



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
Date du prononcé <b>15 septembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2022/AB/500</b>
Décision dont appel <b>22/1617/A</b>

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – licenciement d'un travailleur protégé – Loi du 19.3.1991.

Arrêt contradictoire

Définitif

**La S.A. RESIDENTIE PALOKE,**

BCE 8102.847.48,

dont le siège social est établi à 1080 MOLENBEEK-SAINT-JEAN, Rue de Paloke 40,

**partie appelante**, représentée par

contre :

1. **N.**,

NRN

domiciliée à

2. **la FGTB**, BCE 0851.766.007, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute 42,

**parties intimées**, représentées par Maître

★

★   ★

**I. LES FAITS**

La SA RESIDENTIE PALOKE exploite une maison de retraite.

Madame N. a été engagée par la SA RESIDENTIE PALOKE en qualité d'aide-soignante à partir du 2 janvier 2012.

Elle a été présentée comme candidate par la FGTB lors des élections sociales de 2020 pour le comité pour la prévention et la protection au travail et n'a pas été élue. Elle est également déléguée syndicale.

Le 28 avril 2022, madame N. et sa collègue, madame W., ont été convoquées par la direction de la SA RESIDENTIE PALOKE pour s'expliquer au sujet du vol de quatre tableaux et d'un cadre photo dans la chambre d'une résidente décédée le 5 avril 2022. Elles ont reconnu avoir pris ces objets et expliqué que madame W. les avait descendus dans le local de buanderie, avait oublié de les y reprendre, avait téléphoné à madame N. pour qu'elle s'en occupe, que madame N. avait sorti le sac de la résidence le 8 avril 2022 et s'en était débarrassée quelques jours plus tard auprès d'un conteneur à vidanges, ayant pris peur suite à la plainte de la famille pour disparition des objets.

Par des courriers recommandés du 29 avril 2022, adressés madame N. et à la FGTB, la SA RESIDENTIE PALOKE leur a fait part de son intention de licencier madame N. pour motif grave dans le cadre de loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Une requête a été introduite le même jour auprès de la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

La SA RESIDENTIE PALOKE a adressé un avertissement écrit à madame W. le 29 avril 2022 et l'a maintenue en service.

## **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

La SA RESIDENTIE PALOKE a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de reconnaître les faits invoqués comme exacts et suffisamment graves et donc comme un motif grave.

Par un jugement du 5 juillet 2022, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande de la SA RESIDENTIE PALOKE recevable, mais non fondée. Le tribunal n'a pas autorisé la SA RESIDENTIE PALOKE à mettre fin pour motif grave au contrat de travail de madame N. et a condamné la SA RESIDENTIE PALOKE aux dépens de la première instance, liquidés à 1.440 euros.

## **III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

La SA RESIDENTIE PALOKE demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 5 juillet 2022 et de reconnaître les faits invoqués comme exacts et suffisamment graves et donc comme un motif grave, ainsi que de condamner madame N. et la FGTB aux dépens des deux instances.

#### **IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

L'appel de la SA RESIDENTIE PALOKE a été interjeté par une requête envoyée au greffe de la cour du travail par une lettre recommandée à la poste du 18 juillet 2022.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 7 juillet 2022 et présenté le 8 juillet 2022 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 1er septembre 2022 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.

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

##### **1. L'objet de la contestation en appel**

Le jugement du tribunal du travail n'est pas critiqué en ce qu'il a décidé que le délai légal pour introduire la procédure préalable au licenciement a été respecté. Les formes et le respect de cette procédure ne sont pas davantage contestés. Madame N. ne remet pas en cause ses déclarations ni celles de sa collègue madame W., telles qu'elles ont été consignées dans le procès-verbal de leur entretien avec la direction du 28 avril 2022.

La matérialité des faits reprochés à madame N. et le respect de la procédure instituée par la loi du 19 mars 1991 ne sont donc pas contestés. En appel, le débat porte uniquement sur l'appréciation de la gravité des faits et de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de ces faits.

##### **2. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé**

La notion de motif grave

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

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave<sup>2</sup>.

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* ».

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 concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé<sup>3</sup>. 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<sup>4</sup>.

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise* »<sup>5</sup>. Le cas échéant, le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été

---

<sup>1</sup> Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

<sup>2</sup> Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

<sup>3</sup> C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

<sup>4</sup> Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

<sup>5</sup> V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.

appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont des éléments à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles<sup>6</sup>.

Lorsqu'il ressort des éléments factuels soumis au juge que l'employeur lui-même n'a pas estimé que la poursuite de la collaboration était rendue immédiatement et définitivement impossible par la faute commise, celle-ci ne peut constituer un motif grave au sens de l'article 35 de la loi. Tel peut être le cas, notamment, selon les circonstances de l'espèce, lorsque l'employeur a tiré inutilement en longueur l'enquête sur les faits<sup>7</sup>.

Lorsque le motif grave invoqué est le vol, l'employeur doit établir tous les éléments constitutifs du vol, à savoir non seulement la prise de possession d'une chose appartenant à autrui contre le gré du propriétaire, mais également l'intention frauduleuse<sup>8</sup>.

#### La notification des motifs

En vertu de l'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la loi, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée. Une copie de ces lettres sera jointe à la requête introductive d'instance (article 4, § 2, alinéa 2).

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

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

Ces exigences de forme s'appliquent non seulement aux faits constitutifs de motif grave, mais également aux autres faits que l'employeur entend prendre en considération pour apprécier la gravité du fait invoqué comme motif grave<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> C.trav. Bruxelles, 6 septembre 1988, *J.T.T.*, p. 383.

<sup>7</sup> Cass., 8 avril 1991, *Chr.D.S.*, 1994, p. 343.

<sup>8</sup> Cass., 29 novembre 2010, *www.cass.be*, RG n° S.2009.0114.F.

<sup>9</sup> Cass., 13 mai 2019, R.G. n° S.17.0090.N, *www.cass.be* ; comp. en droit commun : Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 265.

### **3. Application des principes en l'espèce**

Les faits reprochés à madame N. consistent à avoir, le 7 avril 2022, pris quatre tableaux et un cadre photo dans la chambre d'une résidente décédée et les avoir sortis de la résidence, faits que la SA RESIDENTIE PALOKE a qualifiés de vol (lettres recommandées du 29 avril 2022, page 2).

En vertu de l'article 461 du Code pénal, « le vol s'entend de la soustraction frauduleuse d'une chose appartenant à autrui, c'est-à-dire la manœuvre par laquelle un individu enlève un objet quelconque à son propriétaire ou légitime possesseur à l'encontre de sa volonté »<sup>10</sup>.

Il n'est pas contesté que les objets en question appartenaient à la famille de la résidente décédée et que ni madame N., ni sa collègue, n'avaient été autorisées à les prendre. Il ressort des explications qu'elles ont données le 28 avril 2022 que tant madame N. que madame W. ont pris les objets avec la volonté de se les approprier, ce que madame N. a encore confirmé dans ses conclusions (page 8). Ceci répond à la notion de « soustraction frauduleuse ». La circonstance que les objets n'ont pas été immédiatement emportés hors de la maison de repos ne joue aucun rôle à cet égard ; le vol a été consommé dès que madame N. et sa collègue ont pris les objets dans la chambre avec l'intention de se les approprier.

Ce fait constitue à l'évidence, aux yeux de la cour, une faute d'une gravité importante.

Toutefois, la SA RESIDENTIE PALOKE n'a pas mis fin au contrat de travail de madame W. et s'est limitée à lui notifier un avertissement écrit. La SA RESIDENTIE PALOKE a donc considéré que les faits commis par madame W. ne rendaient pas immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle avec elle.

Or, les faits commis par madame N. sont identiques et ont été commis par les deux travailleuses ensemble, à ceci près que madame W. a déposé les objets dérobés dans un local de la maison de repos et que madame N. a sorti ces objets de la maison de repos à la demande de madame W.

La SA RESIDENTIE PALOKE tente de justifier sa différence d'appréciation des fautes commises par l'une et par l'autre travailleuse par les éléments suivants :

Selon la SA RESIDENTIE PALOKE, madame W. n'est intervenue que dans les faits qui précèdent le vol, mais celui-ci est uniquement le fait de madame N. Or, comme précisé ci-dessus, le fait d'avoir sorti ou non les objets de la maison de repos n'a aucune incidence sur la qualification de vol, qui est acquise dès lors que les travailleuses se sont emparées d'objets qui ne leur appartenaient pas avec la volonté de se les approprier. Le vol est donc

---

<sup>10</sup> A. DE NAUW et F. KUTY, *Manuel de droit pénal spécial*, Wolters Kluwer Belgium, 2018, p. 734.

le fait des deux travailleuses. De surcroît, c'est madame W. qui tenait en mains les objets à la sortie de la chambre, les a déposés dans le local de buanderie et a demandé à madame N. de les sortir de la maison. Ces agissements ne sont pas moins graves que ceux commis par madame N. et ne sont pas moins susceptibles de rompre la confiance entre elle et son employeur.

La SA RESIDENTIE PALOKE affirme que madame W. était honnête et a reconnu immédiatement les faits lors de l'entretien du 28 avril 2022, alors que madame N. a essayé de les nier. Cette circonstance n'a pas été reprochée à madame N. dans la lettre du 29 avril 2022 par laquelle la SA RESIDENTIE PALOKE lui a fait part de son intention de la licencier pour motif grave. Elle ne peut dès lors pas être retenue, conformément aux principes exposés ci-dessus. En tout état de cause, la réticence de madame N. à reconnaître les faits n'a porté, selon le procès-verbal de l'entretien, que sur le fait d'avoir sorti des objets de la résidence et ce fait n'est pas essentiel, pour les raisons qui ont déjà été exposées.

Aucune des justifications avancées par la SA RESIDENTIE PALOKE pour expliquer le traitement différent qu'elle réserve aux deux travailleuses fautives ne convainc la cour du travail. Au moment où elle a découvert les faits, la SA RESIDENTIE PALOKE n'a pas considéré que le vol d'objets dans la chambre d'une résidente décédée, leur dissimulation dans un local et la demande faite par madame W. à madame N. de les sortir de la maison de repos ont rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de sa collaboration professionnelle avec madame W. Force est de constater que ces faits ne justifiaient pas, à ses yeux, un licenciement pour motif grave.

Dès lors que les faits reprochés à madame N. sont pratiquement identiques et que rien ne justifie une différence d'appréciation entre celle-ci et sa collègue, la cour conclut que dans le chef de la SA RESIDENTIE PALOKE, les faits commis par madame N. ne pouvaient pas davantage rendre la poursuite de la collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible.

Pour cette raison, c'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré la demande de la SA RESIDENTIE PALOKE non fondée.

#### **VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute la SA RESIDENTIE PALOKE ;**



