



| |
|--|
| Numéro du répertoire 2018 / |
| R.G. Trib. Trav. 17/2875/A |
| Date du prononcé 9 novembre 2018 |
| Numéro du rôle 2017/AL/584 |
| En cause de : SEPPT C/ P.L |

Expédition

| |
|------------------------------|
| Délivrée à Pour la partie |
| le € JGR |

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre S

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - licenciement travailleur protégé
Loi du 19 mars 1991- article 4
Arrêt contradictoire
Définitif

(+) Travailleur protégé**Sur le fond**

Article 4, par.1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprises ; articles 16, 17, 19 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

- Conseiller en prévention - médecin du travail, élu délégué des travailleurs au conseil d'entreprise d'un service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT).
- Contestation par le travailleur protégé des conditions de travail réservées aux conseillers en prévention - médecins du travail.
- Responsabilité et déontologie des médecins et indépendance du conseiller en prévention - médecin du travail.
- Plainte pour harcèlement du conseiller en prévention - médecin du travail.
- Exercice de l'autorité patronale pour l'organisation du SEPPT.
- Grievs d'insubordination et de déloyauté.
- Demande de licenciement pour motif grave en relation avec des faits que l'employeur estime relever de l'organisation, et que le travailleur lie d'une part, à sa fonction de représentant des travailleurs en particulier des médecins au sein du conseil d'entreprise, et de conseiller en prévention - médecin du travail, d'autre part.

En droit judiciaire

Limites de la saisine de la cour.

EN CAUSE :

L'ASBL, dont le siège est établi à , inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro , ci-après dénommée le SEPP,

partie appelante, ayant pour conseils Maîtres Henri-François LENAERTS et Gaëlle WILLEMS, avocats dont l'étude est sise à 1160 BRUXELLES, boulevard du Souverain 280, et ayant comparu par Maître Gaëlle WILLEMS et par Maître Sarah PIRON, avocates.

CONTRE :

1. Monsieur L.P., domicilié à

première partie intimée, ayant comparu en personne assistée par son conseil Maître Laetitia FILLIEUX, avocat dont l'étude est sise à 4020 LIEGE, boulevard de l'Est 4,

2. **La F.G.T.B.**, organisation représentative des travailleurs dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Haute 42,

deuxième partie intimée, ayant pour conseil Maître Julie HENKINBRANT, avocat dont l'étude est sise à 4000 LIEGE, place Saint-Jacques 11/21, n'ayant pas comparu.



ORDONNANCEMENT DES MOTIFS DE CET ARRET

- I. La procédure devant la cour
- II. La recevabilité de l'appel
- III. L'objet du litige et la saisine de la cour
 - III.1. Les demandes des parties
 - III.2. Les points litigieux réglés par l'arrêt du 15 décembre 2017
 - III.3. Les points litigieux devant être écartés, selon le droit en fonction du litige et selon l'arrêt du 15 décembre 2017
 - III.4. La demande complémentaire d'instruction, soutenue par la partie intimée
- IV. Les circonstances explicatives de la genèse du litige
- V. Les règles et les principes applicables
 - V.1. Les articles 2 et 4 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier
 - V.2. Les articles 16, 17 et 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
 - V.3. La législation du 4 août 1996 et le Code du bien-être
- VI. Exposé comparatif et analytique des moyens et des arguments des parties sur le fondement de l'appel
- VII. Le fondement de l'appel
 - VII.1. Préliminaires relatifs à la médecine du travail telle qu'organisée au sein du SEPP sur la base des arguments de Monsieur L.P.
 - VII.2. Examen des faits, soit considérés être gravement fautifs par la partie appelante, soit contestés être tels par la partie intimée en fonction de son argumentaire et de ses moyens : les faits relevant et les faits sans relevance dans le cadre de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.
 - VII.3. Conclusion



Dans les motifs qui suivent, la cour renseigne systématiquement les références utiles dans les conclusions des parties, les renvois faits contenant donc les pièces des dossiers des parties qui y sont visées.

En vue de favoriser la compréhension requise de cet arrêt, les motifs utiles contenus dans le premier arrêt rendu le 15 décembre 2017 sont reproduits.



I. LA PROCEDURE DEVANT LA COUR

Dans la présente cause, cette cour a déjà rendu un arrêt d'avant dire droit le 15 décembre 2017, auquel il y a lieu d'avoir égard ainsi qu'à toutes les pièces y visées.

Par cet arrêt, la cour a :

- exposé les faits pertinents et l'objet du litige ;
- rappelé l'action engagée par l'employeur devant le tribunal du travail de Liège, division Liège ;
- précisé le jugement rendu le 20 septembre 2017 par ce tribunal ;
- rappelé la procédure devant la cour ;
- déclaré l'appel recevable ;
- entrepris l'examen du fondement de l'appel ;
- précisé les éléments utiles pour apprécier et constater en la cause litigieuse, le respect du délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 4, §1, de la loi du 19 mars 1991 ;
- décidé des mesures d'instruction, à savoir :
 - ordonner la production de documents, vu les articles 877 et 879 du Code judiciaire :
 - A l'ASBL SEPP de déposer au greffe de la cour :

- Les rapports et/ou procès-verbaux (qui ne seraient pas encore déposés dans les dossiers des parties) des réunions de son conseil médical d'avis, et/ou de son conseil d'entreprise, et/ou de sa commission scientifique, c'est-à-dire les instances au sein du SEPP, (...)
 - Les rapports et/ou procès-verbaux des réunions au cours desquelles ont été examinées les consultations « duos » et la formation des assistants non infirmiers^{1,2}
 - (...)
- autoriser et ordonner des enquêtes dont l'objet est :
- **Vu l'article 961/3 du Code judiciaire et conformément à l'article 915 du Code judiciaire :** autorise la société appelante l'ASBL SEPP à rapporter la preuve par témoins des fautes imputées au travailleur intimé Monsieur L.P. Il est rappelé que la preuve contraire est de droit vu l'article 921 du Code judiciaire et que la partie appelante doit diligenter les suite conformément à l'article 922 du Code judiciaire.
 - **Vu les articles 916 et 917 du Code judiciaire :** ordonne d'office que soit entendue en qualité de témoin sur les plaintes qui furent adressées par le conseiller en prévention-médecin du travail Monsieur L.P., Madame le Docteur en médecine A.M. E., en sa qualité de Présidente de la Commission médicale provinciale de Liège.

Le procès-verbal de l'enquête d'office qui s'est tenue le 16 janvier 2018, ceux de l'enquête directe dans l'action de la partie appelante qui s'est tenue les 23 février, 19 mars et 27 mars 2018 ; et celui de l'enquête contraire qui s'est tenue le 8 juin 2018 sont déposés dans le dossier de la procédure de la cour.

La partie appelante a renseigné la cour comme elle l'a demandé³.

Conformément à une ordonnance de mise en état prise sur la base de l'article 747 du Code judiciaire le 11 juillet 2018 (rectifiée le 3 août 2018 pour la date d'audience), les conclusions en réouverture des débats de la partie appelante ont été remises au greffe de la cour le 16 août 2018 ; et celles de la partie intimée y ont été remises le 1^{er} octobre 2018.

La partie appelante fit déposer, au greffe de la cour, son dossier de pièces complémentaire le 16 août 2018 (par e-deposit) et le 20 août 2018 (par pli simple) ; et la partie intimée déposa le sien le 1^{er} octobre 2018.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 octobre 2018 et la cause a été prise en délibéré immédiatement, après que les débats furent clôturés, pour que cet arrêt soit rendu le 12 novembre 2018, cette date ayant été avancée au 9 novembre 2018.



¹ La cour doit constater que la partie appelante a communiqué les procès-verbaux du conseil d'entreprise dans la mesure utile, en sorte que les griefs de la partie intimée ne sont pas fondés

² Point III.M.n°263 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

³ Point IV.2.4.1.6.1 (page 34) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

II. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été jugé recevable par l'arrêt rendu le 15 décembre 2017, lequel précise les motifs suivants, rappelés expressément à la partie intimée vu la portée de ses conclusions en réouverture des débats⁴ :

« Le mardi 3 octobre 2017 est en l'espèce la date d'expiration du délai d'appel, puisque le délai de 10 jours ouvrables a pris cours le 21 septembre 2017.

La requête d'appel a été adressée au greffe de la cour de Liège, division Liège, par un courrier recommandé du 3 octobre 2017⁵, les conseils de la partie intimée étant simultanément et officiellement informés⁶.

L'article 11 de la loi du 19 mars 1991 étant respecté, l'appel est recevable ».



III. L'OBJET DU LITIGE ET LA SAISINE DE LA COUR

III.1. Les demandes des parties

III.1.1. Pour l'employeur appelant⁷

Pour la partie appelante le SEPP, la cour est saisie sur la base des articles 4 et 11 de la loi du 19 mars 1991, afin de dire pour droit que les faits graves imputés par elle à Monsieur L.P. l'autorisent à mettre fin au contrat de travail de celui-ci, pour motif grave, sans préavis, ni indemnité.

Se référant à la notion de motif grave au sens de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail⁸, auquel ne déroge pas l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, l'employeur appelant considère que le comportement⁹ qu'il reproche à Monsieur L.P. rend toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

La partie appelante fait grief à Monsieur L.P. :

⁴ Point III.A. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁵ Pièce 47 du dossier de la partie appelante

⁶ Pièce 48 du dossier de la partie appelante

⁷ Voir les motifs contenus sous le point V de l'arrêt interlocutoire du 15 décembre 2017

⁸ *Doc. parl.* Sénat, 6 novembre 1990, n° 1105/01, p. 10, *Doc. parl.* Chambre, 4 mars 1991, n° 1471/3, p. 10

⁹ Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128

- d'avoir transgressé son devoir de respect et d'égard vis-à-vis de son employeur, ce devoir étant une obligation réciproque des parties au contrat de travail¹⁰.
- de ne pas avoir exécuté son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et de ne pas avoir agi conformément aux ordres et aux instructions données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés¹¹.

Dès lors que l'employeur appelant revendique la légitimité des instructions données à ses conseillers en prévention - médecins du travail, parmi lesquels Monsieur L.P., il reproche à celui-ci une insubordination en raison de son refus d'exécuter des ordres donnés, correspondant à la négation du rapport d'autorité¹², en dépit des avertissements préalables.

Tel serait le motif grave imputé à Monsieur L.P., établi par la circonstance qu'il a fait fi des avertissements préalables et des sommations, répétant une faute déterminée.

L'employeur revendique la compétence d'apprécier le moment où l'insubordination – étant dans le chef de Monsieur L.P. un manquement continu et répété – rend définitivement impossible la relation de travail¹³. L'employeur affirme que l'intention de licencier a été prise par l'organe compétent pour licencier¹⁴, en respectant le délai de trois jours ouvrables, précisé par l'article 35, al.3, du Code judiciaire et par l'article 4, par.1^{er}, de la loi du 19 mars 1991.

III.1.2. Pour le travailleur intimé

Pour la partie intimée Monsieur L.P., la cour est saisie des demandes suivantes, selon le dispositif de ses conclusions en réouverture des débats :

- statuer sur la recevabilité de la requête d'appel, étant ici précisé que Monsieur L.P. a soutenu l'irrecevabilité de celle-ci dans ses précédentes conclusions ;
- à titre principal :
 - avant dire droit, communiquer¹⁵ la cause au Ministère public par application de l'article 29 du code d'instruction criminelle¹⁶, (aussi

¹⁰ Article 16 de la loi du 3 juillet 1978

¹¹ Article 17 de la loi du 3 juillet 1978

¹² En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 23 mai 2000, *Bull. F.E.B.*, 2000, p. 118

¹³ En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 28 novembre 1990, citée par CLAEYS & ENGELS, *Licenciement et démission*, Waterloo, Kluwer, 2011, p. 285

- C. trav. Liège, 23 avril 2010, *J.L.L.B.*, 2010, p. 1468

¹⁴ En ce sens :

- Cass., 24 juin 1996, *Pas.I*, p. 687

- Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390

- Cass., 13 mai 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 324

¹⁵ Et non « renvoyer »

- dans l'attente de la décision du conseil provincial de l'Ordre des médecins) ;
- ordonner des mesures d'instruction pour confirmer les dysfonctionnements du SEPP, et encore permettre de vérifier dans quelle mesure il y aurait transgression dans le chef du conseiller en prévention médecin du travail L.P. des procédures, les critères étant le manuel cité en référence¹⁷, voire même des fautes relevées par les médecins-inspecteurs de l'Administration compétente pour le contrôle de la loi du 4 août 1996.
- à titre subsidiaire :
- confirmer le jugement dont appel en ce qu'il déclare non fondée l'action du SEPP, et en cela qu'il a déclaré recevable son action reconventionnelle sur la base de la loi du 20 décembre 2002, portant protection des conseillers en prévention¹⁸ ;
 - constater l'absence de motif grave, selon les faits contenus dans la requête introduite par le SEPP, sur la base de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 ;
 - constater la faute grave commise par le SEPP pour contraindre le conseiller en prévention-médecin du travail L.P. à travailler dans un « système illégal » car contraires aux normes applicables à l'art de guérir ;
 - réserver à statuer sur les indemnités dues par l'employeur sur la base des articles 16 et 18 de la loi du 19 mars 1991.

III.2. Les points litigieux réglés par l'arrêt du 15 décembre 2017

Par son arrêt du 15 décembre 2017, la cour a dit l'appel recevable, et elle a statué en droit, pour confirmer le jugement rendu par le tribunal, en cela qu'il a dit pour droit que l'employeur SEPP avait respecté le délai de trois jours ouvrables prescrit par l'article 4, par.1^{er}, de la loi du 19 mars 1991.

En effet, les motifs suivant ont été adoptés :

¹⁶ « Toute autorité constituée, tout fonctionnaire ou officier public, ainsi que, pour ce qui concerne le secteur des prestations familiales, toute institution coopérante au sens de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la charte de l'assuré social qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquerra la connaissance d'un crime ou d'un délit, sera tenu d'en donner avis sur-le-champ au procureur du Roi près le tribunal dans le ressort duquel ce crime ou délit aura été commis ou dans lequel l'inculpé pourrait être trouvé, et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

¹⁷ A savoir le manuel de qualité ayant permis l'agrément ISO 9001

¹⁸ Dans le cadre de ses conclusions principales d'appel, Monsieur L.P. demande le bénéfice d'une indemnité de deux ans

La partie appelante SEPP précise que les deux dernières plaintes à l'encontre du Docteur L.P. ont été portées à la connaissance du conseil d'administration lors de sa réunion du 31 mai 2017.

Le délai de trois jours a été respecté puisque le SEPP a adressé les courriers précisant l'intention de procéder au licenciement de Monsieur L.P. le 2 juin 2017¹⁹.

La première de ces plaintes est celle du client P. datée du 29 mai 2017²⁰. Elle est motivée par le refus du CPMT L.P. d'établir une nouvelle attestation d'aptitude, rédigée conformément aux instructions données par les autorités publiques, sur un formulaire actualisé, en dépit de la circonstance que le Docteur L.P. avait été officiellement informé²¹. L'employeur appelant dénonce les justifications fallacieuses de Monsieur L.P.²²

La seconde est celle de la Zone de Police S. du 31 mai 2017²³.

C'est ce conseil d'administration qui a la compétence de prendre la décision de licencier un travailleur qu'il s'agisse d'un motif grave ou non²⁴.

Il prit cette décision en considérant en sus des dernières plaintes :

- *Celles des collègues de travail de Monsieur L.P.²⁵*
- *Les avertissements et mises en garde adressés à Monsieur L.P., conformément au règlement de travail²⁶*

Le jugement est sur ce point confirmé.

Le moyen soulevé par le travailleur intimé n'est pas fondé²⁷.

Pour autant que de besoin, la cour rappelle encore avoir constaté que les articles 6 et 7 de la loi du 19 mars 1991 avaient été respectés par l'employeur :

Il s'agit d'une action basée sur l'article 6 de la loi du 19 mars 1991, puisque l'employeur maintient sa décision de licencier le travailleur protégé, à l'expiration de la période de négociation.

La citation contient un énoncé précis du motif grave, ainsi que le requiert l'article 7 de la loi.

Cette citation fait suite aux premières phases de la procédure organisée par cette loi du 19 mars 1991 :

¹⁹ Pièces 26, 27 et 28 du dossier de la partie appelante

²⁰ Pièce 21 du dossier de la partie appelante

²¹ Pièces 20, 21 et 23 du dossier de la partie appelante

²² Pages 39 et 40 des conclusions de la partie intimée.

²³ Pièce 24 du dossier de la partie appelante

²⁴ Pièce 5 du dossier de la partie appelante

²⁵ Pièces 19, 33, 34, 35, 36, 39, 42 et 43 du dossier de la partie appelante

²⁶ Pièces 7, 8, 10, 11, et 13 à 19 du dossier de la partie appelante, et page 7 de ses conclusions

²⁷ Point J des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie intimée (pages 60 et 61)

- **Le 2 juin 2017**, l'intention de licencier le travailleur protégé L.P. pour motif grave a fait l'objet des lettres recommandées requises par l'article 4, par. 1^{er}, de la loi.
- **Le 12 juin 2017**, le président du tribunal du travail de Liège a reçu les parties pour les informer de la procédure, conformément à l'article 5, par. 2, de la loi.
- **Le 19 juin 2017**, les parties ont été convoquées par le président du tribunal en vue d'une conciliation entre les parties, conformément à l'article 5, par.3, de la loi.
- **Le 19 juin 2017**, le président de ce tribunal a prononcé la suspension de l'exécution du contrat de travail de Monsieur L.P., sur la base de l'article 5, par.3, al.3, et suivants de la loi.

III.3. Les points litigieux devant être écartés, selon le droit en fonction de l'objet du litige et selon l'arrêt du 15 décembre 2017

En raison du rappel fait ci-dessus de la chose jugée le 15 décembre 2017, et faisant application de l'article 19 du Code judiciaire²⁸, la partie intimée persiste erronément à maintenir dans ses conclusions en réouverture des débats, une argumentation sur la question de la recevabilité de l'appel²⁹, et encore un moyen sur la recevabilité de l'action introduite par la partie appelante sur la base de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991³⁰.

En outre, le litige a pour objet la demande formulée par l'employeur le SEPP de faire admettre préalablement le motif grave autorisant la rupture du contrat de travail concernant Monsieur L.P., qui est à la fois conseiller en prévention - médecin du travail et délégué du personnel au conseil d'entreprise.

Par application des articles 3, 8, 10 et 11 de la loi du 19 mars 1991, les limites imposées légalement à la fonction judiciaire exercée dans ce cadre légal, par le tribunal, puis par la cour, interdisent qu'il soit statué sur des demandes reconventionnelles et en intervention³¹
32 .

²⁸ « Sous la réserve notable des décisions purement avant-dire droit, chaque fois qu'un point litigieux est tranché par une décision judiciaire, il l'est définitivement. Ceci signifie que, sous réserve des exceptions prévues par le Code judiciaire, la juridiction qui a tranché une question n'a plus le pouvoir de s'en saisir une nouvelle fois. Quand bien même des éléments de fait ou de droit nouveau interviendraient par la suite et la convaintraient d'avoir commis une erreur, ce qui est décidé est décidé, la juridiction est dessaisie et elle ne peut en aucun cas faire marche arrière. Les parties n'ont plus qu'à envisager les voies de recours. Cette règle est exprimée par l'article 19, alinéas 1 et 2 du Code judiciaire, et elle trouve à s'appliquer que le litige soit tranché en une seule décision ou en plusieurs étapes. Une décision interlocutoire qui dépasse le cadre de l'avant-dire droit et tranche une contestation, vide la saisine de la juridiction, qui ne peut plus revenir sur les points tranchés. »

(C. trav. Liège, chambre 3A, 5 novembre 2018, RG 2015/AL/512, inédit)

²⁹ Point III.A. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

³⁰ Point III.J, points 198 à 202 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

³¹ Articles 807 et 810 du Code judiciaire

³² En jurisprudence :

- Cass., 10 avril 1995, RG n° S 940 137 N, www.juridat.be
- C. trav. Mons, 7 janvier 1995, J.T.T., 1995, p. 286

En doctrine :

En conséquence, les demandes reconventionnelles - encore soutenues dans les conclusions en réouverture des débats de la partie intimée L.P. - sont irrecevables.

Cela concerne :

- Sa demande de paiement de l'indemnité forfaitaire prescrite par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002^{33 34}.
- Sa demande de reconnaissance du harcèlement et de la violence dont Monsieur L. P. se prétend victime, en relation avec la demande d'intervention formelle pour faits de violence³⁵.
- Sa demande de reconnaissance d'une faute grave ou d'actes équipollents à rupture, imputable à l'employeur³⁶.
- Son action reconventionnelle sur la base du non-respect de l'ordonnance présidentielle du 19 juin 2017³⁷.
- Ses demandes de dommages et intérêts, et l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

C'est à bon droit que la partie appelante dénonce les erreurs de droit de Monsieur L.P., mais aussi son erreur d'appréciation, puisqu'il persiste à revendiquer des indemnités qui seraient consécutives à une rupture, alors qu'il n'y a pas encore – par hypothèse – de rupture, sauf si Monsieur L.P. l'invoquait, mais alors cette procédure serait sans objet.

III.4. La demande de devoirs complémentaires d'instruction

La procédure d'enquête a été régulièrement clôturée.

Monsieur L.P. soutient dans ses conclusions que les propos le discréditant sont virulents et mensongers, alors que l'organisation lucrative à l'échelle nationale d'un système de consultations « en duo » est mise en place, sans égard à la loi relative aux professions de santé, avec un personnel non qualifié³⁸.

Monsieur L.P. renseigne les faits corrigeant les déclarations des témoins :

- Pour Monsieur L. directeur des ressources humaines³⁹
- Pour Madame le docteur E.K. directeur général⁴⁰.
- Pour le Docteur B. et Mesdames R. et D.⁴¹

- H.BARTH et D. BARTH, Questions spéciales de procédure, in *La protection des représentants du personnel*, 2001, Anthémis, Limal, pp. 339 et 340

(cités par la partie appelante)

³³ Points III.G, H et I des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

³⁴ Point I des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie intimée (pages 58 à 60)

³⁵ Point G des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie intimée (pages 51 à 57)

³⁶ Point III.K des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

³⁷ Point K des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie intimée (pages 61 et 62)

³⁸ Point III.M. n° 218 et 219 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

³⁹ Point III.M. n° 227 à 231 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁴⁰ Point III.M. n° 232 à 243 et 259 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁴¹ Point III.M. n° 244 à 247 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

- Pour Madame B.⁴²
- Pour Mesdames T. et S.⁴³
- Pour Monsieur W.⁴⁴

La cour écarte les griefs formulés dans les conclusions d'appel sur réouverture des débats de la partie intimée concernant les témoins.

D'une part, la partie intimée ne conteste pas la conformité des attestations à l'article 961 du Code judiciaire⁴⁵.

D'autre part, les reproches formulés contre les témoins accablés par Monsieur L.P. d'avoir été sous influence, en raison du lien de subordination⁴⁶ ou de connivence, ainsi que d'avoir tenu des propos mensongers⁴⁷ - donc des faux témoignages⁴⁸ - sont écartés, parce que la procédure d'enquête a été régulièrement diligentée, dans le respect de la contradiction, et encore parce que les graves accusations soutenues par le conseil de Monsieur L.P. mettant en question la probité des témoins et la véracité de leurs dires ont été ensuite retirées, ce qui a été acté par Madame le Greffier.

La force probante des témoignages est acquise par la cour, dans le respect de la foi due aux déclarations.

Par ailleurs, les critiques formulées par Monsieur L.P. contre plusieurs témoins n'altèrent pas la connaissance qu'il faut avoir des faits éventuellement constitutifs du motif grave à reconnaître.

Les demandes d'instruction complémentaire encore sollicitées par Monsieur L.P. sont inutiles. En effet, il y a lieu de remarquer que dans les conclusions d'appel sur réouverture des débats, Monsieur L.P. soutient ses griefs relatifs à l'organisation irrégulière des consultations « duo », ainsi qu'à des tarifications sur des bases fausses (puisque les actes sont posés par des personnes n'ayant pas les titres requis), en omettant que son employeur ne conteste pas la circonstance d'un appel à des assistants de centre formés par ses soins⁴⁹. Il est donc vain de demander à l'employeur appelant de produire les titres de deux agents administratifs (plus précisément assistants de centre formés spécifiquement⁵⁰) ... dès lors qu'il n'est même pas contesté que ces personnes n'étaient pas titulaires du diplôme

⁴² Point III.M. n°248 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁴³ Point III.M. n° 249 à 250 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁴⁴ Point III.M. n° 251 à 252 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁴⁵ Point III.B.b n° 128 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁴⁶ Point III.B.b n° 110, 128 et point III.B.M. n° 223 et point III.M. n°223 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁴⁷ Point III.M. n° 218 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁴⁸ Point III.M. n°259 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁴⁹ Point III.M. n° 219 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée et points I. 5 et suivants des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁵⁰ Point IV.2.1.4.1. (page 29) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

d'infirmière⁵¹, les précisions données par l'employeur quant à leur fonction d'assistance, sous le contrôle et la supervision d'un médecin.

Il est également inutile de demander les noms des personnes qui se sont plaintes de Monsieur L.P ... dès lors que les témoins ont précisé leurs constatations⁵².

Il y a certes une divergence sur l'ampleur, sur le caractère obligatoire ou non⁵³, et sur la tarification des consultations « duo »⁵⁴. Ceci n'est pas négligé dans les motifs qui suivent⁵⁵ et dans le dispositif de cet arrêt.



IV. LES CIRCONSTANCES EXPLICATIVES DE LA GENESE DU LITIGE

La cour s'en réfère aux motifs contenus sous le point I de son arrêt du 15 décembre 2017 pour rapporter les faits pertinents.

En leurs conclusions après réouvertures des débats⁵⁶, les parties en litige rapportent les faits suivants :

- **Années 2011 et 2015**⁵⁷ :

L'engagement avec effet au 1^{er} septembre 2011 de Monsieur L.P. par le service externe de prévention et de protection au travail SEPP1, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps partiel⁵⁸, contenant une clause résolutoire⁵⁹. Les parties s'opposent sur la validité des motifs du refus de signature par L.P. d'un nouvel avenant proposé le 16 octobre 2015⁶⁰, ensuite du titre obtenu par lui le 7 septembre 2015 de

⁵¹ Point III.B.b. n° 111 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁵² Point III.B.b. n° 112 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁵³ Point IV.2.1.4.1. (page 29) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁵⁴ Point III.M. n°233 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁵⁵ Voir le point VII.1.A des motifs de cet arrêt

⁵⁶ Pour la partie appelante :

- Point I de ses conclusions en réouverture des débats

Pour la partie intimée :

- Point IV de ses conclusions en réouverture des débats

⁵⁷ Point I.1.A. des motifs de l'arrêt interlocutoire du 15 décembre 2017

⁵⁸ Le temps de travail a été modifié par un avenant signé le 19 décembre 2013, passant de 7/10^e à 8/10^e.

⁵⁹ « *Le contrat de travail se termine de plein droit et cesse tout effet en cas de cessation des études de DES en médecine du travail, quel qu'en soit le motif, ainsi qu'en cas de retrait ou de suspension du droit d'exercer la médecine du travail* ». La partie appelante met en évidence que la clause résolutoire ne prévoit pas une cessation du contrat dès l'obtention du titre académique requis pour être médecin du travail (point 1.2. des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante)

⁶⁰ Point IV, n° 5 et point IV. L. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

master complémentaire en médecine du travail⁶¹. Sa rémunération fut adaptée en relation avec ses fonctions⁶².

- **Année 2014 :**

Le 1^{er} juillet 2014, le SEPPT SEPP1 fusionne avec le SEPPT SEPP2.

Dès le mois de décembre 2014, dans le cadre des représentations des médecins du travail assumées par Monsieur L.P., celui-ci soutient en son nom et au nom de ses confrères de la division de Liège⁶³, des contestations sur les aspects organisationnels. Ils demandent à être assistés dans le cadre des missions avec un assistant médical, par des collaborateurs(rices) justifiant des qualifications légales.

- **Années 2015 et 2016 :**

Le choix posé par l'administrateur général B. du SEPPT de généraliser⁶⁴ la proposition⁶⁵ de mise en place de consultations en duo, associant un médecin du travail à des agents administratifs (assistants de centre), sans les qualifications requises – hormis la formation organisée par la partie appelante⁶⁶ – eut pour effet d'enclencher inquiétudes et contestations chez certains⁶⁷ médecins du travail⁶⁸, qui déterminèrent Monsieur L.P., agissant dans le cadre de ses fonctions représentatives du personnel⁶⁹, à solliciter respectivement les 7 et 10 décembre 2015, le Conseil provincial de l'Ordre des médecins et la Commission médicale provinciale de Liège⁷⁰. La partie appelante conteste que ces institutions auraient reconnu que le système de consultations en duo correspondrait à un exercice illégal de la médecine⁷¹.

A la fin de l'année 2015, la partie appelante créa – ainsi qu'elle y était tenue – un Conseil médical d'avis pour l'examen de questions notamment

⁶¹ Point 1.2. des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁶² Point 1.2. des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁶³ Il y a lieu d'observer que l'employeur appelant souligne la pratique admise par les conseillers en prévention médecin du travail du SEPPT LE SEPP, avant la fusion avec le SEPPT LE SEPP (Point IV.2.1.4.5 (page 32) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante).

Voir encore le point IV.2.1.4.6.1 (page 35) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante, sur la situation avant la fusion.

⁶⁴ Point 1.5. des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁶⁵ Voir :

- Les motifs contenus sous le point I.C dans l'arrêt interlocutoire du 15 décembre 2017

- Le point 1.5. des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante, mais selon la partie intimée L.P. il s'agissait d'une contrainte (Points II.C. II.E et II.F des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée)

⁶⁶ Point II.5 des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante.

Point IV.2.1.4.1. (page 29) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁶⁷ Le nombre de ces médecins serait marginal - Point IV.2.1.4.6 (page 36) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁶⁸ La cour met en évidence la donnée selon laquelle Monsieur L.P. n'est pas le seul médecin contradicteur au sein du SEPPT LE SEPP

⁶⁹ Point I.1.B. des motifs de l'arrêt interlocutoire du 15 décembre 2017

⁷⁰ Point IV.2.1.4.3. (page 30) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁷¹ Point IV.2.1.4.3. (page 30) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

relatives à la déontologie des médecins. Ce Comité a une compétence d'avis.

- **Année 2016 :**

Dans le cadre du Comité d'avis, la question de l'organisation des consultations en duo fut examinée le 23 février 2016, le 24 mai 2016 et encore le 17 juin 2016, ainsi que le 26 avril 2017 (indirectement) et encore le 9 octobre 2017⁷², ceci étant à considérer dans un travail qui s'est poursuivi et se poursuit toujours pour vérifier la légalité des pratiques des consultations et adapter ce qui doit l'être⁷³.

Ensuite des élections sociales, Monsieur L.P. est élu délégué effectif du personnel au conseil d'entreprise et délégué suppléant au comité pour la prévention et la protection au travail.

La partie appelante précise que la répartition des tâches et des descriptions des fonctions « infirmier » et « assistant de centre » fut soumise au Conseil médical d'avis, assisté de deux médecins de l'Inspection de la Communauté française (SPF Santé et AVIQ bien-être au travail), lesquels n'exprimèrent pas d'objection. Le Conseil médical d'avis marqua son accord sur la poursuite du fonctionnement des consultations en duo. Des précisions furent données sur la formation dispensée aux assistants⁷⁴.

- **Année 2016 et 2017 :**

Monsieur L.P. estime être victime d'un système de harcèlement et de violence au travail, qui le détermine à déposer une plainte formelle pour harcèlement à l'encontre de l'administrateur délégué Monsieur B., du Docteur J.M., directeur général du service externe, et du Docteur P.N., directeur médical du service externe.

- **Années 2016 à 2017 :**

Divers incidents opposent les protagonistes⁷⁵, en relation avec les statuts différenciés – l'employeur mettant en évidence des avantages distincts qui relevaient des anciennes entités fusionnées⁷⁶ – respectivement

⁷² Point IV.2.1.4.6 (pages 35 à 37) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁷³ Point IV.2.1.4.6 et 7 (pages 34 à 45) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁷⁴ Point IV.2.1.4.5 (pages 32 et 33) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁷⁵ Pour l'examen des incidents par la partie appelante :

- Voir les points I.6 à 16 des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

- Voir le point IV (pages 5 à 20) des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

- Voir les motifs contenus sous les points I.C. et V.4 des motifs de l'arrêt du 15 décembre 2017

⁷⁶ Point 1.1. des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante.

réservés aux conseillers en prévention-médecins du travail des deux SEPPT fusionnés⁷⁷.

Ces incidents concernent aussi les objections soutenues par le Docteur L.P. contre les choix organisationnels du SEPPT, aux motifs totalement contredits par la direction de ce SEPPT⁷⁸, qu'ils transgresseraient à la fois la loi du 10 mai 2015 relative aux professions des soins de santé, les règles déontologiques applicables aux médecins, mais aussi les règles de la médecine du travail, prescrites par la loi du 4 août 1996 et par le Code du bien-être.

- **Année 2018 :**

Lors de sa réunion du 26 janvier 2018, le conseil d'entreprise a été informé sur la réorganisation de la surveillance de la santé, et donc du métier d'assistant de centre, ce qui représente 48 emplois⁷⁹.

La relative brièveté des données factuelles qui précèdent, sur la base des conclusions en réouverture des débats des parties, suffit à contextualiser le litige, ainsi que cela fut déjà précisé dans l'arrêt de réouverture des débats.

Alors que Monsieur L.P. revendique des droits, sur les bases précitées, en ses qualités respectives de conseiller en prévention - médecin du travail, et de représentant des travailleurs au conseil d'entreprise de son employeur, il est aussi un travailleur lié par un contrat de travail à l'ASBL le SEPP.

Ces qualités respectives ont un impact sur la compréhension du litige, qui concerne la question fondamentale de la régularité et de la performance du fonctionnement de la section du service externe de la partie appelante chargée de la surveillance médicale⁸⁰.

Le climat au sein de l'entreprise paraît marqué par des préoccupations sur le management, en particulier en relation avec le nouveau système de gestion administrative « Chrysalis »⁸¹, par le nombre croissant de démissions constatées chez les médecins (...), par la gravité de la charge psycho-sociale selon le travailleur intimé.

Le climat entre les protagonistes, Monsieur L.P. et sa hiérarchie, révèle une réelle exacerbation, qui trouverait sa cause dans une option managériale exigeant que

⁷⁷ Point I.1.C des motifs de l'arrêt interlocutoire du 15 décembre 2017.

⁷⁸ Points IV.2.1.4.6 et 7 (pages 34 à 45) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁷⁹ Point IV.2.1.4. 7 (page 45) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁸⁰ Article II.3-27 du Code du bien-être

⁸¹ Voir « feuille de route » du 14 mars 2017 et le nouveau système de gestion administrative « Chrysalis » (pièce 29 du dossier de la partie intimée)

l'organisation du service externe de prévention protection soit respectée, alors que les plaintes argumentées opposées par plusieurs CPMTs ne seraient pas traitées selon ceux-ci.

A cet égard, la cour rappelle les motifs de l'arrêt interlocutoire⁸², selon lesquels Monsieur L.P. :

« revendique avoir pris des initiatives par rapport à l'organisation, sur la seule base de sa fonction de représentant du personnel et notamment des médecins. Dès le début de l'année 2016, Monsieur L.P. et la direction du SEPP s'opposèrent à plusieurs reprises sur les initiatives et les expressions critiques et publiques (en ce compris vis-à-vis des clients) du premier nommé, lequel revendiqua toujours ses droits de CPMT – justifiant selon lui qu'il ne serait pas tenu de respecter des initiatives organisationnelles prises à ses dépens par les instances hiérarchiques -et ceux inhérents à son engagement syndical.

Le refus de Monsieur L.P. est expressément exposé et circonstancié dans son envoi du 21 juin 2016.

Les interpellations soutenues par Monsieur L.P. paraissent partagées par de nombreux CPMTs, lesquels refusent explicitement des options unilatérales et mettent collectivement en évidence un « management » marqué par le profit, prenant appui sur une « administration-direction » dont les options pourraient ne pas être justifiées en droit, et en particulier avec la législation en matière de bien-être, à tel point qu'une majorité des CPMTs, salariés et indépendants demandèrent le 31 janvier 2017 une rencontre avec les représentants du Contrôle du bien-être.

Dès lors la cour peut, dans le cadre des enjeux des relations collectives du travail au sein de l'entreprise :

1. *constater que Monsieur L.P. ne fut pas le seul à estimer pouvoir dénoncer des inadaptations et/ou – selon les « plaignants » des irrégularités dans le cadre de l'exécution des relations de travail, ensuite de la fusion de l'A.S.B.L. SEPP1 avec l'A.S.B.L. SEPP2.*
2. *relever que les doléances des CPMTs initialement engagés par l'A.S.B.L. SEPP1 furent juridiquement argumentées, notamment par référence à un avis du Conseil National de l'Ordre des médecins⁸³ et encore au Code de Bien Etre (arrêté royal du 27 mars 1998).*
3. *ne pas négliger qu'un des enjeux est selon les CPMTs la responsabilité personnelle des CPMTs⁸⁴.*
4. *(...) »*

⁸² Point IX.III.2 des motifs de l'arrêt du 15 décembre 2017

⁸³ Concernant les médecins conseils

⁸⁴ La cour n'ignore pas le moyen de l'article II 3-32 et 33 du Code du bien-être, contenu dans les conclusions de l'employeur (voir infra le point V.4.3)

Les données utiles à la résolution du litige sont successivement examinées dans les motifs qui suivent.



V. LES REGLES ET LES PRINCIPES APPLICABLES A LA RESOLUTION DU LITIGE PAR APPLICATION DE L'ARTICLE 4 DE LA LOI DU 19 MARS 1991

V.1. La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier

La cour doit apprécier, par application des articles 2 et 4 de la loi du 19 mars 1991, la gravité des fautes précisées par l'employeur SEPP imputées à Monsieur L.P. Selon l'employeur, les griefs sont limités aux manquements contractuels de ce dernier, alléguant n'émettre aucun grief sur les fonctions médicales confiées au CPMT L.P., ni sur les fonctions représentatives des travailleurs pour lesquelles Monsieur L.P. a été élu.

L'article 2 de la loi du 19 mars 1991 précise que :

« § 1. 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 ».

L'article 4 de cette loi précise que :

« § 1. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrable qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et contient :

1° l'indication des jour, mois et an;

2° les nom, prénom, profession, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social;

3° les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer;

4° la signature du requérant ou de son avocat.

L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1er.

§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

§ 4. Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité. »

V.2. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

La cour a déjà précisé dans son arrêt interlocutoire ce qui suit, au niveau des principes d'une part, et des moyens de la partie appelante d'autre part :

« Se référant à la notion de motif grave au sens de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail⁸⁵, auquel ne déroge pas l'article 4 de la loi du 19 mars 1991⁸⁶, l'employeur appelant considère que le comportement⁸⁷ qu'il reproche à Monsieur L.P. rend toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

Vu la notion de motif grave, l'employeur appelant se réfère à l'arrêt du 6 juin 2016 de la Cour de cassation pour ne pas admettre un critère de proportionnalité qui transgresse l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978⁸⁸.

L'employeur revendique la compétence d'apprécier le moment où l'insubordination – étant dans le chef de Monsieur L.P. un manquement continu et répété - rend définitivement impossible la relation de travail⁸⁹. L'employeur affirme que l'intention de licencier a été prise par l'organe compétent pour licencier⁹⁰, en respectant le délai de trois jours ouvrables, précisé par l'article 35 al.3 du Code judiciaire et par l'article 4 par.1^{er} de la loi du 19 mars 1991 ».

Monsieur L.P. fait référence à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, et il se réfère à la jurisprudence pour ce qui concerne les éléments d'appréciation que les cours et tribunaux doivent examiner *in concreto*⁹¹. Il en sera ainsi dans les motifs qui suivent.

Pour ce qui concerne les manquements reprochés par l'employeur appelant à son travailleur L.P., la confrontation de leurs moyens et arguments respectifs sur la base des articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 souligne des griefs respectifs sur ces articles, puisque l'un et l'autre se font le reproche d'un manque d'égards et de respect.

L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 contient la règle suivante :

« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ».

L'article 17 de la même loi ajoute :

⁸⁵ Doc. parl. Sénat, 6 novembre 1990, n° 1105/01, p.10, Doc. parl. Chambre, 4 mars 1991, n° 1471/3, p. 10

⁸⁶ En ce sens :

- Doc. parl., Sénat, 6 novembre 1990, n° 1105/1, p. 10 ; Doc.parl. Chambre, 4 mars 1991, n° 1471/3, p. 10

⁸⁷ Cass., 9 mars 1987, J.T.T., 1987, p.128

⁸⁸ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be, cité par la partie appelante.

⁸⁹ En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 28 novembre 1990, citée par CLAEYS & ENGELS, *Licenciement et démission*, Waterloo, Kluwer, 2011, p.285
- C. trav. Liège, 23 avril 2010, J.L.L.B., 2010, p. 1468

⁹⁰ En ce sens :

- Cass., 24 juin 1996, Pas.I, p. 687
- Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390
- Cass., 13 mai 1991, J.T.T., 1991, p. 324

⁹¹ Point III.B.b. n° 56 et 57 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

« *Le travailleur a l'obligation :*

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

(...) »

V.3. La législation du 4 août 1996 et le Code du bien-être

Les parties en litige s'opposant sur la légitimité⁹² du travail à exécuter, donc sur les normes à respecter dans le cadre des ordres et des instructions, la cour rappelle les motifs contenus dans l'arrêt du 15 décembre 2017, pour ce qui concerne la régularité de l'organisation mise en place.

Le litige semble devoir être examiné – pour autant que de besoin dans les limites de la saisine de la cour mais en relation avec les arguments de la partie intimée L.P. – avec les articles suivants du Code du bien-être :

- *Article II 3 - 7 par.2 et 3 : principe de gestion intégrale de qualité certifiée*
- *Article II 3 – 8 : la politique des moyens pour accomplir les missions complètement et efficacement*
- *Article II 3 -13 : les engagements contractuels avec les employeurs clients*
- *Article II 3 - 23 : les compétences du comité d'avis quant à l'application des principes de la gestion intégrale de qualité*
- *Article II 3 - 24 : le fonctionnement du comité d'avis*
- *Article II 3 - 26 : les missions de la personne chargée de la direction du service externe, notamment quant à l'application des principes de la gestion intégrale de qualité*
- *Article II 3 - 27 : la responsabilité du CPMT assisté par des personnes*
- *Article II 2 - 33 : l'assistance par du personnel infirmier*
- *Article II 3 - 44 et sv : l'agrément*
- *(...)*



⁹² Voir : point 2.1.2./2 des conclusions d'appel de la partie appelante (page 23)

VI. EXPOSE COMPARATIF ET ANALYTIQUE DES MOYENS ET DES ARGUMENTS⁹³ DES PARTIES SUR LE FONDEMENT DE L'APPEL

Pour démontrer la pertinence de ses objections vis-à-vis de son employeur, Monsieur L.P. soutient selon un schéma complexe mélangeant arguments et moyens, et selon une forme occultant parfois le sens du texte⁹⁴, contrairement au soin requis, impliquant la nécessité de réordonner avec une méthode utile et respectueuse des droits de la défense un ensemble de griefs amalgamés en fait et en droit.

La présentation qui suit reprend le schéma directeur de la partie intimée et les arguments en réplique de la partie appelante.

VI.1. Point III.B.b. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée⁹⁵ : la faute de l'insubordination (articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978)

Selon Monsieur L.P., faisant référence aux articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet sur les contrats de travail, il n'y a pas d'insubordination, puisqu'il s'est insurgé contre les conditions des consultations médicales qualifiées « duo », c'est-à-dire associant un médecin du travail conseiller en prévention, avec un(e) assistant(e) de centre⁹⁶, qui n'aurait pas les titres requis⁹⁷ pour les prestations que Monsieur L.P. précise⁹⁸, en regard de la loi du 10 mai 2015, concernant la pratique des professions de santé⁹⁹... dont il souligne lui-même le caractère « obscur »¹⁰⁰.

Au contraire, la partie appelante constate que Monsieur L.P. a refusé de se conformer à des instructions légitimes, en sorte qu'il est responsable d'actes répétés d'insubordination¹⁰¹.

La légitimité de l'organisation résulte de la circonstance :

- que l'employeur n'a jamais demandé à un conseiller en prévention - médecin du travail de poser un acte qui constituerait un exercice illégal de l'art médical, et concernant l'art infirmier, Le docteur L.P.

⁹³ Point III.A. n° 55 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁹⁴ Outre la numérotation défilante des chapitres, la cour doit constater des rédactions incomplètes (exemple le point 35) ou incompréhensibles.

⁹⁵ Page 21 et les suivantes jusqu'à 34 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁹⁶ Point IV.2.1.4.1. (page 29) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

⁹⁷ Point III.B.b. n° 82 et 83 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁹⁸ Point III.B.b. n° 85 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

⁹⁹ Points III.B.b. n° 67 et suivants des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁰⁰ Point III.B.b. n° 75 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁰¹ Point IV.2.1.2.(2 à 6) (pages 25 et suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

pouvait librement réaliser lui-même les prestations auraient pu poser problème dans le chef des assistants de centre¹⁰².

- que l'employeur a adopté une note interne précisant qu'on ne peut confier à des collaborateurs qui ne sont ni médecins, ni infirmiers d'accomplir de manière autonome et indépendante des actes qui doivent être effectués par un médecin, un infirmier ou un aide-soignant¹⁰³. Il est encore faire référence à l'article 18 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs concernant les formations adéquates pour l'assistance des conseillers en prévention-médecin du travail¹⁰⁴.
- des résultats du processus d'analyse au sein du Conseil médical d'avis¹⁰⁵, et des pratiques avalisées par celui-ci, outre par d'éminents médecins, conseillers scientifiques¹⁰⁶.
- du travail permanent d'analyse au sein de son Conseil médical d'avis et le cas échéant d'adaptation pour une parfaite conformité avec les règles et la déontologie¹⁰⁷.

VI.2. Point III.B.b des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée ¹⁰⁸ :
le grief de harcèlement et de violence, par référence à la législation sur les charges psychosociales¹⁰⁹

Monsieur L.P. commente et réserve ses griefs vis-à-vis de Monsieur B. (voire vis-à-vis du Docteur M., directeur général du SEPPT)¹¹⁰ en relation avec plusieurs faits que la cour situe en rétablissant une chronologie absente de la présentation de ses conclusions en réouverture des débats :

- Le 29 avril 2016 : énoncé d'un grief par Monsieur B. pour les propos tenus par Monsieur L.P. lors d'une réunion de l'intercommunale d'incendie de Liège. Il est reproché à Monsieur B. d'avoir détourné un procès-verbal, confidentiel et de méconnaître son indépendance fonctionnelle vu sa qualité de médecin du travail - conseiller en prévention, lequel avait la confiance des représentants des travailleurs affiliés à l'organisation syndicale S.L.F.¹¹¹.

¹⁰² Point IV.2.1.4.2. (page 30) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁰³ Point IV.2.1.4.3. (page 30) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁰⁴ Voir encore l'article II.-3-33 du Code du bien-être (Point IV.2.1.4.4 (pages 32) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante)

¹⁰⁵ Point IV.2.1.4.5 (pages 32 et 33) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁰⁶ Point IV.2.1.4.3 (page 33) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁰⁷ Points IV.2.1.4.6 et 7 (pages 34 à 45) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁰⁸ Il y a en effet deux ponctuations identiques, page 35 et les suivantes

¹⁰⁹ Voir encore le point III.H des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹¹⁰ Point III.B.b n° 114 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹¹¹ Point III.B.b n° 109 et 110 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

- Le 24 mai 2016 : énoncé d'un reproche pour une arrivée tardive de 25 minutes pour la consultation... alors que le retard ne serait que de 13 minutes¹¹², parce que son contrat précisait un début d'activité, soit à 8H12, soit à 13H12¹¹³. Le Docteur M. aurait unilatéralement modifié l'horaire de travail pour la période du 3 au 5 avril 2017, selon une technique malveillante de harcèlement pour adresser des reproches d'arrivées soit-disant tardives¹¹⁴.
- Les 1^{er} septembre et 6 octobre 2016 : énoncé d'un avertissement pour que les missions de conseiller en prévention confiés à Monsieur L.P. s'exercent selon le système « duo », avec une personne n'ayant pas les titres requis, en raison de l'absence pour raison de santé de l'infirmière qui devait accompagner Monsieur L.P.¹¹⁵
- Le 16 janvier 2017 : énoncé d'un reproche en raison de la comptabilisation du temps de déplacement pour se rendre « en clientèle », conformément à l'avis de l'organisation SETCA¹¹⁶.
- Le 6 février 2017 : énoncé d'un reproche pour ne pas avoir participé à un colloque alors que les activités complémentaires au temps partiel du travail pour compte du SEPP ne le permettaient pas¹¹⁷.
- Le 22 février 2017 : énoncé d'un nouvel avertissement, ensuite du refus pour Monsieur L.P. de se rendre à un entretien fixé par le Docteur M., en présence du Docteur N., pour réserver suite à des manquements constatés dans le chef de Monsieur L.P., ce que celui-ci conteste...tout en reconnaissant avoir refusé d'administrer des vaccinations non urgentes, prescrites par un autre médecin (le Docteur N.) qui devait garantir la continuité des soins, et en considérant qu'il (le docteur L.P.) n'avait pas l'analyse de risque prévue par l'article 3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003¹¹⁸. Le refus de se rendre à l'entretien trouve sa cause dans le stress enduré en raison du harcèlement subi, mais également des contrariétés imputables à Monsieur B. et aux Docteurs M. et N. transgressant par des voies de fait ou par des voies violentes son droit à choisir les moyens médicaux à mettre en œuvre, sous le contrôle du Conseil de l'Ordre¹¹⁹. Il est fait référence aux articles 30, 31 et 32 de la loi du 10 mai 2015.
- Le 6 avril 2017 : le reproche d'avoir refusé des examens médicaux sans l'assistance de personne qualifiée¹²⁰.
- A diverses dates : avoir organisé et imposé des actes médicaux de façon harcelante, parce qu'on exigeait de lui un « abattage médical », dont on savait qu'il le refuserait en sorte qu'on pourrait ainsi lui faire des reproches.¹²¹

L'employeur appelant conteste un quelconque harcèlement et une quelconque violence à l'endroit de Monsieur L.P.¹²²

¹¹² Point III.B. b, n° 113 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹¹³ Point III.B.b n° 122 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹¹⁴ Point III.B.b n° 114 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹¹⁵ Point III.B. b, n° 111 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹¹⁶ Point III.B.b. n° 120 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹¹⁷ Point III.B.b. n° 133 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹¹⁸ Point III.B.b. n°116 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹¹⁹ Point III.B. b. n° 117 et 118 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹²⁰ Point III.B.b. n° 121 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹²¹ Point III.B.b. n° 121 à 123 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹²² Point IV.2.1.4.3 (pages 47 à 51) des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

Faisant référence à la portée de l'article 17 de l'arrêté royal du 10 avril 2014, devenu l'article I.3-15, par.3, du Code du bien-être au travail, l'employeur SEPP rappelle que l'acceptation de la demande d'intervention psychosociale formelle¹²³, ne peut s'analyser comme une reconnaissance de faits de harcèlement ou de violence.

Selon la partie appelante, le conseiller en prévention-aspects psychosociaux, n'a pas conclu à l'existence d'un harcèlement moral, mais il met en évidence¹²⁴ :

- Les causes objectives du climat social tendu ensuite de la fusion des deux entités, des modifications légales, le déficit chronique de médecins du travail ;
- Le refus du Docteur L.P. de s'inscrire dans le changement organisationnel avec la conséquence qu'il rejette l'autorité, refuse des tâches, revendique de façon peu courtoise pour renégocier ses modalités contractuelles ;
- La confusion de Monsieur L.P. entre l'atteinte à son indépendance et à ses droits d'une part, et la relation contractuelle de subordination d'autre part ;
- Les écarts répétés de comportements du Docteur L.P., occasionnant un climat de travail difficile et des plaintes ;
- Les difficultés de collaboration de Monsieur L.P. avec des clients ;
- L'intention manifestée par Monsieur L.P. de recevoir des indemnités de licenciement, pour ensuite s'installer à l'étranger ;
- Des expressions manquant de justesse, attentatoires à l'image de son employeur ;
- Des attitudes comportementales inadéquates, des refus d'assumer ses missions, de collaboration ;
- (...)

Dans son arrêt du 15 décembre 2017, la cour avait déjà retenu :

« L'avis rendu le 19 octobre 2017 par le conseiller en prévention aspects psycho-sociaux¹²⁵ a logiquement pour « sujet » le plaignant, soit Monsieur L.P., et trois autres personnes mises en cause par celui-ci : l'administrateur délégué Monsieur N.B., le directeur général Monsieur J.M. et le directeur médical Monsieur P.N..

Des témoins ont été entendus.

Après avoir examiné sept motifs de plainte recensés au travers des déclarations du plaignant Monsieur L.P., le conseiller en prévention aspects psychosociaux relève :

- *Les racines de la procédure pour harcèlement sont dans l'évolution organisationnelle notable en cours depuis près de trois ans au sein du SEPP, en raison de la fusion. Il faut tenir compte de l'évolution de la législation, notamment les tarifications.*
- *Le quotidien professionnel et les conditions de travail ont muté*
- *Les difficultés de gérer sereinement les évolutions organisationnelles doivent être considérées à la lumière du déficit chronique en médecins du travail.*

¹²³ Depuis la fusion entre le SEPT SEPP1 et le SEPT SEPP2, il n'y a pas eu d'autre plainte que celle de Monsieur L.P.

¹²⁴ Voir aussi le résumé de cette argumentation sous le point V.4.2. de l'arrêt du 15 décembre 2017

¹²⁵ Pièce 52 du dossier de la partie appelante

- *La communication sur les changements professionnels est parfois perçue comme insuffisante, et les attributions concrètes des différents membres de la ligne hiérarchique médicale actuelle ne paraissent pas suffisamment claires aux yeux de tous*
- *L'implémentation des évolutions organisationnelles est menée, selon une source, par un management autoritaire, et faisant preuve d'une communication à prédominance TOP/DOWN descendante, ne laissant pas entrevoir un dialogue suffisant ou encore une dynamique de construction entre direction et collaborateurs (...) ce qui produit des maux divers, tels la résistance aux changements, le sentiment de dépréciation...*
- *Le docteur L.P. personnifie le refus de s'inscrire dans le changement...une source précisant « qu'il fut un des piliers de la résistance acharnée aux irrégularités que l'administrateur délégué voulait imposer de force dans nos modalités de fonctionnement. Il s'est battu avec une opiniâtreté totale en vue de préserver nos valeurs, nos principes déontologiques, notre honneur de médecin contre une dérive mercantile de la profession ».*
- *L.P. a rejeté l'autorité, et réciproquement la direction a un management très autoritaire*
- *La dynamique conflictuelle a pris une coloration émotionnelle*
- *Il y a un malaise collectif vécu par certains collaborateurs en réaction à la réorganisation profonde en cours depuis 2 à 3 ans.*
- *(...) »*

VI.3. Point III.C. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée, en relation avec les articles 18, par.1^{er}, et 23 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, ainsi que la loi du 10 mai 2015 relative aux professions des soins de santé

Le moyen de la partie intimée L.P. est notamment fondé sur l'article 18, par.1^{er}, de l'arrêté royal du 28 mai 2003 pour justifier que le conseiller en prévention - médecin du travail n'est pas obligé de se faire assister, son appréciation personnelle étant le critère.

Rappelant les spécificités des missions inhérentes à la médecine préventive, et celles inhérentes au dépistage des défaillances, Monsieur L.P. rappelle que selon les exigences formulées par l'Ordre des médecins¹²⁶, l'assistance d'agents administratifs (assistants de centre) imposée aux médecins du travail du SEPPT ne satisfait pas aux exigences légales (loi du 10 mai 2015) et réglementaires (arrêté royal du 28 mai 2003 – articles 18 et 23)¹²⁷.

Pour ce qui concerne les arguments et moyens de la partie appelante, ils sont précisés dans cet arrêt sous le point VII.1.

¹²⁶ Avis des 30 mai 2009 et 15 novembre 2014

¹²⁷ Point III.B.b. n° 135 à 138 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

VI.4. Point III.D. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée concernant ses griefs vis-à-vis de l'employeur, en raison de sa responsabilité en qualité de représentant du personnel au sein du conseil d'entreprise du SEPP¹²⁸

Monsieur L.P. entend démontrer avoir assumé ses responsabilités de représentant effectif des cadres, principalement des médecins, au sein du conseil d'entreprise, et y avoir été soutenu, certainement sur les conditions de travail (notamment pour les consultations en duo). Monsieur L.P. fait le reproche à Monsieur l'administrateur délégué B. de l'avoir discriminé et à d'avoir exercé contre lui des réactions rancunières, dont la lettre de rupture conserve la trace, outre un harcèlement et des violences.

Monsieur L.P. estime donc que l'employeur a porté atteinte à son activité syndicale¹²⁹, tandis qu'il constate que la plainte formelle qu'il dut adresser au conseiller en prévention psychosocial, en raison du harcèlement subi, ne fut pas refusée¹³⁰.

En outre, en raison de son mandat de représentant des travailleurs, Monsieur L.P. adresse des griefs sur le fonctionnement du conseil d'entreprise, imputant à son employeur la rétention d'informations économiques et financières. En cela Monsieur L.P. ne se distingue pas des autres représentants des travailleurs, mécontents vis-à-vis de la direction¹³¹.

Il résulte des motifs de la partie appelante que ces griefs sont contestés.

VI.5. Point III.E. des conclusions en réplique de la partie intimée concernant ses griefs pour atteinte aux conditions légales d'exercice et de contrôle de ses fonctions, vu l'article 34 de la loi du 4 août 1996 et vu l'article 25 de l'arrêté royal du 28 mai 2003

Monsieur L.P. fait observer que les prétendues fautes qui lui furent reprochées par Monsieur B. n'ont pas fait l'objet d'une dénonciation à la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail, alors qu'elles sont relatives à l'accomplissement des missions de médecin du travail - conseiller en prévention.

A cet égard, le grief de l'utilisation d'une encre noire pour la rédaction des résultats d'un examen pratiqué le 2 mai 2017 serait sans fondement¹³², et la gestion de ce problème par l'employeur appelant – à qui il est reproché de graves défaillances organisationnelles, de tarification ainsi que d'équipement¹³³ – serait la seule cause du mécontentement du client¹³⁴.

¹²⁸ Point III.D. n° 140 à 148 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹²⁹ Point III.D. n° 147 et 148 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹³⁰ Argument pris de l'article 17 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux

¹³¹ Point III.M. n° 221 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹³² Point III.E. n° 150 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹³³ Point III.E. n° 151 et 153 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹³⁴ Point III.E. n° 150 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

Monsieur L.P. dénonce un transfert de responsabilité sur sa personne, alors que l'employeur est cause d'un manque de performance, tant sur le terrain de l'effectivité que de l'efficacité¹³⁵, sans hésiter à mettre à charge des défaillances des faits impertinents, ne résistant pas à l'analyse – ainsi qu'il en est pour la plainte reçue d'un client pour des faits survenus le 10 mai 2017, alors qu'il ne pouvait être concerné¹³⁶.

Il résulte des moyens et des arguments de la partie appelante que Monsieur L.P. entretient une argumentation erronée en persistant à méconnaître l'autorité légitime de son employeur, et les responsabilités organisationnelles de celui-ci¹³⁷.

VI.6. Point III.F. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée, en relation avec son droit de revendiquer le bénéfice de l'article 31 de la loi du 10 mai 2015 relatif à l'abus de liberté des médecins, à sanctionner le cas échéant par l'Ordre des médecins

Monsieur L.P. dénonce la substitution de Monsieur l'administrateur délégué B. aux compétences attribuées légalement à l'Ordre des médecins, ce qui justifia qu'il s'adresse le 10 décembre 2015 à la Commission médicale provinciale et au Conseil provincial de l'Ordre, qui ont répondu, respectivement les 21 et 24 décembre 2015, sans contredire ses préoccupations¹³⁸.

Il résulte des moyens et des arguments de la partie appelante que Monsieur L.P. entretient une argumentation erronée en persistant à méconnaître l'autorité légitime de son employeur, et les responsabilités organisationnelles de celui-ci¹³⁹.

VI.7. Points III.G. et H des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée concernant les conséquences du rapport du conseiller en prévention- aspects psychosociaux, en relation avec les articles 32*terdecies* et 32*undecies* de la loi du 4 août 1996

Le conseiller en prévention - charge psychosociale du SEPPT CESI a accepté la demande d'intervention formelle pour faits de violence et de harcèlement.

¹³⁵ Point III.E. n° 153 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹³⁶ Point III.E. n° 154 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹³⁷ Voir les motifs contenus ci-dessous sous le point VII de cet arrêt.

¹³⁸ Point III.F. n° 159 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

Point III.G. n° 166 et 167 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹³⁹ Voir les motifs contenus ci-dessous sous le point VII de cet arrêt

Tout en contestant pour partie le rapport du conseiller en prévention - charge psychosociale, pour des motifs méthodologiques, Monsieur L.P. relève que des éléments de harcèlement sont clairement identifiés¹⁴⁰, et que ce comportement nocif se poursuit encore après le prononcé du jugement du tribunal du travail, rendu le 20 septembre 2017, dont appel, puisque Monsieur l'administrateur délégué B. divulgua des commentaires calomnieux¹⁴¹.

Selon Monsieur L.P. le licenciement trouve sa cause dans sa plainte formelle, ce qui est d'ailleurs corroboré par la circonstance que la plainte déposée comprend la presque totalité des faits retenus par l'employeur pour justifier la demande de licenciement¹⁴².

Il appartient à l'employeur appelant de prouver l'absence de lien causal, et aussi de démontrer l'absence de faits de violence ou de harcèlement, vu l'article 32*undecies* de la loi du 4 août 1996.

Outre l'analyse réservée par la partie appelante à l'acceptation de la plainte formelle et au rapport du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux¹⁴³, la cour rappelle l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle fondée sur la loi du 4 août 1996. Le tribunal a jugé non fondée cette demande.

VI.8. Point III.I. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée : ses griefs fondés sur les articles 3 et 5 loi du 20 décembre 2002

Monsieur L.P. soutient que la procédure de licenciement est en relation étroite avec sa fonction indépendante¹⁴⁴ de conseiller en prévention, laquelle est légalement protégée par la loi.

Rappelant être également un travailleur protégé en sa qualité de représentant des travailleurs, élu lors des élections sociales de 2016, et bénéficiant de la loi du 19 mars 1991, Monsieur L.P. fait grief à l'employeur appelant d'avoir engagé abusivement¹⁴⁵ une procédure de licenciement, sans avoir respecté le préalable d'une demande aux membres du CPPT, conformément aux articles 3 et 5 de la loi du 20 décembre 2012.

Outre l'analyse réservée par la partie appelante pour affirmer ses prérogatives patronales, sans nullement préjudicier à l'indépendance fonctionnelle du conseiller en prévention¹⁴⁶, la cour rappelle l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle fondée sur la loi du 20 décembre 2002. Le tribunal a jugé non fondée cette demande.

¹⁴⁰ Point III.G. n° 171 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁴¹ Point III.G. n° 172 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁴² Point III.G. n° 173 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁴³ Voir supra le point VI.3 des motifs de cet arrêt

¹⁴⁴ Article 43 de la loi du 4 août 1996 et article 33 de l'arrêté royal du 27 mars 1998

¹⁴⁵ Point III.I. n° 190 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁴⁶ Point IV.2.1.4.2. (page 46) des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

VI.9. Point III.J. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée, en relation avec l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail

Monsieur L.P. conteste le jugement en cela qu'il a jugé que le délai de trois jours avait été respecté par l'employeur.

L'argumentation se base sur le constat que, selon l'employeur, l'impossibilité de poursuivre la relation de travail était acquise avant le 31 mai 2017¹⁴⁷.

Rappelant être la seule autorité à pouvoir apprécier à quel moment l'insubordination rend définitivement impossible les relations de travail¹⁴⁸, la partie appelante relève que la cour a jugé le 15 décembre 2017 que le délai de trois jours prescrit par l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 avait été respecté¹⁴⁹.

VI.10. Point III.K. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée en relation avec les articles 9 et 18 de la loi du 19 mars 1991

La faute de l'employeur serait de ne pas avoir respecté l'ordonnance judiciaire du 19 juin 2017 prononçant la suspension du contrat, en ne payant pas Monsieur L.P. pendant la période de suspension.



¹⁴⁷ Point III.I. n° 201 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁴⁸ Point IV.2.5 (page 26) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁴⁹ Motifs contenus sous le point VIII.1 de l'arrêt du 15 décembre 2017 et sous le point III de cet arrêt

VII. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL

VII.1. Préliminaires relatifs à la médecine du travail telle qu'organisée au sein SEPP sur la base des arguments de Monsieur L.P.

VII.1.A. Le contexte réglementaire¹⁵⁰

L'article 40 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit la création de services externes de prévention et de protection au travail. Au sein de ces services externes sont instituées des sections distinctes chargées de la surveillance médicale des travailleurs.

Chaque service externe doit être agréé. Cet agrément est organisé par les articles II.3-44 à II.3-51 du Code du bien-être au travail.

Les principes suivants peuvent être dégagés :

- Un service externe de prévention et de protection au travail comprend toujours une section « surveillance médicale ». De ce fait, il a été possible de transformer les services médicaux interentreprises qui existaient en services externes. De nouveaux services peuvent aussi être créés mais ils doivent donc également disposer d'une section « surveillance médicale ».
- Un service externe doit en principe disposer d'au moins deux agréments. D'une part, il y a l'agrément général pour la totalité du service par l'Etat fédéral. D'autre part, les communautés gardent la compétence d'agréer la section chargée de la surveillance médicale.
- Concernant la section chargée de la surveillance médicale, la loi reprend un certain nombre de conditions plus strictes quant à la comptabilité, le rapport et la direction.

Pour le service externe dans son ensemble, les conditions de gestion et d'organisation sont stipulées dans le titre 3 du livre II du code.

Le service externe applique un système de qualité qui est certifié selon la norme NBN-EN-ISO 9001. Afin qu'il puisse remplir ses missions, il doit disposer d'un certificat délivré par un organisme de certification accrédité à cet effet. Les services externes agréés actuellement doivent disposer de ce certificat depuis le 31 décembre 2006 . Lorsque ce certificat est retiré,

¹⁵⁰ Les données qui suivent reprennent notamment la présentation didactique présentée par le SPF Emploi, travail et concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be>)
Voir encore :

— V.VERVLIET, Nouvelle réglementation tarifaire pour les services externes, L'indicateur social, n° 8, avril 2016

n'est pas renouvelé ou n'est pas délivré, l'agrément en tant que service externe peut être suspendu ou retiré

Le service externe doit disposer du matériel nécessaire, des moyens techniques, scientifiques et financiers afin de pouvoir toujours réaliser ses missions complètement et efficacement.

Il tient une comptabilité et fixe une tarification qui est communiquée au ministre de l'Emploi.

Un comité d'avis est établi au sein du service externe, composé de membres représentant les employeurs associés et de membres représentant les travailleurs des employeurs contractants. Ce comité a pour mission de donner des avis sur différentes matières afin de contribuer au bon fonctionnement du service externe.

Chaque service externe fixe les tarifs applicables à l'employeur affilié, pour les missions qu'il remplit, qui figurent notamment dans le contrat établi avec l'employeur. Ces tarifs doivent respecter la tarification minimale imposée à partir du 1^{er} janvier 2016, par application de l'arrêté royal du 27 novembre 2015¹⁵¹.

Les principes essentiels sont :

- une répartition en cinq groupes tarifaires basée sur le coût moyen par code NACE en 2014 ;
- une cotisation minimale tarifaire ;
- des exceptions à cette cotisation minimale forfaitaire ;
- l'application possible d'un système de prorata ;
- un système de monitoring pour évaluer la nouvelle réglementation ;
- un mécanisme à préciser pour aider les entreprises individuelles confrontées à une augmentation significative de leur facturation totale, nommée « facture maximum ».

Le service externe se compose de deux sections : une section « gestion des risques » et une section « surveillance médicale ». La section « gestion des risques » est dirigée par un ingénieur avec une formation complémentaire de niveau I.

Dans cette section, les disciplines sécurité du travail, médecine du travail, ergonomie, hygiène industrielle et aspects psychosociaux du travail sont représentées.

La section « surveillance médicale » est dirigée par un médecin du travail et comprend le personnel infirmier et administratif nécessaire afin de pouvoir réaliser la surveillance de la santé. Les disciplines sécurité du travail et médecine du travail ne peuvent pas être rassemblées en une seule personne.

¹⁵¹ M. B., 14 décembre 2015

En outre, des infirmiers, des assistants sociaux et des personnes ayant suivi une formation complémentaire de niveau II peuvent également être employés dans les services externes. Ces personnes exercent leurs activités sous la responsabilité du conseiller en prévention qu'ils assistent.

VII.1.B. Observations générales en relation avec la nécessaire communication à l'Office de Monsieur le Procureur général

Le relevé des moyens et des arguments contenus dans les conclusions de Monsieur L.P.¹⁵² démontre que celui-ci dénonce ce qu'il estime être une organisation et un système de tarification irréguliers de la section de la surveillance médicale du SEPP.

Dans le cadre de ce contentieux, il relève donc ce qu'il estime être des illégalités et des irrégularités sur le fonctionnement de la médecine du travail au sein de ce SEPPT.

Cette circonstance implique que le litige soumis à la cour ne puisse être l'objet d'omissions sur la qualité et les défaillances respectives et possibles, éventuellement imputable aux protagonistes, dans les limites de la saisine de la cour, et selon les résultats de son instruction au terme d'une procédure contradictoire, garante des droits de la défense de toutes les parties.

Les suites réservées au relevé accusateur soutenu par le Docteur L.P. ne sont pas celles qu'il demande par application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, parce que la résolution du litige dont la cour est saisie sur la base de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 ne le requiert pas¹⁵³.

Il suffit à la cour de constater que le service externe de prévention et de protection au travail SEPP a créé – ainsi qu'il le devait – un conseil d'avis médical, dans le cadre duquel un travail se poursuit actuellement, notamment pour garantir une conformité des pratiques – telles que les consultations en duo – avec les exigences légales et déontologiques, en tenant compte des analyses et des observations circonstanciées¹⁵⁴, adressées notamment par le Conseil provincial médical et par l'Ordre des médecins¹⁵⁵.

Il doit y être réservé une attention suivie, pour une éventuelle mise en concordance conforme avec les législations applicables, à propos desquelles la cour a renseigné les évolutions, notamment pour ce qui concerne les tarifications.

Sous l'angle de la médecine du travail, une pratique de tarification inexacte est dénoncée par Monsieur L.P.

¹⁵² Voir supra les motifs contenus dans le point VI de cet arrêt

¹⁵³ Voir infra le point VII.2 des motifs de cet arrêt

¹⁵⁴ Point IV.2.1.4.3 (pages 30 et 31) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁵⁵ Points IV.2.1.4.1.1. à 7 (pages 28 et suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

Il est dès lors justifié que la cour transmette les faits relevés et précisés dans les motifs de cet arrêt à l'Office de Monsieur le Procureur général, en son Auditorat général près la cour, à telle fin que de droit, notamment vis-à-vis des instances déontologiquement compétentes, compte devant être également tenu des explications communiquées par la partie appelante qui réfute de façon argumentée – hormis pour ce qui concerne la question de la tarification sur laquelle elle ne s'explique pas- toute illégalité¹⁵⁶ et assure de sa constante vigilance¹⁵⁷:

Il y a deux pôles normatifs et institutionnels de référence :

- la loi du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé, et les règles applicables à l'art de guérir et à l'art infirmier en relation avec l'Ordre des médecins et avec la Commission médicale provinciale d'une part ;
- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, ainsi que le Code du bien-être, avec les services compétents d'inspection et d'agrément d'autre part.

VII.1.C. Les observations spécifiques à la genèse du litige

Il résulte certainement de l'instruction de la cause que trois faits sont à distinguer pour expliquer l'origine du contentieux entre Monsieur L.P. et son employeur, plus particulièrement l'administrateur délégué de celui-ci, Monsieur B.

- **Le premier** fait concerne les modalités organisationnelles choisies pour la fusion entre deux SEPPT, à avoir SEPP1 – dans lequel travaillait à l'origine le Docteur L.P. – et SEPP2¹⁵⁸. Les statuts et avantages réservés aux membres médecins du travail des deux groupes fusionnés étant distincts, des préoccupations, des revendications et des tensions en résultent¹⁵⁹.
- **Le deuxième** est relatif aux observations défavorables formulées par plusieurs médecins du travail¹⁶⁰ – dont Monsieur L.P. – sur le type de management autoritaire de l'administrateur délégué Monsieur B.¹⁶¹, à partir du mois d'octobre 2015¹⁶², et encore sur les défaillances de l'organisation des consultations « en duo »¹⁶³ et de la gestion du personnel. Ces défaillances seraient contraires aux conditions d'agrément ISO 9001 (version 2015)¹⁶⁴.
- **Le troisième** est relatif aux conditions des consultations dites « en duo », c'est-à-dire en associant au conseiller en prévention – médecin du travail, un(e) assistant(e) de centre n'ayant pas systématiquement les titres requis, mais bien une formation *ad'hoc*¹⁶⁵. Ensuite de la plainte formelle déposée par le Docteur L.P. pour faits de harcèlement, le rapport établi par le conseiller en prévention – charges

¹⁵⁶ Point IV.2.1.4.3 (pages 30 et 31) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁵⁷ Points IV.2.1.4.6 et 7 (pages 34 à 45) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁵⁸ Point III. D. n° 140 et sv. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁵⁹ Point III. M. n° 226 et 228 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁶⁰ Point III.M. n° 254 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁶¹ Voir sur ce point le rapport du conseiller en prévention-aspect psychosociaux (analysé ci-dessus sous les motifs VI.2 de cet arrêt)

¹⁶² Point III.D. n° 141 et 143 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁶³ Point III.G. n° 167 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁶⁴ Point III.M. n° 224 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁶⁵ Points IV.2.1.4.1.1 à 7 (pages 28 et suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

psychosociales confirmerait, selon Monsieur L.P. ce fait, en y ajoutant les conditions de travail¹⁶⁶.

Ce contexte est la cause du litige qui oppose Monsieur L.P., ainsi que d'autres médecins du travail à des degrés divers¹⁶⁷, à l'employeur appelant, plus précisément à des membres de la ligne hiérarchique, principalement ceux en charge de la gestion et du rendement économique, dans un contexte très concurrentiel, paraissant exacerbé par les récentes réformes législatives, notamment le système de tarification par points¹⁶⁸, et l'accès à la clientèle par le biais de marchés publics.

Une tension est constatée entre les responsables hiérarchiques de la partie appelante et Monsieur L.P. Celui-ci formule de graves accusations sur les actes gestionnaires et une défaillante « *logique managériale* » imputée principalement par lui au sieur B.¹⁶⁹ et à la direction médicale¹⁷⁰.

Monsieur L.P. dénonce par ses arguments, la circonstance que ses contradicteurs au sein du SEPP privilégient une rationalité économique abusive¹⁷¹, qui s'accorderait difficilement avec un équipement adéquat et performant¹⁷², avec une concertation sociale conforme aux principes inhérents au conseil d'entreprise¹⁷³, et plus difficilement encore avec l'idéal médical, dont les valeurs intrinsèques ne peuvent être transgressées¹⁷⁴, et qui semblent prendre aussi des écarts avec une nécessaire rigueur juridique¹⁷⁵, selon les conclusions de la partie intimée, citant des tiers¹⁷⁶.

Le climat social ne semble pas sans difficultés, une menace de préavis de grève ayant été adressée par le SETCa à l'administrateur délégué Monsieur B.¹⁷⁷

On ne peut ignorer le soutien reçu à certains égards par Monsieur L.P. dans le cadre de son mandat de représentation du personnel au sein du conseil d'entreprise en raison

¹⁶⁶ Point III.G. n° 166 et 167 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁶⁷ Point III.M. n° 254 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁶⁸ La nouvelle réglementation sur la tarification vise à réformer le système de financement des services externes. Après examen, il est en effet apparu que l'ancienne réglementation tarifaire ne répondait plus aux besoins des travailleurs, employeurs et services externes : l'accent est trop fortement mis sur la surveillance de la santé périodique, au détriment des autres activités, principalement dans le cadre de la gestion des risques (analyse des risques et proposition de mesures de prévention). De plus, l'ancienne réglementation n'était pas suffisamment transparente, et il n'était pas évident pour les employeurs et les services externes de savoir quelles prestations correspondaient à la cotisation payée. La nouvelle réglementation ne présente pas uniquement une nouvelle base de calcul pour la cotisation au service externe, elle fixe également les prestations que le service externe doit fournir à un employeur en échange de cette cotisation, avec une meilleure répartition de cet ensemble de tâches entre les différents domaines du bien-être (voir le chapitre III du livre II, titre 3 du Code du bien-être au travail).

¹⁶⁹ Point III.B.b. n° 121 à 123 et point III. M. 225 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁷⁰ Point III.B.b. n° 132 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁷¹ Point III.M. n° 218 à 222 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁷² Point III.D. n° 151 et n° 152 et point III.G. n° 167 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁷³ Point III.M. n° 220 et 221 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁷⁴ A titre d'exemple les griefs de Monsieur B. tels que formulés ensuite d'une consultation en date du 1^{er} juin 2017 et relatée dans la lettre explicitant l'intention de rupture (voir le Point III.D. n° 155 et n°156) des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁷⁵ Point III.M. n°228 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁷⁶ Point III.B.b. n° 129 et 130 et point III.M. n° 244 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁷⁷ Point III.M.n°227 et 230 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

notamment des manquements de l'employeur ne communiquant pas les données financières¹⁷⁸, et par des confrères médecins du travail¹⁷⁹.

On ne peut davantage méconnaître le climat peu amène entre certains médecins du travail, notamment en raison des conditions de travail¹⁸⁰, le cas échéant en marge de l'article 137 du Code de déontologie applicable aux médecins.

L'appréciation de cet ensemble de constats et griefs doit être réalisée en intégrant les arguments contraires de la partie appelante, lesquels sont repris dans les motifs précisés sous le point VI de cet arrêt, précisément pour garantir la contradiction et les droits de la défense.

Il convient cependant d'éviter tout amalgame.

La cour rappelle encore qu'elle est saisie d'un litige à régler sur la base de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

Pour ce qui concerne les faits paraissant utiles à porter à la connaissance du Ministère public, ils ont été distingués en droit sous le point VII.1.B. qui précède. En effet, les griefs adressés à l'employeur qui seraient indicatifs de transgressions légales font l'objet d'une communication à Monsieur le Procureur général, dans la mesure prescrite par l'article 29 du Code d'instruction criminelle.

Pour ce qui concerne les tensions sociales rapportées par Monsieur L.P., ses arguments paraissent méconnaître certaines règles fondamentales, inhérentes à la concertation sociale et que les organisations représentatives du travailleur et les délégations syndicales connaissent, avec l'opportunité de les utiliser si elles les estiment adéquates, ce qui ne semble pas être le cas.

A cet égard, la cour fait notamment référence :

- aux articles 24 et 25 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie¹⁸¹ ;
- aux articles 79 et 80 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs¹⁸² ;

¹⁷⁸ Point III.M. n° 220 et 221 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁷⁹ Point III.M. n°254 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁸⁰ Point III.B.b n° 125 à 128 et 132 et point III.M. n° 244 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁸¹ **Article 24** :

§ 1^{er}. Les employeurs, les travailleurs, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente section ou à ses arrêtés d'exécution.

§ 2. Les actions visées au § 1er sont soumises aux règles de procédure suivantes :

1°(...)

Article 25 : Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

¹⁸² **Article 79** ;

- aux principes généraux contenus dans la convention collective de travail n°5 concernant le statut des délégations syndicales.

VII.2 Examen des faits, soit considérés être gravement fautifs par la partie appelante, soit contestés être tels par la partie intimée en fonction de son argumentaire et de ses moyens : les faits relevant et les faits sans relevance dans le cadre des articles 2 et 4 de la loi du 19 mars 1991

VII.2.A. La résolution du litige par application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991

Le contexte général décrit ci-dessus a entraîné Monsieur l'administrateur délégué B. et Monsieur L.P. dans des mouvements d'humeur, des excès conflictuels, des modes d'intervention rigides et en définitive singulièrement étroits, voire des transgressions de leurs devoirs respectifs, comme cela se constate à la lecture du rapport du conseiller en prévention - aspects psychosociaux¹⁸³, lequel ne constate pas de faits de harcèlement et de violence au préjudice de Monsieur L.P.¹⁸⁴

La nécessité d'une intervention du conseiller en prévention - aspects psychosociaux est établie, compte devant être tenu des crispations¹⁸⁵ entre les personnalités respectives et fortement marquées dans leur environnement professionnel, tant de Monsieur B.¹⁸⁶, certainement discrédité par d'autres médecins du travail¹⁸⁷ et dont le conseiller en prévention - charge psychosociale releva les possibles carences et l'autoritarisme¹⁸⁸, que de Monsieur L.P. qui reconnaît lui-même son état de stress¹⁸⁹.

§ 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article 32duodecies, les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution

Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

Article 80 :

Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 et 43 à 49 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

¹⁸³ Point III.G. n° 167 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁸⁴ Voir supra les motifs sous le point VI.2 de cet arrêt

¹⁸⁵ Point III.G. n° 167 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁸⁶ Selon les constatations rapportées par la partie intimée L.P. qui cite ses collègues (point III.B. n° 115) des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée.

¹⁸⁷ Point III.B. n° 129 et 130 et point III.F. n° 161, et encore le point III.G. n° 170 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁸⁸ Point III.G. n° 167 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁸⁹ Point III.B.b. n° 116 et point III.M. 242 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

Plusieurs témoins¹⁹⁰ constatent chez lui un tempérament colérique, sinon agressif, et grossier.

Le conseiller en prévention - charge psychosociale met en évidence le manque de flexibilité du Docteur L.P.

Dans le contexte d'un véritable règlement de compte et de dénonciations réciproques, il convient de ne pas faire l'amalgame entre les éventuelles défaillances et possibles irrégularités commises par quiconque, que la cour n'omet nullement¹⁹¹, et les éventuels comportements gravement fautifs résultant des transgressions le cas échéant constatées chez Monsieur L.P.¹⁹².

Une application cohérente de toutes les règles applicables exige de la cour qu'elle décante la part des faits imputés à l'employeur, en soumettant ceux qui doivent l'être à Monsieur le Procureur général, et qu'elle réponde à la question de droit qui lui est posée sur la base des articles 2 et 4 de la loi du 19 mars 1991 concernant Monsieur L.P.

Telle est la saisine de la cour, en sorte que si le contexte contient une part d'explication du litige, il ne permet pas de justifier les comportements gravement fautifs, parce que vérifiés et imputables à Monsieur L.P., indépendamment de ses griefs contre l'employeur.

VII.2.B. Les faits constitutifs de motif grave de rupture

Procédant par un examen des circonstances concrètes de la cause, sur la base des éléments légalement constitutifs du motif grave¹⁹³, la cour constate la réalité des faits constitutifs de motifs graves de rupture certainement imputables à Monsieur L.P., parce que délibérément et obstinément commis et répétés par lui, sans égard à une élémentaire correction relationnelle, vis-à-vis des membres de la ligne hiérarchique¹⁹⁴, d'assistant(e)s et de travailleurs se présentant à ses consultations.

Les motifs suivants sont précisés pour établir la réalité inexcusable et sans ambiguïté de ses insubordinations, retenues par son employeur, notamment¹⁹⁵ :

¹⁹⁰ Contestés par Monsieur L.P. bien qu'il reconnaisse les conséquences négatives sur son comportement des épreuves subies dans sa vie privée : point III.G. n° 168 et n° 170 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁹¹ Voir les motifs sous les points VII.1.B et VII.1.C. de cet arrêt

¹⁹² Voir notamment les points III.E et III.F. des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

¹⁹³ Voir supra les motifs sous le point V. de cet arrêt

¹⁹⁴ Points I.6 et suivants (pages 7 et suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁹⁵ D'autres faits sont relevés par l'employeur:

- L'absence de justification crédible en dépit des explications fournies par la partie appelante pour la non-participation au colloque du 6 février 2017 (point IV.3.1.1.2 page 52 des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante)
- La transgression volontaire de règles rédactionnelles simples (utilisation d'une encre bleue) établies par les autorités administratives (points I.12 (page 14) et IV.3.1.1.3 page 53 des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante)
- Le non-respect de l'horaire de travail (point I.8 (page 1) et point IV.3.1.1.1.5 à 8 (pages 53 à 67) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante)

Premièrement, en relation avec le grief adressé par Monsieur L.P. à son employeur, relativement à un exercice illégal de l'art de guérir ou de l'art infirmier.

Monsieur L.P. estima pouvoir délibérément transgresser les devoirs qui étaient les siens sur la base des articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978, en raison de l'illégalité alléguée de l'ordre donné de travailler dans le cadre de consultations en duo.

D'une part, les parties s'opposent sur la réalité de la contrainte exercée et sur l'illégalité¹⁹⁶.

D'autre part, cette dissension importante¹⁹⁷ ne justifie en rien les graves défaillances du comportement relationnel de Monsieur L.P., préjudiciables à ses collègues, les collaborateurs, voire même les travailleurs se présentant à la consultation.

Cela est établi par la circonstance qu'il ne s'abstint pas de nuire à plusieurs de ses assistantes, par des comportements empreints d'irrespect et de grossièretés¹⁹⁸ provoquant un mal-être et des dissensions relationnelles¹⁹⁹, par des propos médisants vis-à-vis de son employeur²⁰⁰, et par des choix conscients parfois médicalement préjudiciables aux travailleurs soumis à la médecine du travail²⁰¹, outre des défaillances graves²⁰² contraires aux intérêts les plus essentiels de ceux-ci et de leurs employeurs, clients du SEPP²⁰³. Il y eut des plaintes²⁰⁴, les deux dernières émanant d'entreprises clientes ayant enclenché la procédure de rupture²⁰⁵.

Il a été démontré qu'il laissa sans suite adéquate des analyses révélant des données pathologiques.

Deuxièmement, en relation avec l'argument d'une résistance à un employeur qui aurait transgressé les conditions essentielles pour que des médecins du travail prestent conformément à leur déontologie.

Monsieur L.P. ne peut distraire la cour des causes réelles du litige.

¹⁹⁶ Point I.5 et points IV. 2.1.4.1. (pages 28 et suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁹⁷ Vu les suites réservées à cette organisation, renseignées ci-dessus

¹⁹⁸ Points I.6 à I.11 (pages 7 et suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

¹⁹⁹ Point IV.3.1.1.1.5 à 8 (pages 53 à 67) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²⁰⁰ Idem et encore le point I 7 (page 8) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²⁰¹ Idem

²⁰² Idem et encore :

- le point IV.2.4.1.6 (page 34) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

- le point I.8 (pages 10 et 11) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²⁰³ Idem

²⁰⁴ Idem

²⁰⁵ Point 6 (page 8) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²⁰⁵ Point I.12 (pages 14 et suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante (voir également le point I.14)

Il s'agit pour l'essentiel dans son chef d'une erreur d'appréciation ou d'un artifice.

On doit observer qu'il résulte du point ci-dessus que Monsieur L.P. est mis en cause par plusieurs témoins pour avoir lui-même manqué à ses devoirs en tant que médecin²⁰⁶.

Ses prétentions et ses revendications se greffent sur des modalités – certainement perfectibles – d'organisation de la médecine du travail par le SEPP, dont il se sert pour justifier ses propres transgressions excessives, sans aucun rapport avec cette organisation²⁰⁷.

D'ailleurs, cette organisation ne signifie pas pour autant que tous les médecins du travail travaillant dans des conditions similaires seraient en rupture par rapport aux instances déontologiques.

Contrairement à l'argumentation soutenue par Monsieur L.P., plusieurs de ses insubordinations répétées avaient trait à des devoirs qui s'imposaient à lui, sans qu'il n'y ait eu des ordres de l'employeur qui violaient une norme juridique ou morale incontestée.

Il est fait référence aux difficultés suivantes concernant le transport d'un frigo pour les vaccins²⁰⁸, les refus de vaccination²⁰⁹, la rétention d'analyses, les prises de notes²¹⁰ et les retards rédactionnels²¹¹, la transgression des horaires²¹² et les manquements au secret médical²¹³.

Troisièmement, en relation avec ses griefs sur le fonctionnement des organes d'avis et de concertation sociale²¹⁴ ²¹⁵ dans l'entreprise, et sur l'exercice de ses mandats représentatifs.

Monsieur L.P. a certes le droit de s'engager et de revendiquer ce que permettent ses responsabilités médicales et sociales au sein de l'entreprise.

²⁰⁶ Idem

²⁰⁷ Voir supra le point VII.2.B. premièrement des motifs de cet arrêt

²⁰⁸ Point IV.3.1.1.1.6 (page 62) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²⁰⁹ Point I.8 (page 11) et point IV.3.1.1.1.5 (pages 53 et 54) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²¹⁰ Point IV.3.1.1.1.6 (pages 56 et 63) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²¹¹ Point IV.3.1.1.1.6 (pages 60 et 61) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²¹² Point I.8 (page 11) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²¹³ Point I.12 (page 17) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²¹⁴ Point III.M. n° 222 et 224 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²¹⁵ Point III.D. n° 147 et 148 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

Il doit assumer cela avec une juste pondération au sein des structures de concertation sociale²¹⁶, voire celle du Comité médical d'avis qui est plus spécifique pour les questions médicales²¹⁷ posées au sein de l'entreprise.

Il préféra cependant une vindicte démesurée, en marge des instances internes à l'entreprise²¹⁸.

Il n'est pas impertinent de faire observer que Monsieur L.P. a agi de façon disproportionnée, dès lors qu'il dénonce des prestations²¹⁹ réalisées par des assistant(e)s formé(e)s - certes selon les initiatives officieuses²²⁰ prises par l'employeur²²¹ - mais sans que Monsieur L.P. ne précise utilement²²² les exigences techniques et scientifiques fondamentalement et pratiquement²²³ requises, hormis des références formelles aux diplômes effectivement exigés, alors qu'il est lui-même responsable d'abstentions volontaires d'actes qu'il eut dû prester lui-même.

Au contraire, la partie appelante précise les fondements de cette organisation²²⁴, et démontre veiller aux nécessaires adaptations, la cour subordonnant cette assertion aux contrôles précisés dans le dispositif de cet arrêt.

Il faut mettre en évidence le caractère définitif de l'ordonnance du 19 juin 2017 par laquelle le Président du tribunal du travail a autorisé, dans le cadre de cette procédure²²⁵, la suspension du contrat de travail de Monsieur L.P. par application de

²¹⁶ Point III.B. n° 85 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²¹⁷ Point III.B. n° 104 à 108 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²¹⁸ Points IV.2.1.4.1.1 et suivants (pages 26 et suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²¹⁹ Les prestations suivantes sont précisées et sont prises en considération sans aucune banalisation :

- Les biométries, étant des opérations de pesage et de mesurage des travailleurs
- Les tests visuels en vue de dépister des défaillances
- Les audiométries
- Les analyses d'urine
- Les spirométries

²²⁰ Point III.B. n° 82 et 83 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²²¹ Point III.B. n° 85 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²²² Voir cependant :

- Pour Monsieur L.P. sur les différences de résultats des actes posés selon la formation du prestataire (Point III.B. n° 95 (renvoyant au n° 36) des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée).
- Pour l'employeur : voir la requête d'appel dans laquelle le SEPP fait valoir la fiabilité des instruments de mesure, et exige des médecins du travail qu'ils assument ce qu'ils estiment ne pouvoir être assumé par les assistant(e)s.

²²³ Alors que l'employeur explicite les processus et les formations confiées à des personnalités reconnues dans le monde médical (Points IV.2.4.1 et suivants (pages 28 est suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante)

²²⁴ Points IV.2.4.1 et suivants (pages 28 est suivantes) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²²⁵ La procédure suivie en première instance fut :

- **Le 2 juin 2017**, l'intention de licencier le travailleur protégé L.P. pour motif grave a fait l'objet des lettres recommandées requises par l'article 4, par.1^{er}, de la loi.
- **Le 12 juin 2017**, le Président du tribunal du travail de Liège a reçu les parties pour les informer de la procédure, conformément à l'article 5, par.2, de la loi.
- **Le 19 juin 2017**, les parties ont été convoquées par le Président du tribunal en vue d'une conciliation entre les parties, conformément à l'article 5, par.3, de la loi.
- **Le 19 juin 2017**, le président de ce tribunal a prononcé la suspension de l'exécution du contrat de travail de Monsieur L.P., sur la base de l'article 5, par.3, al.3 et suivants, de la loi.

l'article 5, par.3, de la loi du 19 mars 1991. Il fut donc jugé qu'il n'y avait pas de lien entre les fautes reprochées et ses activités représentatives des travailleurs.

Quatrièmement, en relation avec les irrégularités dénoncées quant aux tarifications

La nécessité d'une régularisation et même de sanctions adaptées aux irrégularités, si des inexactitudes sont constatées, ne peut justifier l'opprobre entretenue et maintenue par Monsieur L.P., érigeant publiquement un SEPPT en « *organisation criminelle* », ce qu'il persiste à soutenir sans mesure²²⁶.

On ne peut écarter l'hypothèse d'une recherche irrégulière de profits, à examiner dans le cadre administratif de contrôle, et qui pourrait trouver une cause dans les effets des règles actuelles de tarification²²⁷.

Comme précisé dans le dispositif de cet arrêt, ce problème fait l'objet d'une communication à l'Office de Monsieur le Procureur général.

Cinquièmement, en relation avec les griefs de Monsieur L.P. pour atteinte à son indépendance de conseiller en prévention.

Ces griefs adressés par Monsieur L.P. contre plusieurs membres de la ligne hiérarchique de son employeur, notamment Monsieur B., administrateur délégué, ne sont pas prouvés.

L'énoncé des faits relevés entre le 20 avril 2016 et le 6 avril 2017²²⁸ a pour objet les avertissements adressés par l'employeur, notamment son représentant Monsieur B., exerçant les prérogatives inhérentes à la responsabilité patronale.

Concernant le reproche formulé le 29 avril 2016 par Monsieur B. à Monsieur L.P., il n'a nullement été porté atteinte à l'indépendance revenant à Monsieur L.P. en sa qualité de médecin de travail.

L'indépendance légalement protégée²²⁹ n'a pas pour objet des diatribes accablantes sur l'honorabilité de son employeur dans une instance de concertation sociale d'un client de celui-ci²³⁰.

²²⁶ Point III.B. n° 91 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²²⁷ Voir le point VII.1.A des motifs de cet arrêt

²²⁸ Point III.B. b. n° 109 à 134 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²²⁹ Point 6 (page 7) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²³⁰ Point III.B.b. n° 109 et 110 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

Sixièmement, en relation avec l'argument selon lequel l'employeur, par le biais notamment du médecin du travail en charge de la direction générale du SEPPT, aurait, par son harcèlement, transgressé les articles 30 à 32 de la loi du 10 mai 2015 relative aux professions de soins de santé

Cet argument n'est pas démontré en relation avec l'incident de la consultation du 13 janvier 2017²³¹, puisqu'il s'agissait de vaccinations à administrer dans le cadre d'une collaboration entre médecins du travail se succédant.

Si l'acte médical à poser doit se faire dans le respect de toutes les règles, il est permis de constater que le Docteur L.P. semble critiquer la qualité de la pratique de son confrère, à l'occasion d'une collaboration demandée, en faisant référence au cadre légal, mais sans démontrer qu'il avait davantage raison que le Docteur N. et il eut d'ailleurs pu s'en expliquer, ce qu'il refusa en ne se rendant pas à l'entretien.

VII.2.C. Les moyens et les arguments de Monsieur L.P. qui sont sans relevance, parce que entachés d'erreurs en droit, de vacuité, non prouvés et/ou sans impact sur la résolution du litige

Il s'agit :

- Du débat sur les responsabilités respectives d'un conseiller en prévention - médecin du travail et du service externe de prévention qui l'emploie²³², en relation avec l'arrêté royal du 27 mars 1998, qui est indifférent à la solution du litige dont la cour est saisie. Il semble en outre que Monsieur L.P. méconnaisse les articles 24 et 25 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux SEPPT²³³, ces dispositions précisant que la responsabilité finale de toute prestation est supportée par le directeur de la section médicale du SEPPT.
- De la minimisation du retard, notamment le 24 mai 2016²³⁴ : ce qui peut être exact en cela que le retard de Monsieur L.P. pourrait n'être que de 13 minutes au lieu de 25 minutes. Le retard de 13 minutes n'en est pas moins un problème que l'employeur peut relever, puisque les consultations des travailleurs sont minutées selon les catégories auxquelles ils appartiennent. Un retard d'une dizaine de minutes peut donc faire obstacle à l'examen de l'ensemble des travailleurs convoqués pour une séance de consultation.
- De l'éventuelle transgression par l'employeur de l'article 34 de la loi du 4 août 1996 et de l'article 25 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

²³¹ Point III.B. b. n° 116 à 119 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²³² Point III.B.b. n° 97 et suivants des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²³³ Actuellement articles II.3-32 et II.3-33 du Code du bien-être

²³⁴ Point III.B. b, n° 113 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

- De la substitution prétendue de Monsieur l'administrateur délégué B. aux compétences de l'Ordre des médecins, voire du Médecin Inspecteur de l'Administration du Contrôle du bien-être²³⁵.
- De la confusion et de l'amalgame entretenus pour ce qui concerne le grief d'une transgression par l'employeur appelant de la procédure de licenciement d'un conseiller en prévention, prescrite par les articles 3 et 5 de la loi du 20 décembre 2002. Monsieur L.P. fait observer bénéficiaire de deux protections, celle du 19 mars 1991, en sa qualité de représentant des travailleurs au conseil d'entreprise, et celle de la loi du 20 décembre 2002, relative à sa qualité de conseiller en prévention. Il soutient que la procédure entamée par l'employeur sur la base de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 n'a pas respecté le préalable de la consultation du CPPT, ainsi que l'exigent les articles 3 et 5 de la loi du 20 décembre 2002. Il est également fait reproche au SEPP de ne pas prouver que les fautes professionnelles sont étrangères à l'indépendance du conseiller en prévention²³⁶. En conséquence, il demande les indemnités prescrites par l'article 10 de cette loi du 20 décembre 2002. Ce point a été examiné dans les motifs qui précèdent²³⁷.

Il y a lieu de constater l'absence d'impact sur l'appréciation des faits constitutifs du motif grave, des conséquences de la suspension du contrat de travail, vu les articles 9 et 18 de la loi du 19 mars 1991, et de la querelle entre les parties sur la clause contractuelle résolutoire²³⁸.

VII.3. Conclusion

C'est à tort que Monsieur L.P. conteste être reprochable d'actes d'insubordination répétés, ces actes ayant été constatés dans le cadre de ses relations avec les clients, ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues.

Il ne peut justifier ses comportements en raison d'un contexte de harcèlement et d'exercice illégal de la médecine²³⁹. Cela n'a pas été établi.

Il est par contre certain qu'un climat très défavorable s'est développé, dont les causes relèvent des responsabilités respectives de Monsieur L.P. et de Monsieur l'administrateur délégué B., dont le management est mis en cause.

²³⁵ Point III.E . n° 155 et 156, et point III.F. n° 158 à 159 et encore le point III.I. n° 193 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²³⁶ Article 8 de la loi du 20 décembre 2002 et article 25 de l'arrêté royal du 28 mai 2003

²³⁷ Point III.3 de cet arrêt

²³⁸ Point I.2 (page 3) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²³⁹ Point III.B.b. n° 58 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

Au terme de son instruction, sur la base des faits relevés et précisés ci-dessus, la cour constate que Monsieur L.P. a – pour ce qui concerne ses responsabilités et sans négliger d'autres problèmes – effectivement et délibérément choisi, de façon répétée et en dépit d'avertissements²⁴⁰, d'adopter des comportements constitutifs d'une insubordination outrancière, inspirée par une volonté belliqueuse, adoptant des modes d'action préjudiciables à des tiers et à la ligne hiérarchique de l'employeur.

Il a manqué gravement à ses devoirs de travailleur, en transgressant de nombreux aspects licites de l'organisation ordonnée par son employeur d'une part, en répétant des attitudes délétères, gravement préjudiciables à celui-ci et à plusieurs de ses travailleurs, ainsi qu'à la clientèle, malgré les avertissements dont il fit régulièrement l'objet, d'autre part.

Les transgressions constatées sont sans lien avec la régularité de l'organisation des consultations en duo, ni leurs tarifications, en sorte que l'argument d'une réaction à un ordre organisationnel illicite est sans fondement.

Il a transgressé des aspects de l'organisation, qui étaient essentiels et licites.

Il ne peut non plus tenter d'esquiver ses responsabilités en alléguant le stress et autres conséquences d'un harcèlement et de violence qui seraient imputables à l'employeur, car cette circonstance n'est pas prouvée. Elle est au contraire contredite par le rapport du conseiller en prévention - aspects psychosociaux, examiné dans les motifs qui précèdent.

Il est plus exact que l'examen de la cause, sur la base des témoignages et de toutes les données contenues dans les pièces auxquelles la cour a eu égard, révèle que Monsieur L.P. a entendu imposer ses choix, de façon délibérée et obstinée, dans une stratégie de confrontation avec son employeur.

Cette altérité revendiquée, souvent dans la grossièreté et sous diverses formes de violence, fut d'autant plus vive qu'il s'estimait protégé par ses statuts de conseiller en prévention et de délégué du personnel au conseil d'entreprise, dont les avantages financiers ne lui ont jamais échappé pour de futurs projets personnels qu'il annonça à plusieurs reprises.

Dans ces circonstances, la partie appelante justifie actuellement une définitive perte de confiance, et le motif grave justifiant une rupture de la relation de travail est établi.



²⁴⁰ Points I. 6 (page 7) et I.7 (pages 8 à 10) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

PAR CES MOTIFS,**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Vu l'arrêt rendu le 15 décembre 2017 :

- qui a déclaré l'appel recevable d'une part, et qui a, d'autre part, confirmé le jugement dont appel, en cela qu'il a jugé que la partie SEPP avait respecté le délai de trois jours prescrit par l'article 4, par.1^{er}, de la loi du 19 mars 1991. Il est dès lors fait application de l'article 19 du Code judiciaire ;
- qui, avant faire droit au fond, a autorisé et ordonné des enquêtes par témoins par application des articles 915, 916, 917 et 961/3 du Code judiciaire, outre une production de documents sur la base des articles 877 et 879 du Code judiciaire.

Vu les articles 3, 8, 10 et 11 de la loi du 19 mars 1991, constate l'irrecevabilité des demandes reconventionnelles de la partie intimée relatives d'une part, à une indemnisation sur la base de la loi du 20 décembre 2002 pour harcèlement, et d'autre part, à la reconnaissance d'une faute grave imputable au SEPP.

Vu les procès-verbaux des enquêtes d'office du 16 janvier 2018, directe des 23 février, 19 mars et 27 mars 2018 et contraire du 8 juin 2018,

Ecartant comme non fondées, toutes autres conclusions plus amples ou contraires, et statuant pour le surplus sur le fondement d'appel, dit pour droit celui-ci fondé, en sorte que :

- le jugement rendu contradictoirement entre parties le 20 septembre 2017 par la troisième chambre du tribunal du travail de Liège, division Liège (R.G. 17/2875/A) est réformé en cela qu'il ne reconnaît pas la gravité des motifs tels que précisés dans les courriers recommandés du 2 juin 2017, adressés à Monsieur L.P. et à son organisation syndicale, ainsi que dans la requête du 2 juin 2017, introduite au greffe du tribunal du travail de Liège, et encore dans la citation comme en référé du 22 juin 2017 ;
- il peut être mis fin au contrat de travail de la partie intimée Monsieur L.P., sans préavis, ni indemnité.

Ordonne la communication de cet arrêt à Monsieur le Procureur général en son Office de l'Auditorat général, à telle fin que de droit, vu l'article 29 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle, en relation avec les faits précisés dans les motifs de cet arrêt relatifs :

- **Premièrement**, aux éventuelles transgressions des règles de l'art médical et/ou de l'art infirmier, par la partie appelante mais aussi par le conseiller en prévention - médecin du travail L.P. lui-même, vu les faits rapportés par les témoins. Ces transgressions sont ici comprises par application de la loi du 10 mai 2015 relative aux professions de la santé, à soumettre le cas échéant à l'Ordre des médecins et au Conseil médical provincial, lesquels ont déjà examiné les observations de Monsieur L.P.²⁴¹, dans une mesure qui doit être examinée avec une juste modération²⁴² et dans leur contexte²⁴³, en tenant compte du processus d'adaptation en cours au sein du SEPP²⁴⁴, lequel est attentif aux observations faites par l'Ordre des médecins et par le Conseil provincial médical, notamment sa Présidente lors de l'enquête ordonnée d'office par la cour²⁴⁵.
- **Deuxièmement**, aux possibles transgressions de la législation du 4 août 1996²⁴⁶ et du Code du bien-être²⁴⁷, à soumettre le cas échéant aux services de Contrôle du bien-être, notamment au Médecin-inspecteur social, mais aussi à la Direction générale et aux instances d'agrément, compte devant être tenu de la précision des reproches que s'est arrogé le droit de formuler Monsieur l'administrateur délégué B. du SEPP sur l'exercice par un conseiller en prévention - médecin du travail de l'art médical²⁴⁸.
- **Troisièmement**, aux facturations des prestations médicales sur des bases le cas échéant inexactes, et qui seraient contraires aux conditions de l'agrément ISO 9001 du SEPP (version 2015)²⁴⁹.

²⁴¹ Point III.M. n°257 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

²⁴² Point IV.2.1.4.3. (pages 30 et 31) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²⁴³ Points IV.2.1.4.5 (pages 32 et 33) et IV.2.1.4.6.1 (pages 34 et 35) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²⁴⁴ Point IV.2.1.4.6 et 7 (pages 34 à 45) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²⁴⁵ Point IV.2.1.4.6.3 (d, e, f, g, h, i) (pages 42 et 43) des conclusions en réouverture des débats de la partie appelante

²⁴⁶ Notamment son article 34

²⁴⁷ Voir l'arrêté royal du 28 mai 2003 en son article 25

²⁴⁸ Voir notamment le Point III.E. n° 155 et n° 156 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée, relatif à l'incident du 1^{er} juin 2017.

²⁴⁹ Point III.M. n° 222 et 237 des conclusions en réouverture des débats de la partie intimée

Statuant quant aux dépens de la première instance et de l'instance d'appel, condamne la partie intimée au paiement de ceux-ci :

- liquidés par la partie appelante :
 - o à la somme de 1 440,00 €, correspondant à l'indemnité de procédure d'instance.
 - o à la somme de 1 440,00 €, correspondant à l'indemnité de procédure d'appel.

- liquidés par la partie intimée :
 - o à la somme de 1 440,00 €, correspondant à l'indemnité de procédure d'instance.
 - o à la somme de 1 440,00 €, correspondant à l'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, Conseiller faisant fonction de Président,
Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
Constant LEHANSE, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

N. PIENS

B. VOS et C. LEHANSE

J. HUBIN

et prononcé par anticipation, en langue française à l'audience publique de la Chambre S de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **NEUF NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT**, par :

Joël HUBIN, Conseiller faisant fonction de Président,
Assisté de Jonathan MONTALVO DENGRA, Greffier,

Le Greffier

le Président