

Expédition

Numéro du répertoire 2020/829
Date du prononcé 13 mai 2020
Numéro du rôle 2017/AB/303
Décision dont appel 15/4427/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001638831-0001-0011-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.P.R.L. MEDIKEMOS, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0476.914.059 et dont le siège social est établi à 1180 BRUXELLES, Avenue Brugmann, 263/1A,
partie appelante,
représenté Maître Sophie GERARD loco Maître Stéphanie DE RIDDER, avocate à 1200 BRUXELLES,

contre

Madame Daria M.

partie intimée,
comparaissant en personne et représentée Maître Kathleen DE CUYPER, avocate à 1780 WEMMEL,

★

★ ★

I. LES FAITS

MEDIKEMOS se présente comme « une société active dans la transplantation de cheveux ». Elle est dirigée par son gérant, le Dr L., et occupe un très petit nombre d'employés (3,3 ETP en moyenne en 2014 selon le bilan social).



Selon son *curriculum vitae*, madame Daria M. est titulaire d'un diplôme de bachelier en aménagement du territoire de l'université de Varsovie. Elle a travaillé en Belgique dans une clinique de transplantation capillaire comme technicienne en transplantation capillaire à partir de mai 2010, avant d'être engagée par MEDIKEMOS.

Madame Daria M. a été engagée par MEDIKEMOS à partir du 1^{er} juillet 2013 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée d'employée pour exercer la fonction de « technicien en transplantation capillaire ». Le contrat de travail décrit ses tâches comme suit : « Assiste le médecin à la découpe et réimplantation des implants capillaires ».

MEDIKEMOS a notifié à madame Daria M. sa décision de la licencier avec effet immédiat pour motif grave par un courrier recommandé du 9 juillet 2014.

Les motifs invoqués par MEDIKEMOS à l'appui de sa décision ont été notifiés à madame Daria M. par un courrier recommandé du 11 juillet 2014. En substance, il lui est reproché d'avoir, le 8 juillet 2014, nettoyé ses chaussures de travail dans l'évier destiné uniquement au nettoyage du matériel chirurgical et ce, à l'aide d'une brosse qui est exclusivement destinée à nettoyer les instruments d'intervention. MEDIKEMOS considère qu'en agissant de la sorte, madame Daria M. a mis en danger la santé et la vie de patients car les instruments qu'elle a utilisés pour nettoyer ses chaussures sont en contact direct avec les plaies ouvertes des patients, à qui elle a donc fait courir un risque d'infection grave. MEDIKEMOS a également reproché à madame Daria M. un contexte plus général de manque de rigueur et de respect des règles (manque de respect des horaires, des collègues, de la hiérarchie, des patients, du matériel ; manque de politesse et d'esprit d'équipe, initiative dangereuse dans l'utilisation des produits anesthésiants, condescendance, etc.).

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Daria M. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner MEDIKEMOS à lui :

- payer la somme brute de 8.733,42 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, égale à 3 mois et 6 semaines de rémunération, somme étant à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à dater du 8 juillet 2014 jusqu'au parfait paiement,
- délivrer l'ensemble des documents sociaux corrigés, à savoir : fiche de salaire pour le mois de juillet 2014, le compte individuel pour l'année 2014, les attestations de vacances, la fiche fiscale et le formulaire C4 modifiés, sous peine d'une astreinte égale à 50 € par jour de non-livraison et par document manquant, à défaut de livraison dans les 31 jours à dater de la signification du jugement à intervenir,
- payer les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 600,00 euros.



Par un jugement du 31 janvier 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable et fondée,

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave de Madame M. est irrégulier, en conséquence,

Condamne MEDIKEMOS au paiement à Madame M. de la somme brute 8.722,42 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, celle-ci étant à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à calculer sur le montant brut à partir du 8 juillet 2014 jusqu'à paiement complet, Donne acte au fait que le surplus des demandes est devenu sans objet,

Condamne MEDIKEMOS aux dépens et dès lors au paiement à Madame M. de 600,00 € à titre d'indemnité de procédure. »

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

MEDIKEMOS demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 23 janvier 2017, de déclarer la demande initiale de madame Daria M non fondée et de l'en débouter.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de MEDIKEMOS a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 3 avril 2017.

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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 mai 2017, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Daria M. a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse le 30 avril 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

MEDIKEMOS a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse le 5 novembre 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 décembre 2019.



La cause a été mise en continuation à l'audience du 11 mars 2020.

Madame Daria M a déposé ses conclusions le 29 janvier 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

MEDIKEMOS a déposé ses conclusions le 14 février 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 mars 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La condamnation de MEDIKEMOS à payer une indemnité compensatoire de préavis à madame M est confirmée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

1.
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 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 posé¹.

¹ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.



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 la formation du travailleur.

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 »². Le cas échéant, le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été 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 professionnelles³.

2.

L'article 35, alinéa 8, de la loi prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁴.

3.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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 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. C'est à l'employeur de le démontrer.

4.

En vertu de l'article 35, alinéas 5 à 7 de la loi du 3 juillet 1978, la notification des motifs de licenciement doit avoir lieu par lettre recommandée, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie contre accusé de réception.

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise.

² V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, R.C.J.B., 2002, p. 269.

³ C.trav. Bruxellès, 6 septembre 1988, J.T.T., p. 383.

⁴ Cass., 19 décembre 1988, Pas., 1989, p. 438.



2. Application des principes en l'espèce

2.1. Quant à la régularité de la notification du licenciement et de ses motifs

C'est à juste titre que le tribunal du travail a jugé la notification du licenciement et de ses motifs régulière. La cour du travail confirme et fait sienne la réponse du tribunal aux deux premiers moyens de madame Daria M.

2.2. Quant aux motifs du licenciement

1.

Le motif essentiel du licenciement est le fait d'avoir, le 8 juillet 2014, nettoyé ses chaussures de travail dans l'évier destiné uniquement au nettoyage du matériel chirurgical et ce, à l'aide d'une brosse qui est exclusivement destinée à nettoyer les instruments d'intervention.

Il incombe à MEDIKEMOS d'en apporter la preuve.

Quant à ce fait, MEDIKEMOS produit trois attestations. C'est à juste titre que le tribunal du travail ne s'est pas estimé convaincu par les attestations rédigées par madame K. et par madame L., car elles n'étaient pas présentes au moment des faits. Leurs déclarations ne font que répéter ce que le Dr L. et le troisième témoin leur a raconté. Elles n'ont dès lors aucune valeur probante.

Le troisième témoin, monsieur C., expose de manière précise des faits qui concordent avec ceux invoqués par MEDIKEMOS à l'appui du licenciement. Madame Daria M. les conteste.

La cour se trouve donc confrontée à la parole de l'un (monsieur C.) contre la parole de l'autre (madame Daria M.). Des enquêtes pourraient être envisagées.

Toutefois, la cour du travail ne fera pas procéder à des enquêtes ni à d'autres mesures d'instruction car à supposer que les faits reprochés à madame Daria M. soient établis, ils ne justifieraient pas la rupture du contrat de travail sans indemnité ni préavis. Les enquêtes ne sont donc pas nécessaires pour permettre à la cour de statuer sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

2.

La cour rappelle que pour justifier le licenciement sans indemnité ni préavis, la faute commise doit non seulement être intrinsèquement grave, mais elle doit également rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. Le juge doit apprécier si c'est le cas concrètement, compte tenu de toutes



les circonstances de la cause. Il doit avoir égard, notamment, aux fonctions, responsabilités et formation du travailleur ainsi qu'à la culture de l'entreprise et à l'attitude de l'employeur.

Il convient donc d'examiner les circonstances dans lesquelles madame Daria M. travaillait.

MEDIKEMOS a engagé madame Daria M. pour exercer la fonction de « technicien en transplantation capillaire » et lui faire remplir les tâches suivantes : « Assiste le médecin à la découpe et réimplantation des implants capillaires ». MEDIKEMOS confiait notamment à madame Daria M. les tâches suivantes⁵ :

- être l'unique et le seul responsable de la table d'instruments et injections
- préparer entièrement la table
- puiser les seringues et veiller à les avoir prêtes pour les injections que je [le Dr L.] fais
- veiller à la propreté des punchs et forceps en les aspergeant
- préparer les aiguilles pour les incisions
- aider à l'extraction c'est-à-dire : éponger le sang, préparer les pads, enlever les pads, appliquer une tension sur la peau à ma demande uniquement [il s'agit de la demande du Dr L.]
- nettoyer et stériliser les instruments chirurgicaux après l'opération⁶.

En vertu de l'article 11, § 2, 1°, de la loi du 23 mai 2013 réglementant les qualifications requises pour poser des actes de médecine esthétique non chirurgicale et de chirurgie esthétique et réglementant la publicité et l'information relative à ces actes, la pratique de la greffe capillaire relève de la chirurgie esthétique.

En vertu de l'article 21^{quater} de l'arrêté royal n° 78 du 10 novembre 1967 relatif à l'exercice des professions des soins de santé⁷, nul ne peut exercer l'art infirmier s'il n'est pas porteur du diplôme ou du titre d'infirmier gradué ou d'infirmière graduée, du brevet ou du titre d'infirmier ou d'infirmière, du brevet ou du titre d'hospitalier ou d'hospitalière.

Les actes relevant de l'art infirmier, pour l'application de cette disposition, sont énumérés par la « Liste des prestations techniques de soins infirmiers pouvant être accomplies par des praticiens de l'art infirmier » qui forme l'annexe I à l'arrêté royal du 18 juin 1990 portant fixation de la liste des prestations techniques de soins infirmiers et de la liste des actes pouvant être confiés par un médecin à des praticiens de l'art infirmier, ainsi que des modalités d'exécution relatives à ces prestations et à ces actes et des conditions de qualification auxquelles les praticiens de l'art infirmier doivent répondre⁸.

⁵ Pièce 14 : courriel du Dr L. aux membres du personnel du 12 juin 2014 intitulé « Règlement d'ordre intérieur : rappel ».

⁶ Conclusions de synthèse de MEDIKEMOS, p. 19 et conclusions après mise en continuation, p. 5.

⁷ Dans sa version applicable à l'époque des faits.

⁸ Cet arrêté royal est pris en considération dans sa version applicable à l'époque des faits, c'est-à-dire avant sa modification par les arrêtés royaux du 24 avril 2014 et du 23 avril 2019.



Parmi les « prestations techniques de soins infirmiers pouvant être accomplies par des praticiens de l'art infirmier » en vertu de ces dispositions, la cour relève plusieurs prestations avec lesquelles les tâches confiées par MEDIKEMOS à madame Daria M. (coïncident:

- assistance lors de prestations médicales : gestion de l'équipement chirurgical et d'anesthésie ; préparation, assistance et instrumentation lors d'une intervention chirurgicale ou médicale (point 7)
- préparation de médicaments (point 1.7)
- surveillance de la préparation du matériel à stériliser et de la procédure de stérilisation (point 1.8).

L'article 2 de cet arrêté royal répète que les prestations visées à l'annexe I ne peuvent être accomplies que par des praticiens de l'art infirmier possédant l'une des qualifications mentionnées à l'annexe III (article 2). Or, il n'est pas contesté que madame Daria M. ne possédait aucune des qualifications requises.

Force est dès lors de constater que MEDIKEMOS, dirigée par son gérant le Dr L., a confié à madame Daria M., dans le cadre d'interventions chirurgicales, l'accomplissement d'actes réservés aux praticiens de l'art infirmier alors que celle-ci ne possédait pas les qualifications requises par et en vertu de la loi. Notamment, MEDIKEMOS lui a confié l'assistance et l'instrumentation lors d'interventions chirurgicales, la gestion et la stérilisation de l'équipement chirurgical et la préparation de médicaments.

MEDIKEMOS a ainsi contrevenu gravement à l'article 21^{quater} de l'arrêté royal n° 78 du 10 novembre 1967 et à l'arrêté royal du 18 juin 1990.

MEDIKEMOS, en tant qu'employeur et exploitant d'une clinique de chirurgie esthétique et le Dr L., en tant que médecin et gérant de la SPRL, sont fort mal placés pour reprocher à madame Daria M. d'avoir mis en danger la santé et la vie de patients. Il leur appartenait prioritairement, en ces qualités, d'engager du personnel qualifié pour accomplir des tâches réservées par la loi à des praticiens de l'art infirmier. Un employeur qui confie illégalement des actes relevant de l'art infirmier à un employé diplômé en aménagement du territoire ne peut légitimement s'indigner que cette personne n'ait pas exercé ses fonctions dans le respect des règles de l'art infirmier.

Eu égard à ces circonstances très particulières, la cour considère qu'à supposer même que les fautes reprochées à madame Daria M. soient établies, elles ne sont pas de nature à rendre la collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible dès lors que c'est l'employeur lui-même qui en supporte la responsabilité principale.

Le licenciement de madame Daria M. pour motif grave n'est dès lors pas justifié.



3. Condamnation

La condamnation prononcée par le jugement attaqué doit être confirmée.

MEDIKEMOS ne critique pas, à titre subsidiaire, le montant de l'indemnité compensatoire de préavis accordée à madame Daria M.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

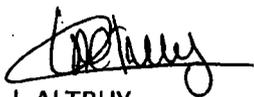
Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute MEDIKEMOS ;

Condamne MEDIKEMOS à payer à madame Daria M les dépens de l'instance d'appel, liquidés à ce jour à 600 euros (indemnité de procédure).



Ainsi arrêté par :

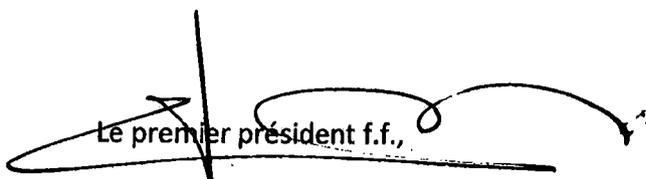
F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur,
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,

Madame F. BOUQUELLE, présidente de chambre, Monsieur B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause et à la décision, sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt.


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 Madame F. BOUQUELLE, présidente de chambre, Monsieur B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur ainsi que Monsieur O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé, sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt (voyez également notre ordonnance du 5 mai 2020, rép. n° 2020/761).


Le premier président f.f.,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 mai 2020, où étaient présents :

M. DALLEMAGNE, premier président faisant fonction, désigné pour le prononcé par l'ordonnance du 5 mai 2020, rép. n° 2020/761 qui a constaté l'empêchement légitime du président de la chambre de prononcer l'arrêt.

J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,


M. DALLEMAGNE,

PAGE 01-00001638831-0011-0011-01-01-4

