



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 20/3212/A
Date du prononcé 21 avril 2023
Numéro du rôle 2022/AL/313
En cause de : T C/ LE DOMAINE D'ARCHIS SPRL

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-G

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

* Contrats de travail ouvrier – motif grave – non-respect des mesures Covid (quarantaine en tant que « cas contact ») dans une maison de repos – loi du 3 juillet 1978 (art. 35)

EN CAUSE :

Monsieur T, RRN ...,
domicilié à ...,
partie appelante, ci-après dénommée « **Monsieur T** »,
comparaissant par Maître

CONTRE :

La SRL ..., BCE ...,
dont le siège est établi à ...,
partie intimée, ci-après dénommée « **la SRL** »,
comparaissant par Maître

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre les parties le 3 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11ème Chambre (R.G. 20/3212/A) ;
- la requête de Monsieur T formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 3 juin 2022 et notifiée à la SRL par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;
- le dossier de procédure d'instance ;

- l'ordonnance rendue le 28 septembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17 mars 2023 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la SRL, remises au greffe de la Cour respectivement les 14 novembre 2022 et 14 février 2023, ainsi que son dossier de pièces remis au greffe le 14 novembre 2022 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de Monsieur T remis au greffe de la cour le 2 janvier 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par Monsieur T à l'audience du 17 mars 2023.

2. Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 mars 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.

II. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

3. La SRL exploite une maison de repos située à Herstal, dans laquelle sont hébergées des personnes âgées.

Monsieur T y a été occupé en qualité d'ouvrier chargé de la maintenance des lieux, en ce compris les chambres des résidents, à tout le moins depuis 2012¹.

4. Le (samedi) 19 septembre 2020, la SRL a notifié à Monsieur T la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

Les faits invoqués à l'appui de cette résiliation ont été notifiés par la SRL à Monsieur T par lettre recommandée du (mercredi) 23 septembre 2020, dans les termes suivants :

« Monsieur [T],

[...]

Par la présente nous vous notifions les motifs graves à la base de notre décision de résiliation.

Mercredi, 16 septembre 2020, en arrivant au travail, vous rencontrez le responsable maintenance [LL], sur le lieu de travail, et lui expliquez que suite à un test COVID positif sur une personne au sein de votre club de foot, vous avez reçu un SMS de votre club le mardi 15 septembre 2020 vous priant de vous faire tester au plus vite et de reporter toutes les activités du club. Vous lui avez également montré un message SMS reçu en ce sens. Vous avez

¹ Les parties n'ont pas précisé la date exacte d'entrée en fonction de Monsieur T au service de la SRL, mais cette inconnue est sans incidence sur le fond du dossier.

cependant expliqué à M. [L] que vous ne vouliez pas faire de test ni entrer en quarantaine puisque d'une part vous ne vous sentez pas malade et d'autre part vous perdriez une partie de la rémunération pendant la quarantaine comparée à un salaire garanti classique.

Vous avez par ailleurs précisé que « la prochaine fois », vous ne diriez même rien à personne au sein de votre employeur puisqu'à l'occasion d'une première quarantaine, vous aviez déjà subi des pertes de rémunération. M. [L] vous a fait comprendre que ce comportement n'était pas approprié, d'autant plus que vous travaillez dans une maison de retraite avec des résidents les plus vulnérables ce qui, manifestement, ne vous a pas impressionné ou fait changer d'avis.

Quelques minutes plus tard, vous avez rencontré toujours sur le lieu de travail Madame [GN], responsable de cuisine, entretien, hôtellerie et maintenance. Vous lui avez également montré un SMS du club de foot de la veille, 15 septembre 2020, qui vous informe d'un cas COVID positif au sein de votre club de foot et vous demande de vous faire tester. Vous avez cependant précisé à Madame [N] que vous n'allez pas en informer la direction, car vous ne souhaitez pas subir de perte de rémunération en vous mettant en quarantaine.

Suite à un contact entre Madame [N] et la direction, Madame [N] vous a formellement invité à quitter le lieu de travail et de faire passer un test COVID, tout en précisant qu'en aucun cas, vous auriez dû vous présenter au travail le 16 septembre 2020. Votre réaction a été, à nouveau, de préciser que la prochaine fois, vous ne diriez même pas rien du tout, car sinon vous ne toucherez pas de salaire.

Pour finir, vous avez quitté le lieu de travail en cours de matinée du 16 septembre 2020.

Le lendemain, le 17 septembre 2020, vous êtes revenu personnellement sur votre lieu de travail pour remettre entre les mains de Madame [administrateur délégué] un certificat médical de votre médecin traitant, Dr. [FP] précisant que vous êtes en incapacité de travail du 16 au 18 septembre 2020 inclus, sortie interdite, tandis que la reprise des activités professionnelles serait prévue pour le 21 septembre 2020 sauf complications. Nulle part, il est fait mention d'une mise en quarantaine en raison d'un contact avec une personne testée positivement au COVID. Lors de la remise du certificat d'incapacité de travail, vous avez pourtant expliqué à Madame [AV] que vous vous êtes fait tester et que vous seriez certain que le test est négatif.

Vendredi, 18 septembre 2020, vous communiquez à votre employeur le contenu intégral du SMS du 15 septembre 2020, du résultat négatif de votre test ainsi que le formulaire « COVID-19 : Déclaration et demande d'asile [lire d'analyse] de laboratoire pour suspicion de COVID-19 » rempli par Dr. [FP] le 15 septembre 2020.

Votre attitude face à l'information selon laquelle vous étiez en contact avec une personne testée positivement et plus particulièrement dans le contexte de votre lieu de travail est inadmissible.

Vous n'êtes pas sans savoir que la maison de retraite [...] a été lourdement touchée par la crise COVID. Outre le directeur de l'établissement, six résidents sont décédés en raison ou avec le virus. Les résidents d'une maison de retraite, sont, par définition, la population la plus vulnérable face à la crise et il convient de les protéger au maximum. La moindre des choses que le gestionnaire d'une maison de retraite attend de ses travailleurs est un strict respect des règles et recommandations en cas de contact avec une personne testée positivement.

Ces lignes directrices sont claires : le contact (en l'occurrence vous-même) doit se mettre en quarantaine, doit consulter son médecin traitant qui prescrit un test et doit rester à la maison. Même après un premier test négatif, un second test négatif est requis au plus tôt 5 jours après le premier test. Durant cette période, vous étiez tenu de respecter une stricte quarantaine.

Vous avez contrevenu non seulement au bon sens, mais aussi aux règles élémentaires de prévention et de précaution devant régner au sein d'un établissement comme le nôtre :

- *vous ne vous êtes pas mis en quarantaine pour être venu sur le lieu de travail tant le 16 que le 17 septembre 2020 d'une part et le 21 et 22 septembre d'autre part ;*
- *alors que votre médecin traitant vous a prescrit un test COVID pour avoir été en contact à haut risque avec un cas de COVID-19, vous vous faites délivrer et vous présentez à votre employeur un certificat d'incapacité de travail « classique » dissimulant ainsi votre obligation de vous mettre en quarantaine ;*
- *vous affirmez devant Monsieur [L] et de Madame [N] qu'il n'entre pas dans vos intentions de vous mettre en quarantaine pour ne pas subir de pertes de rémunération tout en leur montrant en même temps la preuve que vous avez l'obligation de vous mettre en quarantaine ;*
- *vous précisez même que « la prochaine fois » vous ne direz rien du tout en taisant volontairement une infection potentielle au virus.*

En agissant de la sorte, vous mettez en danger la santé et la vie des autres et plus particulièrement la vie des résidents de notre établissement. En effet, en vous présentant au travail malgré une obligation de quarantaine, vous risquiez d'importer le virus au sein de notre établissement alors que ce virus a déjà fait beaucoup de ravages par le passé.

Nous vous rappelons par ailleurs que par le passé, à deux reprises, nous avons dû vous adresser une lettre d'avertissement : une première le 6 mars 2012 et une seconde le 2 juillet 2015 qui précisaient sans la moindre possibilité de malentendu : « Il va s'en [sic] dire qu'il ne reste plus de place pour un prochain avertissement, la confiance que je peux encore vous accorder étant trop ébréchée. Toute faute grave de votre part qui surviendrait dès lors serait immédiatement sanctionnée par une rupture immédiate de votre contrat sans indemnité ».

L'évolution des faits après l'envoi de la première lettre recommandée du 19 septembre 2020 corrobore la gravité des motifs exposés. En effet, afin d'éviter que vous vous présentiez à

nouveau à notre établissement le lundi 21 septembre 2020, Madame [AV] vous a informé dimanche, 20 septembre 2020 de ne pas vous présenter au travail. Vous êtes néanmoins venu le lundi 21 septembre 2020 pour parler à la direction en la personne de Madame [NV]. Cette dernière vous a informé de la décision de l'employeur de rompre votre contrat de travail pour motif grave et que le recommandé en ce sens expédié le samedi 19 septembre 2020 arrivera lundi 21 septembre 2020. A votre demande, Madame [NV] vous a expliqué les raisons de cette décision telles qu'exposées ci-avant. Après avoir insisté à nouveau sur le fait que la prochaine fois, vous n'évoqueriez même pas la circonstance de devoir respecter une quarantaine vous avez quitté l'établissement.

Le mardi 22 septembre 2020, nous recevons par vos soins finalement un autre certificat d'incapacité de travail, établi par un autre médecin, daté du 21 septembre 2020, vous mettant en quarantaine du 16 au 29 septembre inclus. Ce deuxième certificat non seulement contredit le premier remis in tempore non suspecto, il arrive de surcroît trop tard et est visiblement établi pour les seuls besoins de la cause étant donné que vous étiez informé de la décision de rupture et des motifs de celle-ci.

Votre comportement a immédiatement et définitivement rendu impossible toute collaboration professionnelle entre les parties.

[...] » (pièce 2 de Monsieur T et n° 6 de la SRL).

5. Par courrier recommandé du 2 octobre 2020 à la SRL, le conseil de Monsieur T a contesté le licenciement de celui-ci et invité la SRL à revoir sa position, à défaut de quoi une procédure serait instituée à son encontre en vue d'obtenir le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (pièce n° 4 de Monsieur T et n° 8 de la SRL).

Cette contestation a fait l'objet d'une fin de non-recevoir de la part du conseil de la SRL dès le 9 octobre suivant (pièce n° 5 de Monsieur T et n° 9 de la SRL).

6. Le 1^{er} décembre 2020, Monsieur T a pris l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail de Liège, division Liège.

Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions, il demandait audit tribunal de :

« Dire l'action recevable.

La dire fondée et de ce fait [lui] accorder le bénéfice de ses postulations initiales soit dire pour droit que c'est à tort que l'employeur [l']a licencié pour faute grave lui ouvrant le bénéfice de l'indemnisation légale pour licenciement ordinaire.

Lui accorder une indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de salaire.

Lui accorder 5.000,00 € pour licenciement abusif.

A titre subsidiaire si par impossible le Tribunal devait ne pas considérer que les faits permettant la requalification du licenciement de licenciement pour faute grave en licenciement ordinaire [lui] ouvrant le droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité spéciale pour licenciement manifestement déraisonnable, [l'autoriser à] établir par toutes voies de droit et notamment par témoignage les faits suivants :

- il n'existait au sein de l'entreprise aucune consignes claires et précises quant à l'attitude à adopter en cas de risque de contamination au COVID au moment [de son] licenciement.*
- une partie des cadres entretenait au sein de l'entreprise un climat de défiance et de tension rendant peur propice l'échange d'informations entre les travailleurs, au sein du CPPT.*
- [il] était un travailleur apprécié de ses collègues et que ce n'est pas pour des raisons liées à son comportement ni au besoin de l'entreprise que l'employeur l'a licencié de manière déraisonnable ».*

Monsieur T a enfin également demandé la condamnation de la SRL aux complets et entiers dépens.

III. JUGEMENT CONTESTÉ

7. Par le jugement entrepris, rendu contradictoirement entre les parties le 3 mars 2022, le tribunal a dit pour droit que le motif grave invoqué était établi et a en conséquence débouté Monsieur T de toutes ses demandes.

Monsieur T a par ailleurs été condamné aux dépens, dont 1.560,00 € à titre d'indemnité de procédure au profit de la SRL.

IV. APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

IV.1. Appel et demandes de Monsieur T en degré d'appel

8. Aux termes de sa requête d'appel telle qu'explicitée en termes de conclusions, Monsieur T reproche au jugement entrepris de n'avoir pas fait droit à l'ensemble de ses demandes qu'il réitère intégralement, en des termes identiques à ceux qui ont été retranscrits ci-avant, sous le point 6. du présent arrêt.

Monsieur T évalue par ailleurs ses dépens d'instance et d'appel, à 2 x 1.560,00 € à titre d'indemnités de procédure, soit à la somme totale de 3.120,00 €.

IV.2. Demandes de la SRL

9. La SRL demande pour sa part à la Cour de déclarer l'action (lire l'appel) recevable mais non fondé(e) et de condamner Monsieur T aux dépens, y compris l'indemnité de procédure d'appel évaluée à 1.800,00 €.

V. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

10. La recevabilité de l'appel formé par Monsieur T ne fait l'objet d'aucune contestation spécifique de la part de la SRL.

La Cour observe par ailleurs que le délai légal d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire a été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement dont appel aurait été signifié.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel prévues par l'article 1057 du Code judiciaire paraissent avoir également été respectées.

11. L'appel est donc recevable.

VI. DISCUSSION

VI.1. Quant au licenciement pour motif grave de Monsieur T

VI.1.a. Moyens des parties

12. Monsieur T fait valoir les moyens suivants à l'appui de sa contestation de la régularité de son licenciement pour motif grave :

(1) que la lettre de notification de son licenciement pour motif grave ne précise pas la date de survenance des faits invoqués à titre de motif grave, ce qui rendrait « *impossible tout contrôle juridictionnel quant au respect du délai légal prévu à l'alinéa 3 de l'article 35* » ;

(2) que les faits invoqués au titre de motif grave ne seraient pas établis ;

(3) et qu'ils ne seraient en tout état de cause pas constitutifs d'un motif grave, notamment en ce qu'il n'existerait au sein de l'entreprise aucunes recommandations

précises quant à l'attitude à adopter en cas de risque de contamination par le Covid, en ce que, loin d'avoir fait preuve de désinvolture et de provocation, il se serait montré responsable en se déclarant personne de contact, en effectuant un test de dépistage et en consultant un médecin, en ce que c'est son médecin qui a estimé devoir le mettre en incapacité de travail plutôt qu'en quarantaine, en ce qu'il ne serait jamais entré en contact avec un résident ou avec une personne ayant un contact direct avec un résident au moment des faits, en ce qu'il ne serait « *pas établi par pièces que [l']intransigeance [dont il a fait l'objet lors de son licenciement] aurait frappé d'autres membres du personnel établissant un comportement général et non directement dirigé contre lui* » et en ce que le motif grave aurait été invoqué dans le seul but de le licencier sans frais.

13. La SRL prétend pour sa part que :

(1) qu'aucune disposition légale n'impose à l'employeur de préciser la date des faits invoqués au titre de motif grave dans la lettre de notification du licenciement pour motif grave et que le délai de trois jours prévu par le 3^{ème} alinéa de l'article 35 pour notifier ce licenciement a été respecté en l'espèce ;

(2) que les faits dont elle se prévaut sont établis et constitutifs de motif grave, aucun des arguments invoqués en sens contraire par Monsieur T ne dispensant celui-ci de son obligation de se mettre immédiatement en quarantaine, ni ne le fondant à annoncer qu'il ne dirait rien la prochaine fois.

VI.1.b. En droit : dispositions et principes applicables

(i) L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

14. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

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

(ii) La notion de motif grave

15. Les conditions requises pour qu'il y ait motif grave au sens des 1er et 2ème alinéas de l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978 sont les suivantes :

- il faut une faute,
- qui soit grave,
- et qui rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

« On en déduit valablement que le seul fait, pour le travailleur, de commettre une faute, ne suffit pas à lui conférer la qualité d'un "motif grave", permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut encore que cette faute soit à ce point grave qu'il ne peut être raisonnablement attendu de l'employeur qu'il maintienne sa confiance dans le travailleur.

La rupture du lien de confiance constitue ainsi le motif qui permet à l'employeur de rompre le contrat de travail qui le liait au travailleur dans le cadre de l'article 35 précité »².

L'existence ou l'importance d'un préjudice matériel importe en revanche peu³.

16. Le motif grave est, pour le surplus, laissé à l'appréciation du juge.

« La cour de cassation en déduit qu'à la condition de ne pas méconnaître la notion légale de motif grave, le juge du fond apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu

² H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, n° 11 et les références citées par ces auteurs ; voir également, à propos de la rupture du lien de confiance qui constitue l'essence même du motif grave : C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, J.T.T. 2016, p. 359.

³ Voir notamment à ce propos : Cass. 6 mars 1995, J.T.T. 1995, p. 281 ; Cass. 9 mars 1987, J.T.T., 1987, p. 128.

immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties »⁴.

17. Dans son appréciation, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances concrètes de la cause⁵.

Et si la prise en compte de faits survenus ou découverts postérieurement au licenciement est contestée par certains, il est toutefois admis que de tels faits peuvent néanmoins contribuer à la preuve du motif grave invoqué⁶.

(iii) La prise de cours du délai pour donner congé

18. Le délai de trois jours ouvrables endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance de la partie qui notifie le congé⁷.

19. La connaissance requise doit être effective selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation : « *Le délai de 3 jours ouvrables commence à courir non pas à partir du moment où les faits qui fondent le congé pour motif grave auraient pu ou auraient dû être connus, mais bien à partir du moment où l'employeur en a eu effectivement connaissance* »⁸.

La connaissance requise doit en outre, selon la jurisprudence tout aussi constante de la Cour de cassation, être suffisante et certaine : « *Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est 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 motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »⁹.

⁴ H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 50 ; voir également : Cass. 6 juin 2016, J.T.T. 2016, p. 351.

⁵ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium Social – Droit du travail (2022-2023)*, Wolters Kluwer, n° 4527 et suivants ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

⁶ Voir notamment à ce propos : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4581.

⁷ Voir notamment à ce propos : Cass. 14 mai 2001, S.990174.F et Cass. 19 mars 2001, S.000129.N, www.juportal.be.

⁸ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4560 et les références citées par ces auteurs ; voir également H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 127.

⁹ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4561 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 125, et les références citées par ces différents auteurs.

(iv) La notification du congé pour motif grave

20. La notification du congé pour motif grave n'est, en tant que telle, soumise à aucune condition de forme, seule la notification du motif grave invoqué à l'appui du congé étant soumises aux conditions prévues à peine de nullité par les 5^{ème} et 6^{ème} alinéas de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail¹⁰.

La notification du congé pour motif grave peut donc intervenir verbalement, même si l'usage de l'écrit est préconisé en pratique, à des fins de preuve.

(v) La notification de motif grave

21. Il est de doctrine et de jurisprudence constantes que cette notification doit être faite avec la plus grande précision, de manière à permettre non seulement à la partie qui reçoit le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et de se défendre utilement, mais également au juge d'apprécier la gravité du motif qui est avancé devant lui et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui a été notifié¹¹.

Cette exigence est le plus souvent reliée au 4^{ème} alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, selon lequel seul le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé peuvent être invoqué pour justifier un licenciement sans préavis ou avant terme¹².

22. Il ne faut cependant pas pour autant verser dans un formalisme excessif¹³.

C'est ainsi qu'il suffit que le destinataire de la notification ait une « *claire et exacte perception [...] de ce qui lui est opposé* :

- *que lui veut-on ?*
- *que lui reproche-t-on ?*
- *le motif invoqué lui est-il, à suffisance, exposé, décrit, esquissé, dessiné pour qu'il ne puisse en aucune manière, se méprendre sur son objet et sa gravité ? »*¹⁴.

¹⁰ Voir notamment à ce propos : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4550 ; H. Deckers et A. Mortier, précités.

¹¹ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4577 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 94 et suivants ; B. Paternostre, « La précision du motif grave... Le clair ou l'obscur ? », in *Le congé pour motif grave – Notions, évolutions, questions spéciales*, Anthemis 2011, p. 143 et 144.

¹² Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4577 ; B. Paternostre, précité, p. 141 et 143.

¹³ Voir notamment : H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 96.

¹⁴ B. Paternostre, précité, p. 146.

En revanche, « *toutes les circonstances (telles que le lieu et la date des faits reprochés et de leur prise de connaissance par l'employeur, etc.) ne doivent pas nécessairement être détaillées dans la lettre de congé* »¹⁵.

(vi) Le régime probatoire

23. La preuve du respect du délai de trois jours et du motif grave incombe à la partie qui a notifié le congé et cette preuve doit être apportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5 du Livre 8 du nouveau Code civil.

Cela étant, seuls les faits allégués et contestés doivent être prouvés (article 8.3 du Livre 8 du nouveau Code civil)¹⁶.

24. En outre, conformément à l'article 870 du Code judiciaire, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

Cette règle vaut également en matière de congé pour motif grave ; c'est ainsi notamment qu'il appartient à la partie qui conteste le respect du délai de trois jours et/ou le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude par l'autre partie, d'apporter elle-même la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation¹⁷.

25. La preuve requise peut par ailleurs être rapportée par toutes voies de droit, la preuve étant libre en matière de contrats de travail (cf. article 12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

C'est ainsi et notamment qu'elle peut être rapportée non seulement par écrit mais également par présomptions, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge qui peut les retenir si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux, précis et le cas échéant concordants, conformément à l'article 8.29 du Livre 8 du nouveau Code civil.

Elle peut également être rapportée par témoignages, en ce compris sous la forme d'attestations, dont la valeur probante est également laissée à l'appréciation du juge.

¹⁵ H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 98 ; voir également : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4493.

¹⁶ C'était déjà du reste le cas avant l'entrée en vigueur du nouveau Livre 8 du Code civil ; voir notamment à ce propos : P. Van Ommeslaghe, *in* De Page, Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations, Bruylant 2013, n° 1624.

¹⁷ Voir notamment : Cass. 6 mars 2006, J.T.T. 2007, p. 6 ; C.T. Liège, 24 novembre 1999, J.T.T. 2000, p. 212.

Il n'y a à cet égard pas lieu d'écarter par principe les attestations établies par des travailleurs se trouvant encore dans un lien de subordination avec l'employeur¹⁸.

VI.1.c. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

(i) Quant à la validité formelle du licenciement de Monsieur T pour motif grave

26. La Cour estime tout d'abord que c'est à tort et de surcroît en vain que Monsieur T prétend reprocher à la SRL de ne pas avoir précisé dans la lettre de congé du 19 septembre 2020, la date de survenance des faits invoqués à titre de motif grave, ce qui rendrait « impossible tout contrôle juridictionnel quant au respect du délai légal prévu à l'alinéa 3 de l'article 35 ».

En effet :

- outre que la loi n'impose aucune condition de forme à la notification du congé pour motif grave, notamment en termes de précision de son contenu,
- et que les seules conditions légales prévues en la matière concernent la notification du motif grave invoqué à l'appui du congé,
- force est de constater en l'espèce que la lettre de notification du motif grave adressée le 23 septembre 2020 par la SRL à Monsieur T précise expressément la date de survenance des faits invoqués à titre de motif grave, à savoir les 16, 17 et 18 septembre 2020.

La Cour dispose ainsi de toutes les informations utiles pour lui permettre d'effectuer le contrôle juridictionnel qui lui incombe quant au respect du délai légal endéans lequel il appartenait à la SRL de notifier à Monsieur T son licenciement pour motif grave à la suite de ces faits.

27. La Cour constate ensuite que Monsieur T ne conteste pas, comme telles, les dates ainsi précisées dans la lettre de notification du motif grave qui lui a été adressée le 23 septembre 2020, pas plus que le fait que son congé pour motif grave lui a été notifié dès le 19 septembre 2020.

Il en résulte que la notification de ce congé est bien intervenue dans le respect du délai légal prévu à cet effet, soit le délai légal de trois jours ouvrables prévu par le 3^{ème} alinéa de

¹⁸ Voir notamment à ce propos : S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations 2020/10, p. 22.

l'article 35, les faits invoqués au titre de motif grave étant précisément survenus dans ce délai.

Il en va de même de la notification du motif grave, laquelle est pour sa part intervenue dans les trois jours ouvrables suivant la notification du congé conformément au 4^{ème} alinéa de l'article 35, le 20 septembre 2020 étant un dimanche.

28. Force est enfin de constater que le motif grave invoqué par la SRL à l'appui du licenciement de Monsieur T est décrit de manière suffisamment précise que pour permettre non seulement à Monsieur T de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et de se défendre utilement, mais également à la Cour d'apprécier la gravité du motif qui est avancé devant elle et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui a été notifié.

Monsieur T ne le conteste du reste pas lui-même.

(ii) Quant à la preuve des faits invoqués au titre de motif grave

29. Monsieur T prétend que les faits invoqués par la SRL au titre de motif grave ne seraient pas établis.

30. Force est cependant de constater qu'il n'en conteste pas, comme telle, la réalité-même.

C'est ainsi et notamment qu'il ne conteste pas :

- avoir été informé dès le 15 décembre 2020 qu'il était « cas contact »,
- ne pas s'être mis en quarantaine et s'être présenté au travail le 16 septembre 2020 sans avoir encore effectué son test,
- avoir déclaré à ses collègues LL et GN que la prochaine fois, il ne dirait même pas qu'il était « cas contact » pour éviter une perte de rémunération¹⁹,
- s'être représenté sur son lieu de travail le 17 septembre 2020 pour remettre à Madame AV un certificat d'incapacité de travail « classique » couvrant la période du 16 au 18 septembre 2020, portant la mention « *sortie interdite* » mais ne faisant aucune allusion au fait qu'il était en quarantaine,
- s'être encore présenté sur son lieu de travail les 21 et 22 septembre 2020,

¹⁹ Voir également à ce propos la déclaration faite par le conseil de Monsieur T lors de l'audience de plaidoirie du 17 mars 2023, telle qu'actée au procès-verbal de l'audience dans les termes suivants : « *Le conseil de Mr [T] précise que celui-ci ne conteste pas avoir dit « à la fanfaronnade » que « si c'était à refaire, il ne le dirait plus » (déclaration faite à ses collègues et pas à la direction) ».*

- ni avoir remis à la SRL, le 22 septembre 2020, un « *certificat de quarantaine* » couvrant la période du 16 au 29 septembre 2020.

31. En toute hypothèse, la Cour constate que la SRL produit elle-même à son dossier notamment les pièces suivantes :

- trois attestations établies respectivement par Monsieur LL, Madame GN et Madame AV, qui décrivent par le menu les événements des 16 et 17 septembre 2020 tels que relatés dans la lettre de notification du motif grave et dont il/elles ont été personnellement témoins, chacun.e pour ce qui les concerne, et plus particulièrement le fait que Monsieur s'est présenté sur son lieu de travail les 17 et 18 septembre 2020 tout en sachant qu'il était « cas contact » et qu'il leur a dit que la prochaine fois il ne dirait rien pour éviter une perte de rémunération (pièces n° 1, 2 et 3 de la SRL),
- la copie du certificat médical établi le 16 septembre 2020 par le Docteur FP (dont Madame AV précise, dans son attestation précitée, qu'il lui a été remis par Monsieur T le 17 septembre 2020), aux termes duquel le Docteur FP certifie « *avoir examiné ce jour [Monsieur T]* », que celui-ci « *ne travaillera pas du 16. au 18.9.2020 inclus sortie interdite* » et que la « *reprise des activités professionnelles [était] prévue [pour] le lundi 21 09 2020 sauf complication* », sans qu'aucune mention du fait que Monsieur T devait en réalité rester en quarantaine n'y figure par ailleurs (pièce n° 4 de la SRL),
- la communication par Monsieur T à la SRL par courriers électroniques du 18 septembre 2020, de la copie du SMS reçu par Monsieur T de son club de football le 15 septembre 2020 l'informant du fait qu'il a été en contact avec une personne qui a été testée positive au Covid et lui demandant de se faire tester, de la « *déclaration et demande d'analyse de laboratoire pour suspicion de COVID-19* » établie le 15 septembre 2020 à 22h37 par le Docteur FP au nom de Monsieur T et le résultat (négatif) du test effectué par Monsieur T à une date non précisée, reçu par celui-ci le 17 septembre 2020 à 19h41 (pièces n° 5 de la SRL),
- et la copie du « *certificat de quarantaine* » établi le 21 septembre 2020 par un autre médecin et remis par Monsieur T à la SRL le 22 septembre 2020, faisant état du fait que celui-ci « *[était] capable de travailler mais n'[était] pas autorisé à se rendre sur son lieu de travail du 16/09/2020 au 29/09/2020 (inclus)* » et fixant ainsi rétroactivement le début de la mise en quarantaine de Monsieur T à la date du 16 septembre 2020 (pièce n° 7 de la SRL).

32. C'est à tort et en vain que Monsieur T conteste le caractère probant des attestations établies par ses collègues LL, GN et AV.

En effet :

- outre que ces attestations sont, pour autant que de besoin, formellement conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire,
- que leur teneur respective est précise et circonstanciée,
- et qu'elles concordent parfaitement les unes avec les autres,
- le seul fait qu'elles émanent de personnes qui sont toujours au service de la SRL ne saurait suffire à convaincre la Cour de les écarter ;

les faits décrits dans ces attestations s'étant passés sur les lieux du travail, il n'est que normal que des collègues de Monsieur T en aient été témoins et aucun élément objectif du dossier ne laisse craindre une quelconque collusion de ces collègues entre eux et/ou avec la SRL au détriment de Monsieur T, au contraire même puisque la teneur de leurs attestations, concorde également non seulement avec les autres éléments produits par la SRL, mais également avec les éléments non contestés comme tels par Monsieur T lui-même.

33. Au vu de l'ensemble des éléments précis et concordants qui précèdent, la Cour estime que la matérialité des faits invoqués par la SRL à l'appui du licenciement de Monsieur T pour motif grave est établie avec un degré suffisant de certitude et ce, nonobstant les contestations dont elles font prétendument l'objet de la part de Monsieur T.

(iii) Quant à l'existence d'un motif grave

34. La Cour estime que compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, les faits invoqués par la SRL à l'appui du licenciement de Monsieur sont effectivement constitutifs d'un motif grave.

35. Il s'agit tout d'abord de faits clairement fautifs.

Au moment des faits litigieux, toute personne ayant été en contact avec une personne testée positive au Covid-19 devait en effet non seulement se faire tester à son tour dans les plus brefs délais, mais également se mettre immédiatement en quarantaine à son domicile et ce, à peine de sanctions pénales²⁰.

²⁰ Voir notamment à ce propos en Région wallonne, l'article 474/15bis du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé, selon lequel « toutes les personnes avec lesquelles les personnes infectées ou suspectées d'être infectées ont été en contact sont [...] tenues de se placer immédiatement en isolement à leur domicile ou tout autre lieu approprié à cet effet » et « de prendre contact dans les plus brefs délais avec leur médecin généraliste qui procédera lui-même au test de dépistage ou les enverra vers un centre de triage et de prélèvement en vue

Ces obligations ne sont du reste pas contestées comme telles par Monsieur T, lequel ne s'y cependant pas conformé, notamment en ne se mettant pas d'initiative en quarantaine dès qu'il reçut le SMS qui lui fut adressé le 15 septembre 2020 et en se présentant sur son lieu de travail non seulement le 16 septembre 2020 mais également le 17 septembre 2020, sans compter en outre ses deux passages ultérieurs (non contestés) en date des 21 et 22 septembre 2020.

36. Il s'agit en outre de faits présentant en l'espèce une gravité particulière, compte tenu du fait que Monsieur T travaillait dans un secteur et avec des personnes particulièrement exposé(es) aux risques liés à la propagation du Covid-19, et de surcroît dans un établissement qui avait déjà été particulièrement éprouvé par la première vague de la pandémie, puisque durant le printemps 2020, non moins de 6 personnes y perdirent la vie en lien avec le Covid-19 (ce que Monsieur T ne conteste pas non plus).

Le fait qu'il n'aurait été personnellement en contact avec aucun résident les 16 et 17 septembre 2020 n'y change évidemment rien, pas plus du reste que le fait que le résultat de son test s'avéra ultérieurement négatif (ce dont il ne fut informé que le 17 septembre 2020 à 19h41) ; sa seule présence sur les lieux les 16 et 17 septembre 2020 et les contacts même limités qu'il eut alors avec certains de ses collègues qui étaient en outre susceptibles d'avoir eux-mêmes des contacts avec d'autres membres du personnel et des résidents, étaient en effet de nature à générer un risque sérieux de contamination directe de ses collègues et indirecte d'autres membres du personnel et de résidents et, partant de nouvelle propagation du virus au sein de l'établissement.

37. La Cour estime enfin que c'est à raison que la SRL a estimé que ces faits, déjà gravement fautifs en soi, étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties, compte tenu des éléments complémentaires suivants :

- d'une part, le fait d'avoir déclaré à ses collègues, que la prochaine fois, il ne dirait même plus qu'il était « cas contact » pour éviter une perte de rémunération,
- et d'autre part, le fait d'avoir ensuite remis à son employeur un certificat médical d'incapacité de travail plutôt qu'un certificat de quarantaine, de manière à se ménager le bénéfice d'une rémunération garantie à la charge de celui-ci plutôt que d'allocations de chômage pour force majeure dont toutes les travailleurs qui étaient mis en quarantaine à l'époque ont dû se contenter.

Ces deux éléments complémentaires ont assurément été de nature à anéantir la confiance nécessaire à la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

38. C'est à tort et de surcroît en vain que Monsieur T prétend que les faits qui lui sont reprochés ne seraient pas constitutifs de motif grave ce qu'il n'existait au sein de l'entreprise aucunes recommandations précises quant à l'attitude à adopter en cas de risque de contamination par le Covid.

En effet :

- outre que la SRL produit à son dossier diverses pièces de nature à établir que les mesures de prévention contre la propagation du Covid à respecter au sein des maisons de repos telles que recommandées notamment par l'AVIQ étaient régulièrement diffusées en son sein, notamment à l'occasion de séances d'information auxquelles Monsieur T participa personnellement les 7 avril 2020, 15 avril 2020 et 10 septembre 2020 (pièces n° 12 à 18),
- les obligations à respecter par tout un chacun en cas de contact rapproché avec une personne testée positive au Covid étaient, à l'époque, de notoriété publique, faisant quotidiennement la une de l'actualité.

Monsieur T ne peut du reste pas raisonnablement prétendre le contraire puisqu'il avait déjà dû se mettre en quarantaine et se faire tester au mois d'août 2020 après avoir déjà été « cas contact » une première fois (précision avancée par la SRL dans le cadre de la présente procédure, non contestée comme telle par Monsieur T).

39. C'est également à tort que Monsieur T prétend que, loin d'avoir fait preuve de désinvolture et de provocation, il se serait au contraire montré responsable en se déclarant personne de contact, en consultant un médecin et en effectuant un test de dépistage.

S'il est exact que Monsieur T consulta un médecin dès le 15 septembre 2020 et qu'il déclara qu'il était « cas contact » dès son arrivée au travail le lendemain matin, il n'en demeure cependant pas moins qu'il est constant et non contesté comme tel qu'il ne se mit pas immédiatement en quarantaine et qu'il n'alla pas non plus se faire tester immédiatement, puisqu'il se présenta précisément au travail le lendemain en déclarant à ses collègues qu'il ne s'était pas fait tester et qu'il entendait prester sa journée de travail pour ne pas perdre sa rémunération (les attestations établies par Monsieur LL et par Madame GN sont précises et concordantes sur ces derniers points, lesquels n'ont de surcroît et pour rappel, jamais été contestés comme tels par Monsieur T).

40. C'est enfin en vain que Monsieur T prétend se dédouaner de toute responsabilité concernant la remise du certificat d'incapacité de travail du 16 septembre 2020, en faisant valoir que l'établissement de ce certificat relève de la responsabilité de son médecin.

Si cette dernière affirmation est exacte, il n'en demeure cependant pas moins que c'est Monsieur T qui a remis ce certificat à son employeur et ce, alors même qu'il ne pouvait ignorer que l'incapacité de travail qui y était mentionnée ne correspondait pas à la réalité, puisqu'il déclara lui-même à Monsieur LL, le 16 septembre 2020, qu'« *il ne se sentait pas malade* » (pièce n° 1 de la SRL) et à Madame AV, le 17 septembre 2020, qu'il se sentait même « *très bien* » (pièce n° 3 de la SRL).

Cette absence de toute incapacité de travail dans le chef de Monsieur T les 16 et 17 septembre 2020 est du reste et pour autant que de besoin encore corroborée par le « *certificat de quarantaine* » qui fut établi par un autre médecin que Monsieur T consulta finalement le 21 septembre 2020, puisqu'aux termes de ce certificat, cet autre médecin déclara que Monsieur T « *[était] capable de travailler mais n'[était] pas autorisé à se rendre sur son lieu de travail du 16/09/2020 au 29/09/2020 (inclus)* », fixant ainsi rétroactivement le début de sa période de quarantaine au 16 septembre 2020.

Enfin, et en tout état de cause, loin de permettre à Monsieur T de se présenter encore sur son lieu de travail alors même qu'il était « cas contact », le certificat médical établi le 16 septembre 2020 par le Docteur FP faisait expressément état du fait que toute sortie était interdite à Monsieur T, ce qui conforte encore, pour autant que de besoin, la conviction de la Cour quant au fait que celui-ci fut parfaitement informé par ce premier médecin du fait qu'il ne pouvait pas sortir de chez lui, et que c'est donc en pleine connaissance de cause qu'il brava encore cette interdiction en se présentant à nouveau sur son lieu de travail le 17 septembre 2020, de même que les 21 et 22 septembre 2020.

41. Le motif grave invoqué par la SRL étant ainsi établi avec un degré suffisant de certitude, la Cour constate pour le surplus que Monsieur T demeure lui-même en défaut de prouver qu'il aurait, comme il le prétend, été victime d'une intransigeance qui n'aurait pas frappé d'autres membres du personnel et que le motif grave n'aurait été invoqué que dans le but de le licencier sans frais.

Le fait qu'il y aurait eu, à l'une ou l'autre époque, une certaine défiance et/ou des tensions au sein du CPPT et/ou qu'il aurait été un travailleur apprécié de ses collègues n'y change évidemment rien.

VI.1.d. En conclusion, quant au licenciement pour motif grave de Monsieur T

42. La Cour estime que ce licenciement est en tous points conforme à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

C'est donc à bon droit que par le jugement dont appel, le tribunal a estimé que le licenciement de Monsieur T était justifié.

Le jugement dont appel sera en conséquence confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur T de ses demandes du chef d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de licenciement abusif, aucune de ces indemnités n'étant due en cas de licenciement pour motif grave.

VI.2. Quant à la demande d'enquêtes formulée par Monsieur T

43. La Cour estime qu'il n'y a pas lieu non plus de faire droit à cette demande, même formulée à titre subsidiaire, et ce, par identité de motifs avec ceux exposés ci-avant.

VI.3. Quant aux dépens

44. L'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire dispose que tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens à la charge de la partie qui a succombé.

45. Monsieur T étant débouté de l'ensemble de ses demandes, le jugement dont appel sera également confirmé en ce qu'il l'a condamné aux dépens et il sera également condamné aux dépens d'appel.

VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel de Monsieur T recevable mais non fondé ;

En conséquence, confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions et déboute Monsieur T de toutes ses demandes ;

Condamne Monsieur T aux dépens d'appel, soit la somme de 1.800,00 € représentant l'indemnité de procédure revenant à la SRL ;

Et lui délaisse la charge de ses propres dépens, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont il a fait l'avance lors de l'introduction de sa requête originaire et de son appel.

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseillère faisant fonction de Présidente,
, Conseiller social au titre d'employeur,
, Conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de , Greffier,

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-G** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, **le VINGT-ET-UN AVRIL DEUX MILLE VINGT-TROIS**, par :

, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de Greffier,

Le Greffier,

La Présidente,