



Expédition

Numéro du répertoire 2019 /
Date du prononcé 09 décembre 2019
Numéro du rôle 2017/AB/466
Décision dont appel 15/7296/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

CHU BRUGMANN,

BCE 0257.577.560,

dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, Place Arthur Van Gehuchten, 4,

partie appelante,

représentée par Maître STENUICK Sophie loco Maître CORDIER Jean-Philippe, avocat à 1170 BRUXELLES,

contre :

G. _____,

NN .

dont le siège social est établi à _____ ,

partie intimée,

représentée par Maître DANJOU Françoise, avocate à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE,

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par le CHU BRUGMANN contre le jugement prononcé le 10 mars 2017 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour, le 17 mai 2017 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Monsieur G. _____ réceptionnées au greffe de la Cour le 12 octobre 2018 ;

Vu les conclusions de synthèse d'appel du CHU BRUGMANN réceptionnées au greffe de la Cour le 14 février 2019 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience du 28 octobre 2019.

I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur G. a été engagé par le CPAS de Bruxelles, le 7 août 1989, en qualité d'ouvrier, préposé à l'entretien.

À la suite de la réorganisation du réseau hospitalier IRIS, Monsieur G. a été engagé par le CHU BRUGMANN pour y exercer la fonction de brancardier sous le statut de travailleur ouvrier.

Monsieur G. a été licencié pour motif grave, sans préavis ni indemnité, le 4 août 2014.

La lettre de notification du motif grave invoqué qui lui fut adressée, est libellée comme suit :

« Par la présente, j'ai le regret de vous notifier votre congé pour motif grave, sans pelvis ni indemnité et avec effet immédiat.

Je me dois en effet de constater que les faits extrêmement graves qui m'ont été rapportés, rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle, même temporairement. Ces faits sont les suivants :

Un responsable d'équipe du CHU BRUGMANN a été auditionné le 30 juillet 2014 passé 17 heures et plainte était déposée par une patiente pour des faits consistant en l'utilisation décrite comme frauduleuse de sa carte de banque amenant au retrait de 650 C' à son préjudice. Suite à cette audition, vous avez été identifié comme étant l'auteur de ce retrait et le lendemain la direction du CHU BRUGMANN a été prévenue de ces faits.

Vous avez été entendus le 1^{er} août 2014 sur votre comportement professionnel par rapport à ces faits. Il n'a pas été possible de vous entendre auparavant vu votre interpellation par la police, 31 juillet 2014.

Au cours de votre audition, vous avez relaté les faits suivants :

Vous avez eu des contacts avec cette patiente, vu votre fonction de brancardier. Celle-ci vous aurait demandé .de prendre sa carte bancaire et d'effectuer un retrait d'argent pour son compte. Après avoir refusé une première fois, vous avez accepté immédiatement ensuite de prendre la carte de banque de la patiente et son code et vous vous êtes rendus au bancontact de l'hôpital pour retirer la somme de 650 C. Vous indiquez les avoir rendus à la patiente, après avoir effectué un autre transport d'un patient, dans sa chambre d'hospitalisation. Vous ne l'avez plus revue ensuite. Vous avez procédé ainsi dites-vous pour rendre service. Or, cette somme d'argent a disparu au préjudice de la patiente.

Tout d'abord, répondre à ce que vous décrivez comme une demande• de la patiente ne relève absolument pas de vos attributions; vu votre expérience au CHU BRUGMANN, vous savez que cette mission relève d'un autre service qui dispose d'une pratique notamment de traçabilité

lorsqu'il est question d'argent ; que la patiente — valide — n'est en outre pas isolée et qu'enfin vous pouviez aussi prendre conseil auprès de votre ligne hiérarchique ou de l'infirmier en chef de l'unité.

Au lieu d'adopter un comportement professionnel correct, vous avez choisi, mais sans pouvoir m'exprimer la raison, de satisfaire immédiatement à la demande de la patiente, sans même demander une justification à celle-ci, dans un contexte où une telle demande devrait vous apparaître en plus tout à fait anormale.

Toujours en se référant à vos dires, vous avez prélevé une somme très importante (650 €), alors que vous connaissez les consignes de prudence données aux patients hospitalisés ; en effet, l'hôpital recommande aux patients de ne garder que de petites sommes d'argent pour éviter les vols ou les pertes ; à nouveau, sans en référer auprès de personne, vous avez prélevé cette somme, l'avez rendue à la Patiente sans vous assurer de disposer d'un reçu ou d'un témoin, sans la mettre en garde; que cette somme de 650 € a disparu depuis, ce qui engage, outre votre responsabilité, celle de l'hôpital et également sa réputation.

Au vu de la gravité de ces éléments, vous ne faites plus partie du personnel du CHU BRUGMANN. Votre décompte final et vos documents sociaux vous parviendront prochainement. Il vous est demandé de nous restituer votre badge et les clés qui seraient éventuellement en votre possession ».

Bien qu'il ait été invité par l'organisation syndicale de Monsieur G. à reconsidérer sa décision, le CHU BRUGMANN a, par courrier du 20 août 2014, répondu qu'il entendait maintenir sa position et ne souhaitait donc pas revenir sur sa décision de licenciement.

Monsieur G. a dès lors estimé devoir porter sa contestation devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, et a, par requête déposée le 13 juillet 2015 au greffe de ce Tribunal, postulé la condamnation du CHU BRUGMANN au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et à la délivrance d'un formulaire C4 rectifié.

La demande de Monsieur G. telle que précisée dans ses dernières conclusions déposées devant le Tribunal tendait à la condamnation du CHU BRUGMANN à lui payer une somme de 14.610,06 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis majorée des intérêts légaux et judiciaires, ainsi qu'à la délivrance d'un formulaire C 4 rectifié, sous peine d'une astreinte de 15 euros par jour de retard à partir du trente et unième jour qui suit celui de la notification du jugement.

Monsieur G. a également sollicité la condamnation du CHU BRUGMANN au paiement des dépens de l'instance.

Il a aussi invité le Tribunal à déclarer le jugement exécutoire.

Aux termes de son jugement prononcé le 10 mars 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a fait droit aux demandes de Monsieur G. excepté en ce que celles-ci tendaient à voir déclarer le jugement exécutoire par provision.

Le Tribunal qui a rappelé que Monsieur G. n'était pas accusé de vol, mais de ne pas avoir respecté des « *consignes de traçabilité d'argent liquide* », a considéré qu'aucune consigne ni disposition de traçage de l'argent réglant la situation de fait ayant mené au licenciement de Monsieur G. n'étant prévues dans le règlement de travail du CHU BRUGMANN, le motif du licenciement invoqué par ce dernier n'était pas établi.

Le CHU BRUGMANN a interjeté appel de ce jugement. Il fait grief au Tribunal de ne pas avoir apprécié correctement tant en fait qu'en droit les éléments de la cause.

Le CHU BRUGMANN sollicite partant la Cour de réformer le jugement dont appel excepté en ce qu'il a considéré que les délais de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ont été respectés, et de dire pour droit que le licenciement de Monsieur G. pour motif grave est régulier et fondé et que par conséquent celui-ci n'a droit à aucune indemnité compensatoire de préavis, et ne peut se voir délivrer quelque document social rectifié.

Le CHU BRUGMANN postule, par ailleurs, la condamnation de Monsieur G. au paiement des dépens des deux instances.

Bien qu'il réitère devant la Cour ses moyens et arguments tendant à voir considérer son licenciement comme étant intervenu en dehors des délais prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Monsieur G. sollicite la Cour, dans le dispositif de ses dernières conclusions, de «confirmer le jugement en toutes ses dispositions».

Monsieur G. postule également la condamnation du CHU BRUGMANN au paiement des dépens en ce compris l'indemnité de procédure qu'il liquide à la somme de 1.320 euros.

III. EN DROIT

Il convient de rappeler que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose notamment que:

« 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-intérêts s'il y a lieu. Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

La Cour entend d'emblée rejeter les moyens et arguments développés par Monsieur G. en ce qui concerne le prétendu non-respect des délais prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Comme l'a pertinemment rappelé le Tribunal, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

En l'espèce, il apparaît bien que l'audition de Monsieur G. était nécessaire pour permettre de le confronter à la plainte de la patiente et à la déclaration de Monsieur P.

En ce qui concerne le fond, la Cour entend d'abord rappeler que la Cour de cassation (Cass., 28 avril. 1997, *Pas.*, 1997, I, p. 205) a considéré que l'appréciation par le juge de la gravité d'un fait allégué comme motif de rupture sans indemnité, ni préavis, était une appréciation souveraine qui comme le précise Jacques Clesse se « *substitue à celle de l'employeur* » (J.CLESSE, *Congé et contrat de travail*, Ed. coll. Fac.Dr. Liège, 1992, p.159).

Les griefs et reproches adressés à Monsieur G. doivent faire l'objet d'une analyse rigoureuse des circonstances et du contexte dans lesquelles les faits se sont déroulés.

Le CHU BRUGMANN considère d'abord que Monsieur G. « *ne démontre pas que la patiente lui aurait réellement demandé de retirer cette somme de 650,00 € du bancontact* ».

La Cour qui rappelle que la suspicion de vol a d'emblée été écartée, le Parquet ayant classé le dossier sans suite considérant que les charges à l'encontre de Monsieur G. étaient tout à fait insuffisantes, entend faire observer que pour prélever un montant de 650 euros d'un compte au bancontact, il faut disposer non seulement d'une carte de banque mais aussi d'un code.

On ne peut trouver par conséquent d'autre explication au retrait bancaire dont question que celle qui est donnée par Monsieur G. . En effet, comment celui-ci se serait-il vu confier la carte et le code de la patiente si cette dernière ne les lui avait pas donnés afin d'effectuer un retrait ?

La plainte ultérieure de la patiente n'est pas de nature à contredire la version des faits que Monsieur G. a donnée, dès lors qu'aucun élément du dossier ne révèle quel qu'explication contraire donnée par cette patiente en ce qui concerne la mise en possession par Monsieur G. de sa carte de banque et de son code secret. Le vol de cette carte dont il n'est pas contesté qu'elle ait été restituée à la patiente, n'est pas invoqué, et à supposer même qu'il l'eût été, aucune explication n'est donnée quant à la manière dont Monsieur G. a eu connaissance du code permettant l'utilisation de cette carte.

La Cour relève qu'il n'est fait état d'aucune suite ni réaction de la part de ladite patiente après que le Parquet ait classé sa plainte, alors qu'elle eût pu éventuellement invoquer la responsabilité de l'hôpital et solliciter un dédommagement du préjudice lié à la prétendue disparition d'une somme de 650 euros.

Il n'est, en effet, nullement établi que les 650 euros que Monsieur G. reconnaît avoir été retirés au bancontact pour cette patiente, et ce afin, selon lui, de lui rendre service, ait réellement disparu.

La Cour relève, par ailleurs, que c'est sans l'établir et en prenant pour vraie la seule déclaration de la patiente, que le CHU BRUGMANN auquel incombe la charge de la preuve du motif grave allégué, invoque de manière explicite dans la lettre de notification du motif grave, la disparition de la somme prélevée, précisant: « (...) *Or, cette somme d'argent a disparu au préjudice de la patiente* ».

Le CHU BRUGMANN considère, par ailleurs, qu'« *A supposer que ce soit réellement la patiente qui ait demandé à Monsieur G. de retirer cette somme d'argent (...), le comportement de Monsieur G. n'en est pas moins inacceptable et a rompu immédiatement et définitivement la confiance que le CHU Brugmann lui portait* ».

Le CHU BRUGMANN estime que Monsieur G. savait qu'une telle demande devait être traitée par un autre service qui dispose d'une traçabilité lorsqu'il s'agit d'argent. Il estime également que Monsieur G. qui a constaté que la patiente bien que valide n'était pas dans un état normal, eût dû consulter sa hiérarchie et conseiller à cette patiente de former sa demande de retrait d'argent auprès de sa famille.

Le CHU BRUGMANN considère également que Monsieur G. aurait dû se ménager une preuve de sa démarche, en invitant la patiente à lui délivrer un reçu des sommes ayant fait l'objet du retrait bancaire litigieux, et cela d'autant qu'il décrit celle-ci comme étant désorientée

Le CHU BRUGMANN soutient encore qu'il existait une procédure exhaustive concernant la fonction de brancardage et les missions que les brancardiers doivent effectuer.

La Cour relève d'abord qu'ainsi que le Tribunal du travail l'a précisé, le « Règlement de travail » et le « Règlement général du personnel contractuel du CHU BRUGMANN » ne contiennent aucune disposition spécifique sur la traçabilité de l'argent qui pourrait s'appliquer à une situation similaire à celle qui a mené au licenciement de Monsieur G.

Il n'apparaît de surcroît ni cohérent ni pertinent de reprocher à Monsieur G. d'avoir méconnu des consignes ou des instructions dont le CHU BRUGMANN n'établit pas l'existence. Il importe de rappeler et de souligner à ce propos qu'aucune réponse ne paraît

avoir été donnée par Monsieur R. ,directeur technique, et Madame L. lorsque ceux-ci furent précisément interrogés par Monsieur L. secrétaire régional de la CSC lors de l'audition du 1er août 2014, sur l'existence de telles instructions et consignes.

Il n'est pas davantage pertinent d'invoquer des consignes qui auraient été répétées verbalement à de nombreuses reprises lors de réunions d'équipe, alors qu'aucun procès-verbal de ces réunions qui eût pu établir la réalité de cette allégation n'est produit.

Par ailleurs, le fait que la patiente était valide ou encore le fait qu'elle eût pu s'adresser à sa famille pour accomplir ce retrait d'argent, ne sont pas davantage pertinents.

En effet, les éléments du dossier ne permettent pas de connaître les raisons de l'hospitalisation de cette patiente, ni partant de savoir si, bien que valide, elle n'avait pas des problèmes de mobilité ou de dextérité lui rendant difficile voire même pénibles les gestes nécessaires à la manipulation d'une carte de banque et d'un clavier afin d'effectuer un retrait d'argent.

Le fait que la patiente n'était pas sans famille et eût pu s'adresser à un parent pour effectuer un retrait d'argent n'est pas davantage pertinent. En effet, aucun élément du dossier ne permet de connaître la fréquence des visites dont bénéficiait ladite patiente, ni l'urgence pour cette patiente de disposer des montants retirés au bancontact, de sorte qu'une telle demande de service pouvait correspondre à une nécessité urgente que Monsieur G. a entendu rencontrer.

De même, il ne peut être reproché à Monsieur G. d'avoir effectué la démarche de retrait d'argent pour ladite patiente alors qu'il s'était aperçu que celle-ci était un peu désorientée. Outre le fait que Monsieur G. qui n'est pas médecin, ne pouvait évaluer et partant connaître le degré de capacité de la patiente, le fait que celle-ci se trouvait désorientée constitue précisément un élément de nature à justifier son souci de lui venir en aide.

La Cour entend préciser, pour autant que de besoin, que la référence faite par le CHU BRUGMANN à l'article 38 de son règlement de travail n'est pas justifiée. Il n'est, en effet, pas pertinent d'invoquer une disposition qui vise l'interdiction d'un travail non commandé, alors qu'en l'espèce il n'est pas contestable que la démarche de retrait d'argent que Monsieur G. a accomplie relève de l'ordre du service et non du travail.

Les dispositions du « Règlement général du personnel contractuel du CHU BRUGMANN » qui sont également invoquées par le CHU BRUGMANN le sont sans pertinence.

En effet, en ce qui concerne d'abord l'article 27 de ce règlement, on ne peut raisonnablement imaginer que le fait de rendre un service puisse être considéré comme de nature à nuire aux intérêts du CHU. L'article 29 qui oblige les travailleurs à éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public et à l'image du CHU BRUGMANN, est aussi

invoqué sans la moindre justification valable, aucun élément n'établissant que Monsieur G. ait eu une attitude contrevenant à cette disposition. Enfin, l'article 33 interdisant aux travailleurs de solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, des dons, gratifications ou avantages quelconques à leur profit est sans rapport aucun avec la situation invoquée, le CHU BRUGMANN n'établissant pas que Monsieur G. ait reçu quelque gratification ni avantage de la patiente en échange du service qu'il lui rendait.

En ce qui concerne l'article 68 du règlement de travail, reprenant les manquements qui selon le CHU BRUGMANN sont constitutifs du motif grave, la Cour rappelle qu'à supposer même que l'un de ceux-ci ait été établi en l'espèce, quod non, il n'eût pu lier le juge celui-ci étant seul habilité à apprécier le motif grave comme cela fut développé ci-avant.

Il résulte de ce qui précède que si Monsieur G. a sans doute été imprudent d'effectuer la démarche litigieuse sans prendre les précautions nécessaires, telles que par exemple la délivrance d'un reçu, susceptibles de le garantir de tout reproche éventuel, cette imprudence ne constitue en tous cas pas un motif grave de licenciement rendant les relations de travail immédiatement et définitivement impossibles.

Aucune faute grave susceptible d'entraîner une telle sanction n'est établie en l'espèce.

Le jugement doit partant être confirmé et l'appel déclaré non fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,
Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Reçoit l'appel.

Le déclare non fondé et en déboute le CHU BRUGMANN.

Confirme par conséquent le jugement déféré.

Condamne en outre le CHU BRUGMANN au paiement des dépens de l'appel liquidés par Monsieur G. à la somme de 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure.

Délaisse au CHU BRUGMANN ses propres dépens.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, président de chambre,
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
V. PIRLOT, conseillère sociale au titre d'ouvrier,
Assistés de R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

V. PIRLOT

O. WILLOCX

X. HEYDEN

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème
Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **9 décembre 2019**, où étaient présents :

X. HEYDEN, président de chambre,

R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

X. HEYDEN