

numéro de répertoire 2021/
date du Jugement <u>22/04/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 2199/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Huitième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur Christophe D

Dont le numéro national est le

Domicilié rue c

Partie demanderesse,

*ayant comparu personnellement assisté de son conseil Maître MARCOURT
RAPHAELLE, avocat, à 4000 LIEGE, Place de Bronckart, 1*

Contre :

LE JARDIN DU BOUNIA asbl,

Inscrite à la BCE sous le numéro 0502.674.388

Dont le siège social est sis rue Patenier, 43 à 4100 SERAING

Partie défenderesse,

*ayant comparu par son conseil Maître JACQUEMART GAËLLE, avocat, à
5354 JALLET, rue Saint-Martin, 10 7*

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 19 juillet 2019 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la Première chambre du Tribunal de céans le 19 novembre 2019 ;
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 janvier 2020 ;
- les conclusions principales de la partie demanderesse déposées au greffe le 24 février 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 13 mars 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 avril 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 14 avril 2020 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 25 mars 2021.

OBJET DE LA PROCEDURE

Monsieur D a saisi le Tribunal par requête du 19 juillet 2019 afin que ce dernier déclare les faits qui lui sont reprochés comme non constitutifs d'une faute grave et par conséquent ne pouvant justifier un licenciement pour motif grave.

Monsieur D demande en conséquence la condamnation de son employeur , l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» à lui payer:

- une indemnité compensatoire de préavis équivalente à quinze semaines de rémunération soit 10.320,63€ bruts à majorer des intérêts depuis le 1^{er} avril 2019 jusqu'à complet paiement ;
- la rémunération du 22 avril 2019, étant un jour férié tombant dans les 30 jours de la fin du contrat pour un montant de 97,00€ bruts à majorer des intérêts depuis le 22 avril 2019 jusqu'à complet paiement ;
- la prime de fin d'année 2019 pour un montant de 430,88€ bruts à majorer des intérêts depuis le 1^{er} avril 2019 jusqu'à complet paiement ;
- les dépens liquidés à 1.320€ soit l'indemnité de procédure.

RECEVABILITE

Le recours est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délais légaux.

LES FAITS

Monsieur D a été engagé par L'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» comme éducateur pour effectuer la surveillance nocturne des résidents en qualité de garde malade en date du 1^{er} septembre 2014 dans le cadre d'un contrat de remplacement d'abord, puis dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à partir du 1^{er} mars 2015 et enfin dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein à partir du 1^{er} septembre 2015.

L'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» est une institution qui propose un hébergement permanent à des personnes en situation de handicap présentant des problématiques psychiatriques invalidantes avec éventuellement des problèmes physiques.

L'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» compte deux ailes différentes :

- L'aile B1 qui regroupe les résidents plus âgés notamment et certaines formes de handicap.
- L'aile B2 qui accueille des résidents souffrant d'autisme spécifiquement.

Chaque aile est composée de personnel éducateur et de personnel soignant.

Monsieur D était affecté à la cellule B2.

Dans la nuit du 28 au 29 mars 2019, Monsieur D était de service et un des résidents, Monsieur C est tombé de son lit.

Monsieur D qui a constaté les faits, a vérifié que Monsieur C n'était pas blessé mais ne l'a pas ramassé et remis dans son lit ; c'est l'équipe de jour, une fois sur place, qui a remis Monsieur C au lit.

Après avoir entendu les différents intervenants et Monsieur D, l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» a adressé un courrier à Monsieur D le 1^{er} avril 2019 lui notifiant son licenciement pour motif grave.

Par courrier du 4 avril 2019, l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» a notifié à Monsieur D le motif justifiant son licenciement pour motif grave en indiquant :

« En date du 1^{er} avril 2019, nous recevons de la part de vos collègues des témoignages, nous notifiant que lors de votre nuit du jeudi 28 au vendredi 29 mars 2019, vous ne seriez pas venu en aide à un résident tombé de son lit durant la nuit.

Après avoir collecté différents témoignages, y compris le vôtre en date du 1^{er} avril 2019, il en résulte que ce vendredi 29 mars vers 5H30 du matin, vous auriez trouvé Monsieur C à terre à côté de son lit. Ce résident est victime fréquemment d'AIT ce qui a pour effet qu'il puisse effectivement tomber de son lit, raison pour laquelle il est équipé d'une barrière de sécurité, qui manifestement n'était pas mise. Cette vérification fait partie de vos attributions lors de vos rondes de nuit.

Lors de notre entretien de ce 1^{er} avril 2019 ; vous nous avez confirmé avoir effectivement constaté que Monsieur C était tombé face contre terre, que vous l'auriez retourné et qu'après avoir vérifié qu'il n'y avait pas de sang, vous auriez informé votre collègue, Jonathan M ; aide-soignant, que Gilles était à terre et lui demander de vous aider à le relever. Selon vos dires, celui-ci aurait minimisé les faits, en répondant « ben c'est Gilles... » et ne se serait pas déplacé.

A 5h50, lorsque vos collègues sont arrivées, vous nous dites avoir informées de l'incident vu que vous ne vous sentiez pas capable de le relever. Selon vos dires, vous vous êtes ensuite occupé du petit déjeuner. La version de vos collègues est cependant différente et unanime. Ils nous informent que vous étiez avec eux dans le local « éducateur » et que vous ne les avez pas du tout informés de l'incident. Lorsque Jean-Michel J, compagnon de chambre de Monsieur C, est arrivé pour demander de l'aide pour remettre au lit l'intéressé, vous avez répondu que vous, vous aviez « mal au dos », et ne vous êtes pas déplacé. Ce sont vos collègues, Laetitia U et Florence T qui ont dû aller remettre Monsieur C dans son lit. Ce dernier étant à terre depuis presque une demi-heure.

Lors de votre entretien vous avez à plusieurs reprises évoqué le nom de Monsieur Jonathan M aide-soignant. Comme mentionné précédemment, il aurait refusé de vous venir en aide, alors que vous lui aviez demandé. Ces accusations de non-assistance sont graves et visiblement mensongères, puisque Monsieur M ne travaillait pas ce jour-là.

A la lumière de ces divers faits, il apparaît que la non-assistance à Monsieur C ;

le manque d'information à vos collègues des faits et les accusations infondées et mensongères vis-à-vis d'un autre de vos collègues, nous mènent à prendre la décision de mettre fin à votre contrat de travail de manière immédiate pour des faits relevant de la maltraitance».

Monsieur D a immédiatement contesté les faits reprochés par l'intermédiaire de son organisation syndicale par courriers du 15 mai 2019 et du 24 mai 2019.

Malgré les arguments invoqués, l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» a refusé de revoir sa position et Monsieur C a introduit la présente procédure.

POSITIONS DES PARTIES

Monsieur D estime que les faits invoqués par L'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» ne peuvent constituer une faute grave car :

1. rien ne prouve que c'est lui qui n'avait pas mis la barrière ;
2. il avait des problèmes de dos ne lui permettant pas de relever Monsieur C ;
3. il a demandé de l'aide à l'autre veilleur de nuit ;
4. il a informé ses collègues du matin ;
5. il avait d'excellentes évaluations et le licenciement pour motifs graves est en conséquence disproportionné.

Monsieur DRIES demande la consécration de l'intégralité de ses réclamations.

L'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» estime quant à elle que les faits reprochés sont graves s'agissant du veilleur de nuit devant prendre soin de personne en faiblesse, que cela s'apparente à de la maltraitance et qu'en conséquence la confiance a été totalement et immédiatement rompue.

L'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» demande la confirmation du licenciement pour motifs graves et le débouté de Monsieur D.

ANALYSE DU TRIBUNAL

• Législation applicable

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précise : « 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.

¹[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. À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. 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. »

A. Quant au double délai de 3 jours

Le motif grave doit donc être notifié dans les 3 jours ouvrables et doit consister en une faute à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

Selon la Cour de Cassation : « *Aucune disposition légale ne subordonne la validité du licenciement ou celle d'un congé à des règles de forme particulière* » (Cass. 12/10/1998, J.T.T. 99, p.79).

La Cour du Travail de Mons suit cette position : « *Le congé pour motif grave n'est soumis à aucune règle de forme ; un préavis sur le champ pour des motifs précis est un congé pour motif grave valablement notifié* » (Cour du Travail de Mons, 24/11/1993, J.T.T. 94, p.73).

Ainsi, le congé pour motif grave peut donc être verbal, la difficulté est d'en prouver l'existence. A ce sujet, la Cour de Cassation admet la preuve par toute voie de droit, en ce compris les témoins (cf. Cass. 5/12/1994, J.T.T. 95, p.25).

Selon la jurisprudence, « *la notion de jour ouvrable dont question dans (l'article 35)... se définit dans son sens usuel : jour où il n'est pas prohibé de travailler par opposition aux dimanches et aux jours fériés ; un samedi non férié est un jour ouvrable* » (en ce sens, Cour du Travail de Mons 19/04/1990, J.T.T. 90, p.440 ; Cour du Travail de Liège 26/06/1990, J.T.T. 91, p.162).

La nullité de la notification des motifs graves est sans incidence sur la validité du congé; en conséquence, le contrat aura pris fin à la date fixée par l'employeur, auteur du congé, l'irrégularité de la notification entraînant la débetion des indemnités légales.

En conséquence, comme l'a rappelé la Cour de Cassation (6/02/1995, J.T.T. 95, p.271), « *il résulte que, pour que la notification du motif grave à l'intéressé soit légale, il faut qu'elle soit faite dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé, lequel doit être donné dans les 3 jours ouvrables de la connaissance du fait.* »

C. Wantiez rappelle que : « *La règle énoncée ci-dessus ne sera pas appliquée si – parmi les différents faits invoqués- certains se situent en dehors du délai légal de trois jours ouvrables dans lesquels ils doivent être invoqués et que le ou les faits invoqués dans le délai légal sont écartés par le juge :*

-Soit parce que leur preuve n'est pas apportée .Comme le décide la Cour de Cassation dans son arrêt du 2 décembre 1996 : « Dès lors que n'est pas apportée la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables au moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé » ;

-Soit parce que il refuse (leur) caractère de faute (Cass., 27 nov.1989, Pas., 1989, 376);

En effet, dans l'une et l'autre hypothèse, les faits se situant en dehors du délai légal ne sont pas « susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont la réalité n'est pas démontrée » (Cass., 2 déc.1996 J.T.T., 1997, P. 129 et note) ou « dont le caractère fautif est dénié » (arrêt du 27/11/1989 précité).

C'est donc à juste titre que la Cour du Travail de Bruxelles a décidé le 26/10/1994 que « des faits connus depuis plus de trois jours ouvrables peuvent être invoqués...pour autant qu'un autre fait, invoqué dans la lettre de rupture, soit connu dans le délai légal. Il faut donc que le fait connu dans ce dernier délai soit fautif. » » (C. Wantiez, « Le congé pour motif grave », p.49, n° 34 à p.50).

B. Quant à la notion de faute grave

Ainsi la définition légale de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 implique que 3 éléments doivent être réunis pour qualifier la faute de motif grave :

- Le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif
- La faute commise doit être intrinsèquement grave
- La gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat

(« La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », Michel DAVAGLE, Orientation n°4, avril 2003, page 16)

Il est évident que c'est à la partie qui invoque le licenciement pour motifs graves d'apporter la preuve des faits qu'elle invoque, la Cour de cassation précise en effet : « La partie à un contrat de travail qui le rompt doit établir l'existence des faits qu'elle allègue comme motif grave suivant les modalités et les formes prévues par la loi...l'arrêt qui se fonde uniquement sur des allégations de fait (de l'auteur de la rupture) déniées par (son cocontractant) viole les règles de la charge de la preuve. » (Cass., 14 nov.1988, J.T.T., 1989, p.80)

Le guide social permanent rappelle que : « **l'exigence de gravité du manquement signifie que toute faute grave ne constitue pas nécessairement un motif grave** (Voy. Trib. trav. Bruxelles, 4 mai 1987, R.D.S., 1987, p. 372; C. trav. Bruxelles, 13 mai 1998, J.T.T., 1998, p. 380) .

En d'autres termes, toute faute grave n'est pas ipso facto un motif grave de rupture du contrat de travail sans indemnité ni préavis. La Cour du travail de Bruxelles relève ainsi qu'il existe une hiérarchie entre les fautes graves, hiérarchie qui permet de considérer que certaines de ces fautes graves ne sont pas de nature à empêcher la poursuite immédiate des relations contractuelles. » (guide social permanent Chap. V : la rupture sans préavis, sous-section 2, §2)

La jurisprudence a, à de nombreuses reprises indiqué que le licenciement pour motif grave est une sanction que l'employeur doit appliquer avec la pondération requise, sans précipitation ni réaction excessive, le licenciement pour motif grave devant être exclu lorsque les parties auraient pu aplanir le différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement (Cour Trav. Liège, 9^{ème} Ch., 16 mars 1998, R.G. n° 26.046/97), invoquant ainsi le fait que cette sanction doit être proportionnée à la faute commise par le travailleur (en ce sens: Cass., 8 nov. 1999, *Arr. cass.*, 1999, p. 1397; *Bull.*, 1999, p. 1458; *J.T.T.*, 2000, p. 210; *Orientations*, 2000, n° 1, p. 1 et *R.C.J.B.*, 2002, p. 255, obs. V. Vannes; dans le même sens: Trib. trav. Bruxelles, 14 janv. 1991, *Chron. D.S.*, 1992, p. 348).

La Cour de Cassation a laissé sous-entendre un revirement de position dans un arrêt du 6 juin 2016 qui rejetterait le critère de proportionnalité dans l'appréciation du motif grave.

Toutefois, il ressort de cet arrêt que ce n'est pas le critère de proportionnalité qui est balayé, mais le fait que les Cours et Tribunaux l'invoquent pour annuler un licenciement pour faute grave alors que la faute à ce point grave qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail était démontrée.

L'arrêt rappelle clairement le rôle actif du juge dans ce type de litige puisqu'il précise : *« pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. »*

Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. » (<http://www.cass.be> (11 juillet 2016), concl. GENICOT, J.; *J.T.T.* 2016, liv. 1256, 351, note C.W.; *Chron. D.S.* 2016, liv. 5, 187)

Ainsi, cet arrêt ne modifie nullement le rôle du juge et le fait que l'ensemble des éléments du dossier doit intervenir pour l'appréciation de la faute et de la gravité de celle-ci, en ce compris la disproportion, mais il précise que le critère de disproportion ne peut être utilisé comme critère pour apprécier la possibilité ou non de poursuivre les relations professionnelles à partir du moment où une faute intrinsèquement grave est démontrée.

- **Application concrète**

- A. Double délai de 3 jours**

Avant toute chose le Tribunal constate que Monsieur D... ne conteste pas le respect du double délai de 3 jours, le licenciement ayant eu lieu dans les 3 jours de la connaissance des faits soit le 1^{er} avril 2019 pour des faits ayant eu lieu le vendredi 29 mars 2019 et les motifs du licenciement ayant été adressés à Monsieur D... par courrier recommandé du 4 avril 2019.

B. Faute grave

Le Tribunal relève que la faute grave invoquée par l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» à savoir « *ne pas être venu en aide à un résident tombé de son lit* » reprend plusieurs éléments s'étant tous déroulés dans la nuit du 28 au 29 mars 2019 et sont :

1. ne pas avoir mis la barrière de sécurité
2. avoir constaté que Monsieur C était tombé de son lit vers 5h30 et l'avoir laissé à terre.
3. ne pas avoir demandé de l'aide pour relever Monsieur C
4. ne pas avoir prévenu les collègues du matin de la chute de Monsieur C

1. Barrière de sécurité

Monsieur D conteste ne pas avoir mis la barrière de sécurité, et le Tribunal constate en effet que rien dans le dossier ne permet de confirmer que Monsieur D l'aurait pas mis la barrière de sécurité.

Toutefois, le Tribunal constate que l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» démontre que la fonction de Monsieur D précise que le veilleur de nuit doit faire 4 tours la nuit (à 22h40, minuit, 2h et 4h) et que son rôle est de surveiller la sécurité de chacun (barres de lit, escaliers, visites d'usagers dans d'autres chambres, chutes, malaises).

Ainsi le Tribunal doit bien constater que même s'il n'est pas initialement le responsable de l'oubli de barrière de sécurité (en tout cas cela n'est pas démontré par l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA»), à tout le moins n'a-t-il pas fait les vérifications d'usage durant ses trois premières tournées de la nuit.

Le Tribunal constate que cet oubli, même si à lui seul ne peut constituer une faute grave, peut mettre les résidents en danger et constitue indubitablement une faute.

Monsieur D tente d'éluder sa responsabilité par rapport à la pause de la barrière dans les différents courriers que son organisation syndicale a adressé à l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» après le licenciement, toutefois le Tribunal constate que ces versions qui par ailleurs évoluent dans les différents courriers, ne remettent nullement en question le fait que Monsieur D avait pour charge de vérifier les barrières de sécurité la nuit et qu'il ne l'a visiblement pas fait (ses versions se contentant de tenter de démontrer qu'il n'est pas la personne qui a oublié de mettre cette barrière en début de nuit).

2. Ne pas avoir aidé Monsieur C tombé de son lit

Le Tribunal constate que personne ne conteste le fait que Monsieur C est tombé de son lit durant la nuit, que Monsieur D l'a bien constaté et qu'il l'a laissé à terre sans le relever.

Ces éléments sont non seulement confirmés par Monsieur D lui-même, mais également par l'ensemble des éléments dans les deux dossiers.

L'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» précise que c'est le fait de ne pas avoir porté assistance à un résident tombé de son lit qui pose problème, Monsieur Df n'ayant rien mis en œuvre pour aider Monsieur Cf.

Monsieur Df précise quant à lui avoir vérifié que Monsieur Cf ne s'était pas blessé et l'avoir mis en position de sécurité puis avoir demandé de l'aide à un collègue pour le remettre au lit.

Monsieur Df invoque une cause d'excuse pour ne pas avoir relevé Monsieur C, à savoir qu'il souffre de problème de dos.

Concernant le fait que Monsieur Df s'est rendu près du résident pour vérifier qu'il n'était pas blessé et l'a mis sur le dos, les déclarations reprises dans le dossier de l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» confirme en tout cas que Monsieur Df est venu dans la chambre, a vu Monsieur C et l'a mis sur le dos.

Il semble donc crédible que Monsieur Df ait à tout le moins mis Monsieur C en position de sécurité comme il le précise.

Quant à sa cause d'excuse pour ne pas avoir été plus loin et ne pas avoir relevé le résident, à savoir les problèmes de dos, le Tribunal constate que Monsieur Df ne démontre pas avoir souffert de problème de dos avant les événements du 29 mars 2019 et en avoir informé son employeur.

De son côté, l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» précise que ses employés sont suivis par la médecine du travail et elle démontre que Monsieur Df avait été déclaré apte sans aucune restriction, Monsieur Df ne peut dès lors se retrancher derrière des problèmes physiques dont la survenance est non démontrée pour éluder ses responsabilités.

Le fait qu'après les faits il ait été mis en incapacité et ait eu des examens lombaires notamment ne permet pas d'excuser Monsieur Df pour le fait de ne pas avoir aidé Monsieur Cf à se relever puisque rien ne confirme qu'il souffrait déjà au moment des faits litigieux.

Et quoiqu'il en soit, il se devait à tout le moins d'appeler de l'aide pour le relever, ce qui est le troisième reproche fait à Monsieur Df par l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA».

3. Ne pas avoir demandé de l'aide

L'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» précise que Monsieur Df n'a pas demandé de l'aide à son autre collègue veilleur de nuit pour venir relever Monsieur Cf.

Une fois encore, le Tribunal constate que les versions de Monsieur Df évoluent avec le temps.

Lors de son audition du 1^{er} avril 2019, Monsieur Df a immédiatement précisé avoir demandé de l'aide à son collègue Monsieur M. Or l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA»

a directement mis à mal ces déclarations en précisant que Monsieur M ne travaillait pas cette nuit-là.

Monsieur D a alors précisé qu'il devait s'agir d'un autre collègue (en l'occurrence l'autre veilleur de nuit pour la nuit du 28 au 29 mars 2019 était Monsieur U

Outre le fait que Monsieur D n'apporte aucun élément permettant de confirmer avoir appelé un collègue, l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» dépose une attestation conforme au prescrit du code judiciaire dans laquelle Monsieur U nie avoir été interpellé par Monsieur D pour l'aider à remettre un résident au lit.

Si le Tribunal aurait pu admettre un problème physique ne permettant pas à Monsieur D de relever Monsieur C seul (même si les problèmes physiques au jour des faits ne sont pas démontrés), par contre le Tribunal ne peut admettre que Monsieur D n'ait pas cherché à obtenir de l'aide pour remettre le résident au lit.

En effet, l'assistance aux personnes en position de faiblesse voir en danger est bien le rôle premier du veilleur de nuit.

4. Ne pas avoir prévenu l'équipe du matin

Les reproches de l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» ne s'arrêtent pas là puisque il est encore reproché à Monsieur D de ne pas avoir prévenu l'équipe de jour qui arrivait vers 5h50 pour prendre son service à 6h.

Monsieur D lors de son audition du 1^{er} avril 2019 a prétendu avoir lui-même prévenu l'équipe de jour afin qu'ils aillent le remettre au lit.

Or il ressort de l'ensemble des déclarations des collègues que c'est le compagnon de chambre de Monsieur C qui a prévenu l'équipe de jour et non Monsieur D.

Or le Tribunal estime que si Monsieur D se souciait comme il le mentionne du bien-être des résidents, c'était la première chose qu'il devait dire à ses collègues lorsqu'ils sont arrivés, or cela n'a pas été fait.

C. Conclusions

Le Tribunal constate que les faits pris indépendamment l'un de l'autre pourraient ne pas être constitutifs de fautes graves, mais c'est leur ensemble qui est bien constitutif de faute grave et partant de motif grave, c'est bien le fait de ne pas avoir vérifié la barrière durant les tours de nuit, de ne pas avoir relevé Monsieur C tombé à terre, de ne pas avoir appelé son collègue de nuit et de ne pas avoir prévenu immédiatement l'équipe de jour qui constituent une faute.

Le Tribunal estime que ces fautes prises dans leur ensemble sont intrinsèquement graves et ce d'autant que Monsieur D a un rôle de protection vis-à-vis de résidents

diminués physiquement ou mentalement et requérant de ce fait une surveillance et des soins.

La Doctrine a déjà eu à se pencher sur ce problème et a précisé « *La jurisprudence sur le motif grave tiré de la faute professionnelle involontaire, sans désinvolture ou négligence, est rare. C'est que ce type de faute est rarement reconnu comme motif grave. La question qui se pose est en effet celle de la confiance. Les juridictions sont beaucoup plus sévères pour la déloyauté, l'insubordination, et de manière générale les fautes volontaires. Elles sanctionnent aussi les atteintes à des valeurs essentielles telles le respect des personnes ou la sécurité. La négligence est parfois admise, lorsqu'elle est grave ou caractérisée et répétée de telle sorte qu'elle établit la désinvolture et se rapproche de la faute volontaire. L'incompétence n'est pas un motif grave sauf insubordination, tromperie ou volonté de sabotage (Trib. Trav. Bruxelles, 18ème ch., 3 mai 2000, R.G. n° 51.528/97). »* (Michel DUMONT et Loïc PELTZER (Chronique de jurisprudence inédite: licenciement pour motif grave Chr. D.S. – Soc. Kron., 2001, 05 / Editions Kluwerp. 241)

La Cour du Travail de Liège division Namur a dans un cas similaire précisé : « *Quant aux faits susceptibles d'être retenus comme fautes, il est de jurisprudence constante, et parfaitement conforme à la notion de gravité requise, que de simples négligences, voire une certaine incompétence ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave tandis qu'au contraire, constituent un motif grave des manquements qui traduisent une désinvolture délibérée ou un manque de conscience professionnelle flagrant attendu d'une personne exerçant des fonctions à responsabilité, qui révèlent des précédents manquements dissimulés ou encore qui sont le reflet d'une insubordination manifeste pour autant que l'ordre donné soit légitime et émane d'une personne habilitée à le donner.*

....

En d'autres termes, l'intimée ne peut nécessairement être considérée comme responsable de la chute de la patiente mais bien du fait qu'elle n'a pas pu intervenir pour éviter ou ralentir la chute (ce qu'elle aurait pu faire en restant dans la chambre pendant la toilette) et surtout que la patiente soit restée au sol pendant près d'une demi-heure sans que personne ne la prenne en charge.

S'il est vrai que l'intimée s'est présentée avec deux autres membres du personnel après avoir été alertée par une personne elle-même prévenue par la voisine de chambre, il n'empêche que l'intimée a fait preuve de négligence et d'un défaut de prévoyance grave. » (CT. Lg div. Namur, Arrêt n° F-20080805-2 (8501/07) du 5 août 2008, strada.be)

Le Tribunal estime encore que c'est de manière légitime que la gravité de la faute détruit le rapport de confiance et rend immédiatement impossible les relations de travail.

Le Tribunal relève que c'est essentiellement le cumul des reproches et l'attitude de Monsieur D et les différentes versions contredites par ses collègues dans des attestations conformes au prescrit légal qui rompent incontestablement la confiance que l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» peut avoir envers son travailleur de nuit alors que ce dernier à un rôle essentiel vis-à-vis des résidents.

L'argument de Monsieur D disant que la sanction n'est pas proportionnée au vu des différentes évaluations qu'il a reçues ne peut être suivie, d'une part car c'est la gravité

de la faute qui est analysée à l'aune de la proportionnalité, et non le licenciement pour faute grave en lui-même.

D'autre part le Tribunal note que si Monsieur [redacted] a bien reçu des évaluations positives, ces mêmes évaluations relèvent également des choses à perfectionner, en outre Monsieur D [redacted] a reçu plusieurs avertissements durant la période d'occupation ce qui vient confirmer que déjà précédemment des fautes ont été commises.

Le recours de Monsieur D [redacted] est donc non fondé en ce qui concerne la contestation de la rupture pour motif grave, la réclamation de l'indemnité de rupture et la prime de fin d'année.

Concernant la rémunération du jour férié tombant dans les 30 jours de la fin du contrat, le Tribunal estime que celle-ci est due uniquement dans l'hypothèse où ce jour férié n'est pas couvert par un autre contrat de travail.

Monsieur D [redacted] dépose des certificats médicaux pour cette période mais ne dépose pas une attestation de sa mutuelle permettant de s'assurer qu'il était pris en charge par celle-ci en date du 22 avril 2019.

Monsieur D [redacted] doit apporter la preuve qu'il est dans les conditions pour pouvoir bénéficier de ce jour férié, ce qu'il ne fait pas, sa demande est également non fondée à ce titre.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant contradictoirement;

Dit l'action recevable mais non fondée,

Déboute Monsieur D [redacted] de l'ensemble de ses prétentions.

Condamne Monsieur D [redacted] au paiement des dépens (frais de justice) de l'ASBL «LE JARDIN DU BOUNIA» liquidés à 1.320€ soit l'indemnité de procédure.

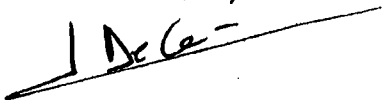
AINSI jugé par la Huitième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

DE CONINCK Valérie,
BORREMANS Catherine,
TAVOLIERI Philippe,

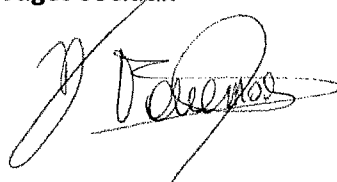
Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **22/04/2021** par Valérie DE CONINCK, Juge, assistée de Edwige FRAITURE, Greffier,

Le Président,



les Juges sociaux



le Greffier,

