justifiait la décision du bureau permanent d'avoir licencié un agent contractuel sans attendre une décision du Conseil de l'action sociale par la circonstance que *« que s'il est vrai que le délai de trois jours pour licencier pour motifs graves ne prend cours qu'à dater de la connaissance suffisante des faits par l'organe compétent pour licencier, il n'en demeure pas moins qu'il est totalement impossible qu'une personne qui a commis une faute grave et pour laquelle la relation de confiance est rompue puisse continuer à prester pendant plusieurs semaines avant qu'une décision sur son licenciement ne soit prise par le conseil de l'action sociale; qu'elle souligne que c'est pourquoi, en l'espèce, la décision de licenciement a été prise, dans un premier temps, par le bureau permanent pour ensuite être ratifiée par le conseil »*.

Le Cpas d'Evere reproche également à madame C. P. d'avoir agressé verbalement une collègue lors d'un entretien téléphonique du 27 août 2015, ce que madame C. P. conteste. En terme de conclusions, il utilise cette « agression » pour justifier la répétition d'un comportement critiquable que madame C. P. aurait déjà eu les 1<sup>er</sup> et 2 juin 2015.

Le Cpas d'Evere ne précise pas en quoi a consisté cette agression.

Les seules pièces déposées en rapport avec le fait reproché du 27 août 2015 sont :

-d'une part un mail de madame D. du 28 août 2015 (déposé au dossier du Cpas d'Evere) signalant que madame C. P. a utilisé un ton agressif envers C. lors d'un appel téléphonique du 27 août à 13h20.

-d'autre part, une attestation (déposée au dossier de madame C. P.) de madame M. B. du 22 septembre 2015 selon laquelle madame C. P. a signalé sur un ton très agressif lors d'un entretien téléphonique du 27 août 2015 à 13h20 qu'elle avait deux sonnettes à son domicile et que le médecin-contrôle avait sonné à la première alors qu'il aurait fallu sonner à la deuxième.

Le reproche est à ce point vague (avoir utilisé un ton agressif / très agressif) que la Cour n'est pas en mesure d'apprécier si madame C. P. a commis un motif grave. Ce manque de précision empêche de considérer que madame C. P. a répété un comportement qu'elle avait eu les 1<sup>er</sup> et 2 juin 2015 (qui est par ailleurs d'une autre nature puisqu'il y est question d'une injure).

Le Cpas d'Evere invoque également que madame C. P. a commis une insubordination en refusant d'effectuer la tâche confiée par madame B., ce qu'il estime établi par l'envoi d'un mail le 2 juin 2015 par madame B. Ainsi qu'il en a été débattu à l'audience, le Cpas d'Evere ne dépose à son dossier aucun mail du 2 juin 2015, ce dans un contexte où madame C. P. conteste avoir refusé d'effectuer le travail confié.

L'insubordination n'est dès lors pas établie.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que le seul fait précis reproché et prouvé est lié à une injure proféré les 1<sup>er</sup> et 2 juin 2015. Si madame C. P. a bien commis une faute le cas échéant grave, celle-ci n'a pas le caractère d'un motif grave, c'est-à-dire d'une faute grave rendant impossible immédiatement et définitivement la poursuite de toute collaboration professionnelle, et ce pour les motifs suivants

-madame C. P. ne s'est pas adressé à sa supérieure (travaillant dans un autre bureau et dont il n'est pas affirmé qu'elle aurait entendu les mots proférés) ;

-elle a exprimé sa colère sans s'adresser à personne pour s'être vue confier une tâche supplémentaire dans un contexte de surcharge de travail.

-le président et secrétaire du Cpas d'Evere, qui l'ont entendu sur ces faits n'ont pas jugé utile d'entreprendre la moindre démarche à son égard avant le 8 septembre 2015.

Dans ce contexte, le simple fait que lors d'un entretien de fonctionnement tenu 26 mois plus tôt, madame C. P. s'était déjà vue inviter à surveiller son comportement, est insuffisant à justifier l'existence d'un motif grave.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de madame C. P. n'est pas justifié, en manière telle qu'elle a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Compte-tenu de son ancienneté (vérifiée pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 1999 au 31 décembre 2013 et pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 1<sup>er</sup> octobre 2015), cette indemnité doit être fixée à 9 mois et 11 semaines, ce qui donne droit, en partant de la rémunération mensuelle et hebdomadaire précisée par madame C. P. dans ses conclusions (mais dont son calcul multiplie erronément la rémunération mensuelle par 12 tout en spécifiant qu'il s'agit de la rémunération de 9 mois), à un montant de 30.694,59 € brut ( $2.660,20 \text{ €} \times 9 = 23.941,80 \text{ €} + (613,89 \times 11 = 6.752,79 \text{ €})$ ).

Ce montant doit être augmenté des intérêts légaux à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015 puis judiciaires, capitalisés au 14 novembre 2017 et au 25 mars 2019 (dates auxquelles ont été déposées des conclusions sollicitant la capitalisation).

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme partiellement le jugement dont appel sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis ;

Déclare la demande d'anatocisme recevable et fondée;

Condamne le Cpas d'Evere à payer à madame C. P. la somme de 30.694,59 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015 des intérêts légaux puis judiciaires ;

Dit pour droit que les intérêts dus sur la somme de 30.694,59 euros brut pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2015 au 14 novembre 2017 sont capitalisés (étant le montant x) et produiront à leur tour des intérêts;

Dit pour droit que les intérêts dus sur la somme de 30.694,59 euros augmenté du montant x du 15 novembre 2017 au 25 mars 2019 produiront à leur tour des intérêts ;



Condamne le Cpas d'Evere à payer les intérêts et intérêts capitalisés à madame C. P. ;

Condamne le Cpas d'Evere aux dépens, liquidés par madame C. P. à la somme de 4.800 euros (2.400 euros à titre de dépens de 1<sup>ère</sup> instance (indemnité de procédure) déjà taxés dans le jugement dont appel et 2.400 euros à titre de dépens d'appel (indemnité de procédure) ainsi qu'à la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 euros, déjà payé, en application de l'article 4§2 alinéa 3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,  
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,  
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,                      O. VALENTIN,                      P. WOUTERS,                      P. KALLAI,\*

\*Monsieur P. KALLAI, conseiller, 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 est signé par Monsieur P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé.

J. ALTRUY

Conformément à l'article 786 du Code Judiciaire, Nous Monsieur M. DALLEMAGNE, premier président de la cour du travail faisant fonction, certifions que Monsieur P. KALLAI, conseiller, est dans l'impossibilité de signer cet arrêt.

Le premier président f.f.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 janvier 2021, où étaient présents :

M. DALLEMAGNE, premier président faisant fonction, désigné pour le prononcé par l'ordonnance du 6 janvier 2021 (art 782 bis C.J.) qui a constaté l'empêchement légitime du conseiller de la chambre de prononcer l'arrêt.

J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

M. DALLEMAGNE