



Numéro du répertoire 2020 /
R.G. Trib. Trav. 20/1150/A
Date du prononcé 19 novembre 2020
Numéro du rôle 2020/AL/325 et 2020/AL/327
En cause de : ASBL FONDS ET SERVICES SOCIAUX - RESEAU SOLIDARIS C/ T. FGTB

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE DES VACATIONS

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

Contrat de travail – rupture – délégués et candidats délégués du personnel – motif grave – méconnaissance du secret professionnel ou d'un engagement de confidentialité; loi 19/3/1991, art. 2 et 4 ; loi 3/7/1978, art. 35 ; C. pénal, art. 458

R.G. 2020/AL/325

EN CAUSE :

L'ASBL FONDS ET SERVICES SOCIAUX - RESEAU SOLIDARIS, inscrite à la BCE sous le n° 0405.930.944, dont le siège social est établi à 4040 HERSTAL, Rue André Renard, 1,

Partie appelante, ayant pour conseils Maîtres Paul CRAHAY et Pascale BABILONE, avocats à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57, comparaissant par cette dernière

CONTRE :

1. Monsieur T.

Partie intimée, comparaissant en personne, assistée par Maître Jean-Dominique FRANCHIMONT, avocat à 4000 LIEGE, rue Beeckman, 25

2. LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE (en abrégé FGTB), inscrite à la BCE sous le n° 0850.793.730, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,

Partie intimée, représentée par Maître Jean-Dominique FRANCHIMONT, avocat à 4000 LIEGE, rue Beeckman, 25

R.G. 2020/AL/327**EN CAUSE :**

L'ASBL FONDS ET SERVICES SOCIAUX - RESEAU SOLIDARIS, inscrite à la BCE sous le n° 0405.930.944, dont le siège social est établi à 4040 HERSTAL, Rue André Renard, 1,

Partie appelante, ayant pour conseils Maîtres Paul CRAHAY et Pascale BABILONE, avocats à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57, comparaissant par cette dernière

CONTRE :

1. **Monsieur T.**,

Partie intimée, comparaissant en personne, assistée par Maître Jean-Dominique FRANCHIMONT, avocat à 4000 LIEGE, rue Beeckman, 25

2. **LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE (en abrégé FGTB)**, inscrite à la BCE sous le n° 0850.793.730, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,

Partie intimée, représentée par Maître Jean-Dominique FRANCHIMONT, avocat à 4000 LIEGE, rue Beeckman, 25

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces des dossiers de la procédure à la clôture des débats le 12 novembre 2020 et notamment :

- l'arrêt interlocutoire (et toutes les pièces y visées) prononcé par la présente chambre en date du 07 août 2020 ;
- la notification aux parties de cet arrêt conformément à l'article 11, § 3 de la loi du 19 mars 1991 datant du 11 août 2020 ;

- les pièces du conseil des parties intimées, remises au greffe de la cour le 03 novembre 2020.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 12 novembre 2020 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

I. LES ANTECEDENTS DU LITIGE

1.

Par une requête adressée par recommandé le 24 mars 2020, l'asbl « Fonds et services sociaux - réseau Solidaris » – qui exploite la Clinique André Renard à Herstal et ci-après dénommée la Clinique – a informé le président du tribunal du travail de Liège de sa volonté de procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur T. – ci-après Monsieur T. – compte tenu de sa qualité de candidat aux élections sociales de 2020 sur les listes de la Fédération générale du travail de Belgique – ci-après la FGTB.

2.

Par une citation comme en référé devant le tribunal du travail du 3 avril 2020, la Clinique a demandé d'être autorisée à licencier pour motif grave Monsieur T.

3.

Par une ordonnance du 9 avril 2020, le président du tribunal du travail de Liège a constaté l'absence de conciliation des parties et a ordonné la poursuite de la procédure.

4.

Par un jugement du 18 juin 2020, le tribunal du travail a dit la demande de la Clinique recevable et non fondée. Il a condamné la Clinique aux dépens de la partie défenderesse – sans préciser laquelle – liquidés à 1.320 euros.

Il s'agit du jugement attaqué.

5.

Par ses deux appels, la Clinique sollicite qu'il soit fait droit à sa demande originale et qu'elle soit autorisée à licencier Monsieur T. pour les motifs graves notifiés dans son courrier recommandé du 9 mars 2020. Elle demande également la condamnation de Monsieur T. et de la FGTB aux dépens.

A titre préliminaire, la Clinique a sollicité que la présente procédure soit suspendue dans l'attente qu'il ait été statué sur le caractère définitif de la candidature de Monsieur T. aux élections sociales de 2020, notamment au regard du recours qu'elle entend former sur la base de l'article 39, § 2, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

A titre subsidiaire, la Clinique sollicite d'être autorisée à prouver par voie d'enquêtes un certain nombre de faits.

6.

Par un arrêt du 7 août 2020, la cour du travail a joint les deux causes pour connexité et dit les appels recevables. Elle a sursis à statuer jusqu'à ce que soit acquise de manière définitive la candidature de Monsieur T. afin de vérifier sa compétence et l'objet de la demande de la Clinique, ce avant d'en apprécier le fondement. Elle a réservé à statuer pour le surplus.

II. LES FAITS

7.

Le 3 janvier 2014, Monsieur T. et la Clinique ont conclu un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée – jusqu'au 30 juin 2014 – et à temps plein. Monsieur T. était engagé en qualité de brancardier.

A l'occasion de cet engagement, Monsieur T. a souscrit un engagement relatif au secret professionnel.

8.

Le 23 juin 2014, cet engagement a été prolongé du 1^{er} juillet au 31 décembre 2014.

Le 30 décembre 2014, l'occupation de Monsieur T. a été prolongée pour toute l'année 2015.

Le 30 décembre 2015, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail, à durée indéterminée cette fois.

9.

Le jeudi 5 mars 2020, un entretien a eu lieu entre Monsieur T., le directeur des ressources humaines et le directeur opérationnel de la Clinique. Il a alors été reproché à Monsieur T. un certain nombre de faits et il lui a été notifié son licenciement avec effet immédiat, pour motif grave.

10.

Le 6 mars 2020, la FGTB a présenté une liste de candidats délégués du personnel pour les élections sociales de 2020 – devant se tenir le 14 mai 2020 – pour le Comité pour la prévention et la protection au travail et pour le collège des ouvriers. Y figuraient deux noms dont celui de Monsieur T.

La Clinique a été informée de cette présentation le lendemain.

11.

Le lundi 9 mars 2020, la Clinique a notifié à Monsieur T. les motifs de son licenciement, par le courrier suivant :

« Monsieur,

En date du 6 mars 2020, j'ai été informé des faits suivants :

- à l'occasion d'un achat dans la librairie-sandwicherie située en face de la Clinique, vous avez expliqué qu'un cas de malade atteint de covid-19 avait été transféré au CHU du Sart-Tilman.

A la suite de cette déclaration, la rumeur a immédiatement circulé au sein de l'hôpital et est devenue un sujet de discussion de la librairie.

- cela a engendré des réactions au sein du personnel qui a pensé que nous ne les avons pas informé du fait qu'un cas était présent dans la Clinique. C'est en investiguant pour connaître l'origine de cette rumeur que nous avons recueilli un témoignage d'un membre du personnel présent dans la librairie.

- vous avez reconnu les faits, mais en les minimisant, nous expliquant que vous n'avez pas parlé d'un cas avéré, mais d'une suspicion de cas.

Vous devez comprendre, que dans l'état d'inquiétude engendré par cette pandémie, le fait de lancer – de votre propre initiative et sans vérifier la véracité des informations générant une rumeur qui inciterait à penser que la Clinique cache des informations à ses travailleurs et ne serait pas en mesure de faire face à la situation – est particulièrement préjudiciable pour notre institution.

De plus, une telle démarche est contraire aux exigences attendues par le SPF Santé concernant la communication à la population et aux médias par les professionnels de la santé ainsi que rappelé dans sa circulaire du 7 mars 2020 : « Nous aimerions faire appel à vous, en votre qualité de gestionnaire hospitalier, pour garantir qu'aucune information non confirmée de cas potentiels ou avérés ne quitte votre établissement. Ce faisant, nous souhaitons éviter toute confusion ou inquiétude aussi bien chez les citoyens, les médias, votre propre personnel que chez vos patients et leurs visiteurs. Nous souhaitons maintenir une communication cohérente, validée et claire. Avec votre collaboration, nous évitons ainsi la circulation d'informations non confirmées et nous garantissons à nos citoyens et aux médias une vue d'ensemble avérée sur la situation ».

Par ces motifs, je considère d'une part qu'il y a – de votre chef – une rupture du secret professionnel auquel vous vous étiez engagé lors de votre entrée en fonction dans notre institution et d'autre part, un comportement préjudiciable au bon fonctionnement de l'institution et délétère en termes de communication vis-à-vis de la population durant une période particulièrement sensible. Ces faits constituent une faute grave.

Il en ressort que la confiance entre nous est rompue rendant impossible la continuation de nos relations professionnelles et me contraint à vous signifier votre licenciement immédiat et sans indemnité pour faute grave ».

12.

Le 10 mars 2020, la Clinique a adressé un nouveau courrier recommandé à Monsieur T., rappelant les antécédents des derniers jours, prenant acte de sa candidature aux élections sociales et l'informant de ce qu'elle considérait cette candidature comme abusive.

13.

Le 17 mars 2020, Monsieur T. a écrit à la Clinique pour contester son licenciement et demander sa réintégration, faute pour la Clinique d'avoir respecté la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

14.

Le 21 mars 2020, soit le jour X + 36, la procédure électorale au sein de la Clinique a été suspendue par application des articles 5 et 6 de la loi du 4 mai 2020 visant à réglementer la suspension de la procédure des élections sociales de l'année 2020 suite à la pandémie du coronavirus COVID-19.

15.

Le 21 mars 2020, la Clinique a écrit à Monsieur T. pour lui indiquer accepter sa demande de réintégration sous la réserve de l'introduction et de la poursuite de la procédure visée aux articles 4 et suivants de la loi du 19 mars 1991 précitée.

16.

Par sa requête du 24 mars 2020, la Clinique a introduit la présente procédure.

17.

Par une requête du 9 octobre 2020, la Clinique a contesté la candidature de Monsieur T. aux élections sociales devant le tribunal du travail.

Par un jugement du 23 octobre 2020, le tribunal du travail a dit cette demande recevable et non fondée, disant pour droit que la candidature de Monsieur T. n'était pas abusive. Il a condamné la Clinique aux dépens.

III. LA POSITION DES PARTIES

La position de la Clinique

18.

La Clinique rappelle les faits qui l'ont amenée à introduire la procédure.

Elle fait valoir que le congé a été notifié par les personnes compétentes en son sein, à savoir son directeur opérationnel et son directeur des ressources humaines, tous deux mandatés par son directeur général. En tout état de cause, ce congé aurait été ratifié par son directeur général par ses courriers.

S'agissant de la matérialité des faits, la Clinique relève qu'elle a été reconnue par Monsieur T. à plusieurs reprises, dont au cours de la procédure. Elle est confirmée par un témoin, une dame D. qui était présente dans la librairie et en a attesté.

Agissant comme il l'a fait, Monsieur T. se serait rendu coupable de violation du secret professionnel, qui s'applique à lui comme à tous les membres du personnel de santé. La circonstance qu'aucun nom de patient n'a été révélé ne changerait rien à cette violation, pas plus que l'absence d'intention de nuire ou de se procurer un avantage illicite.

Par ailleurs, c'est vainement que Monsieur T. soutient que l'information révélée était publique puisqu'elle était au contraire inexacte et qu'il s'est fondé sur des renseignements recueillis dans un espace sécurisé et réservé à du personnel habilité, auquel il a eu accès par l'exercice de ses fonctions. Monsieur T. ne peut pas non plus faire valoir que les personnes avec lesquelles il a échangé à la librairie étaient habilitées à partager ce secret avec lui.

Monsieur T. a également violé le devoir de réserve qui s'imposait à lui et qu'il avait souscrit individuellement au moment de son engagement.

Monsieur T. a ainsi commis une faute grave.

Cette gravité résulte tout particulièrement du contexte dans lequel cette faute a été commise puisqu'il s'agissait du début de la pandémie, alors que les hôpitaux se préparaient à faire face à l'afflux de patients et que la communication se devait d'être précise et transparente. En communiquant de fausses informations à ce moment, Monsieur T. a alimenté un climat anxiogène et donné à penser que l'hôpital cachait la situation réelle, sapant ainsi sa crédibilité auprès du personnel. Monsieur T. a adopté ainsi un comportement irresponsable et ruiné la confiance qui lui était accordée, justifiant un congé pour motif grave.

La position de Monsieur T. et de la FGTB

19.

Monsieur T. conteste la version des faits de la Clinique.

Il fait valoir en premier lieu que la Clinique était informée de longue date de sa volonté d'être candidat aux élections sociales.

Par ailleurs, c'est par l'écran installé au service des urgences qu'il a appris, le 5 mars 2020, qu'un cas suspect de Covid serait transféré au CHU le même jour et qu'un autre cas était arrivé le matin depuis l'Espagne. Il s'est borné à en faire état lors d'une discussion à la sandwicherie-librairie.

20.

Monsieur T. conteste que le congé donné le 5 mars 2020 ait été donné par une personne compétente pour ce faire et selon les formes requises, faute notamment d'envoi recommandé.

Monsieur T. conteste également avoir commis un motif grave de congé. Il rappelle que cette notion s'apprécie *in concreto* et en faisant application du principe de proportionnalité.

Il souligne n'avoir donné aucune information visant un patient déterminé, avoir seulement mentionné un cas suspect – non un cas avéré – et avoir incité ses interlocuteurs à ne pas s'inquiéter. A l'inverse, la Clinique ne démontre nullement l'effet de panique qu'il aurait prétendument créé par ses déclarations.

Monsieur T. conteste avoir violé le secret professionnel. Il fait valoir qu'aucune plainte n'a été déposée, que les personnes visées n'ont jamais été identifiées, que les informations révélées étaient accessibles largement via l'écran du service des urgences et qu'elles n'ont ainsi pas été révélées. Du reste, les infirmières auxquelles il en a parlé étaient tenues au même secret médical partagé. Monsieur T. conteste également toute volonté de nuire, en sorte que l'élément moral d'une violation du secret médical n'était pas présent.

Monsieur T. souligne que la Clinique communiquait également sur l'existence de patients atteints du Covid, méconnaissant elle-même le secret professionnel.

Il considère qu'il est exagéré et disproportionné d'invoquer une perte de confiance en raison des faits commis, qui se limitent à une simple imprudence dans le pire des cas.

IV. LA DECISION DE LA COUR

21.

Conformément à l'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, le motif grave qui peut justifier que l'employeur soit autorisé à licencier s'entend des faits qui 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.

Par référence à ce qui est admis dans le cadre du motif grave de licenciement de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice¹.

22.

Il découle de la qualité de demandeur en autorisation de licencier de l'employeur comme de l'application de l'article 35, alinéa 8, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité.

23.

Selon l'article 4, § 1^{er}, de la même loi, 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 ouvrables 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.

Ces modalités et délais de notification sont prévus à peine de nullité.

Comme en matière de licenciement pour motif grave d'un travailleur n'ayant pas la qualité de délégué du personnel ou candidat délégué du personnel, le point de départ du délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante².

Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un

¹ Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

² Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice³.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu⁴.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier⁵, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile⁶ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

24.

En cas de candidature régulière d'un travailleur licencié auparavant pour motif grave au cours de la période protégée, l'employeur, pour ne pas violer les dispositions organisant la protection, doit, immédiatement après la candidature et la demande de réintégration dans l'entreprise du travailleur licencié, procéder à cette réintégration, sous réserve de l'introduction dans les trois jours ouvrables et de la poursuite d'une procédure tendant à faire reconnaître le motif grave. Dans ces circonstances, la réintégration du travailleur licencié dans l'entreprise n'implique aucune renonciation au droit d'invoquer le motif grave pour justifier un licenciement sur-le-champ.⁷

25.

En l'espèce, les faits allégués datent du jeudi 5 mars 2020.

Le congé pour motif grave a été notifié à Monsieur T. le même jour, soit nécessairement dans le délai imposé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978. Cet article n'impose par ailleurs aucune formalité pour la notification du congé proprement dit.

Les motifs de ce congé ont été notifiés à Monsieur T. par un courrier recommandé du lundi 9 mars 2020, soit dans le délai de trois jours ouvrable prescrit par l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978. Ce courrier était adressé par le directeur général de la Clinique, dont il n'est pas contesté qu'il était compétent pour donner le congé.

Par ailleurs, à supposer même que les auteurs du congé donné le 5 mars aient été sans compétence pour ce faire, la confirmation de ce congé avec la notification des motifs le lundi 9 mars, donnée par une personne compétente pour licencier, a en tout état de cause été donnée dans le délai imposé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

³ Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

⁴ Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, *juridat*.

⁵ Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

⁶ Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;

⁷ Cass., 30 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 483 et note D. Votquenne.

Par ailleurs, Monsieur T. a sollicité sa réintégration le 17 mars 2020, soit dans le délai imposé par l'article 14 de la loi du 19 mars 1991 précitée. Il y a été fait droit le 21 mars.

La Clinique a quant à elle introduit la présente procédure le 24 mars 2020, soit dans les trois jours ouvrables de l'acceptation de la réintégration.

La procédure s'est ensuite poursuivie conformément aux articles 4 à 12 de la loi du 19 mars 1991.

26.

Il suit de l'ensemble de ce qui précède que la demande d'autorisation de licencier de la Clinique est, d'un point de vue formel et procédural, régulière.

27.

En ce qui concerne les faits, la cour relève que Monsieur T. ne conteste pas formellement avoir évoqué la présence de patients atteints ou suspectés d'être atteints de la Covid-19 le 5 mars 2020 à la librairie-sandwicherie située en face de la Clinique.

Ce fait est en outre attesté par une infirmière présente sur place et qui a entendu ces déclarations (voy. la pièce 8 du dossier de la Clinique). Le directeur médical de la Clinique expose quant à lui avoir été interpellé par d'autres membres du personnel auprès desquels avaient circulé ces déclarations faites à la sandwicherie.

La cour tient donc la réalité de ces déclarations pour acquise, même si leur teneur reste imprécise notamment en ce qu'il était question de patients atteints de la Covid-19 ou simplement suspectés de l'être.

28.

En accomplissant ces déclarations, Monsieur T. a méconnu son obligation de respect du secret professionnel qui lui incombait par application de l'article 458 du Code pénal. Il a en effet révélé des informations ayant vocation à rester confidentielles et qui lui avaient été confiées ou dont il avait pris connaissance du fait de sa profession paramédicale⁸. En effet, la seule révélation à un tiers de l'existence d'une information sous embargo peut constituer une violation du secret professionnel⁹. De même, au-delà des seules confidences reçues, le

⁸ Le secret professionnel vise non seulement les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes, mais également les personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie. S'agissant de cette dernière catégorie, elle vise indistinctement toutes les personnes investies d'une fonction ou d'une mission de confiance, toutes celles qui sont constituées par la loi, la tradition ou les mœurs, les dépositaires nécessaires des secrets qu'on leur confie (Cass., 20 février 1905, *Pas.*, I, p. 143). Sur le fait que des ambulanciers puissent par exemple être visés, voy. G. Génicot, « La confidentialité – le secret médical » in *Droit médical et biomédical*, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 275 et les références citées.

⁹ Cass., 28 janvier 2015, P.14.1664.F, *juridat*.

professionnel tenu au secret doit également taire tout ce qu'il apprend, même involontairement, dans l'exercice de sa profession¹⁰.

Les informations relatives à l'existence de patients atteints de la Covid-19, même si elles étaient susceptibles d'être aperçues sur les écrans d'une unité de l'hôpital par des personnes autres que le personnel de la Clinique, ne l'étaient que dans une mesure très limitée, ainsi que cela ressort des photos déposées par la Clinique (pièce 36 et suivantes de son dossier) : il s'agissait d'écrans de contrôle à destination du personnel et non directement ou aisément visibles, et encore moins compréhensibles, par les passants, nécessairement peu nombreux. Par conséquent, il ne s'agissait pas d'informations publiques, mais d'informations destinées à n'être connues que d'un nombre limité de personnes¹¹. Elles ne l'étaient d'ailleurs pas des personnes qui les ont apprises par l'intermédiaire de Monsieur T. Du reste, même les informations connues du public de manière fragmentaire ou douteuse ne peuvent être révélées¹².

Par ailleurs, la circonstance que Monsieur T. n'était pas animé par un but de lucre ou une volonté de nuire n'enlève rien à la réalité de son manquement et à son caractère fautif. Il en va de même du fait qu'aucun patient n'ait été nominativement désigné ou qu'aucune plainte n'ait été déposée à son encontre. En outre, s'agissant d'une conversation tenue ouvertement dans une librairie-sandwicherie, il peut difficilement se concevoir qu'elle relève du partage du secret médical entre professionnels de santé. Enfin, les déclarations de Monsieur T. ne relevaient d'aucune des autorisations légales de lever le secret dont il était dépositaire (défense ou témoignage en justice, état de nécessité, etc.).

29.

Pour les mêmes raisons, il doit être considéré que Monsieur T. a méconnu l'engagement de confidentialité et de respect du secret qu'il avait souscrit par une déclaration individuelle et manuscrite du 9 janvier 2014, qui attirait son attention sur les conséquences pouvant être attachées à son non-respect.

30.

Partant, les faits reprochés à Monsieur T. sont incontestablement fautifs.

31.

La cour du travail n'entend pas nier une certaine gravité des fautes commises puisqu'elles étaient de nature à semer une forme d'émoi au sein de la Clinique, en particulier en un moment où une première vague épidémique était attendue et où le personnel était nécessairement inquiet pour ce motif. Elles étaient également de nature à faire naître des

¹⁰ Cass., 2 juin 2010, P.10.0247.F, www.juridat.be ; Cass. 12 novembre 1997, *J.T.*, 1998, p. 361 ; Cass., 15 octobre 1888, *Pas.*, 1888, I, p. 339 ;. Voy. également *R.P.D.B.*, v° « Secret professionnel », t. XII, Bruxelles, Bruylant, 1943, p. 31, n° 10

¹¹ Voy. les concl. de l'avocat général Vandermeersh avant Cass., 3 septembre 2014, P.13.1994.F.

¹² *Idem.*

doutes sur la crédibilité de la communication officielle de la Clinique et des communications officielles en général, ce qui est assurément dommageable.

A l'inverse, plusieurs éléments atténuent la gravité des faits commis par Monsieur T.

Ainsi, aucune information à caractère personnel n'a été communiquée et n'a ainsi pu léser de patients – dont la protection est la raison d'être du secret médical¹³. Par ailleurs, il n'est pas démontré que les conséquences potentielles évoquées par la Clinique en termes de panique au sein du personnel ou de perte de crédibilité se seraient concrètement réalisées. Tout au plus, la rumeur que Monsieur T. a fait naître, auprès d'un nombre fort limité de personnes, a apparemment circulé et est remontée jusqu'au directeur médical. Rien ne montre non plus que Monsieur T. ait été animé d'une intention de nuire. Il s'est contenté d'agir de manière légère et imprudente, ce qui est assurément regrettable notamment dans une situation sanitaire critique mais que le caractère anxiogène de cette même situation peut aussi expliquer en partie.

32.

Dans ces conditions, la cour du travail considère que les faits reprochés à Monsieur T., même s'ils sont établis et fautifs, n'étaient pas de nature à rendre toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

La demande de la Clinique en ce sens est non fondée et il y a lieu de confirmer le jugement.

33.

Les dépens sont à charge de la Clinique, partie succombante. Il y a ainsi lieu de confirmer le jugement attaqué également en ce qui concerne les dépens de première instance et de condamner la Clinique aux dépens d'appel, liquidés au dispositif du présent arrêt.

¹³ Voy. G. Génicot, *op. cit.*, p. 274.

PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,

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 ;

1.

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement attaqué, en ce compris en ce qui concerne les dépens de première instance ;

2.

Condamne la partie appelante aux dépens des parties intimées, liquidés à **1.320 euros** à titre d'indemnité de procédure d'appel, et lui délaisse ses propres dépens d'appel, en ce compris les **2 fois 20 euros** de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont elle a fait l'avance avec ses appels.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Hugo MORMONT, président,
Paul CIBORGS, conseiller social au titre d'employeur,
Jean MORDAN, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Stéphane HACKIN, greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre des vacations de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice de Liège, Aile Sud, Place Saint-Lambert, 30 à 4000 Liège, le 19 novembre 2020, où étaient présents :

Hugo MORMONT, président,
Stéphane HACKIN, greffier,

Le Greffier

Le Président