

Numéro de répertoire : 2018/ 005176
Date du prononcé : 18/04/2018
Numéro de rôle : 17/ 148/A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)
--

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 2ème Chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Madame

partie demanderesse,
comparaissant par Me Françoise DANJOU, avocate ;

CONTRE :

**La S.P.R.L. GENTILLY, inscrite à la B.C.E. sous le numéro :0893.196.586
dont le siège social est situé avenue Marie de Hongrie 141 à 1083 Bruxelles,**

partie défenderesse,
comparaissant par Me Jean-Jacques PECKEL, avocat ;

I. LA PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La procédure a été introduite par requête du 10 janvier 2017.

La cause a été introduite à l'audience du 7 mars 2017.

Par ordonnance du 7 mars 2017, le tribunal a déterminé des dates pour le dépôt et la communication de conclusions et de conclusions additionnelles, et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 20 mars 2018.

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 8 septembre 2017.

La partie défenderesse a déposé des conclusions le 6 juin 2017, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 28 février 2018.

La tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat.

A l'audience publique du 20 mars 2018, l'affaire a été plaidée, puis prise en délibéré.

Les parties ont déposé un dossier.

II. LA DEMANDE

L'action de Madame K telle que précisée dans ses conclusions de synthèse, tend à entendre condamner la S.P.R.L. GENTILLY à lui payer :

- 67.386,71 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 9.115,97 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

A majorer des intérêts moratoires au taux légal, à partir du 11 janvier 2016, puis des intérêts judiciaires.

Madame K demande au tribunal de condamner la S.P.R.L. GENTILLY à lui délivrer les documents sociaux suivants : *« C4 rectifié quant au motif du licenciement, fiche de paie et fiche fiscale conformes aux condamnations et aux motifs du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour et par document manquant, à compter d'un délai de trente jours à compter de la signification du jugement à intervenir ».*

Madame K demande également la condamnation de la S.P.R.L. GENTILLY aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle fixe à 3.600 €.

III. ANTECEDENTS

1/ Madame K a été occupée, en qualité d'aide-soignante, au sein de la S.P.R.L. GENTILLY (ci-après : « la société ») – maison de repos et de soins - à partir du 1^{er} novembre 2007 ; il était convenu entre les parties que cet engagement s'opérait moyennant *« maintien de tous les droits et obligations du contrat signé le 12/03/1997 entre l'employée et la S.A. GRANVELLE »*, et ce suite à la faillite de la S.A. GRANVELLE.

2/ Par courrier recommandé du 11 janvier 2016, la société a mis fin au contrat de travail de Madame K sans préavis ni indemnité, pour motif grave.

Ce courrier est ainsi libellé:

« Par la présente nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail que nous avons signé. En invoquant les motifs graves, la présente décision prendra effet immédiatement.

En date du 7/01/2016 nous avons eu la connaissance suffisamment certaine des motifs qui sont à la base de ce licenciement. Ci-après vous trouverez la description des faits qui motivent le licenciement pour motifs graves :

Le 7/01/2016, à 9h20, vous vous êtes rendue dans la chambre de Madame M_r afin de lui prodiguer des soins, pour cela, vous avez essayé d'enlever sa robe de nuit. Madame M_r ayant un bras paralysé, et par conséquent fort raide, il est primordial d'agir avec toutes les précautions qui s'imposent.

Suite à votre intervention, la résidente a hurlé de douleur. Vous avez alors appelé l'infirmière chef qui a directement prévenu le médecin de garde.

Le médecin de garde m'a contacté et m'a informé que cette dame avait été brutalisée et avait été victime de maltraitance !

Après examen médical, il a été constaté que la résidente souffrait d'une fracture de l'humérus ! Il s'agit d'une fracture fraîche (qui venait donc de se produire), des hématomes et œdèmes sont également apparus par la suite.

Madame M_r a confié à plusieurs personnes (et notamment au médecin de garde) que la personne l'ayant brutalisé ce matin-là était la soignante du matin (et en apportant votre description).

Nous avons par ailleurs constaté que d'après les caméras de surveillance, vous êtes la seule personne correspondant à cette description à être entrée dans la chambre ce jour-là avant la déclaration des faits.

Par ailleurs, à 8h du matin, heure à laquelle l'infirmière chef a quitté la résidente, celle-ci ne souffrait d'aucune douleur et n'avait promulgué aucune plainte.

Pour effectuer les soins à Madame M_r vous avez agi brutalement, sans aucune précaution au vu de son état, cela ayant entraîné des conséquences catastrophiques pour la résidente.

Il s'agit là de maltraitance manifeste envers une personne âgée que nous ne pouvons tolérer dans un établissement tel que le nôtre.

De tels comportements sont totalement inadmissibles, d'autant plus pour une aide-soignante dans une maison de repos, où les résidents doivent être traités avec respect, précaution, et dans une ambiance calme et reposante.

Nous estimons que lesdits faits peuvent être qualifiés de manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous. (...) »

3/ Madame K a contesté son licenciement, par le biais d'une lettre de son organisation syndicale du 14 juin 2016 ; la société y a répondu le 11 août 2016, précisant qu'elle maintenait sa décision.

4/ La procédure a ensuite été introduite, par une requête déposée au greffe le 10 janvier 2017.

IV. DISCUSSION

IV.A. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1/ Principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

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

Est 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 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."

La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.

La partie qui invoque un tel motif doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

Comme le souligne S. GILSON, « ...cette faute doit être imputable au travailleur licencié, en ce sens qu'il doit l'avoir commise personnellement. La preuve en incombe à l'employeur. Celui-ci aura la charge de la preuve du caractère individuel de la faute, celle-ci ayant été commise par un individu déterminé. » (S. GILSON, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave, notions, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, p. 174)

Une déclaration écrite, émanant d'un tiers ne peut constituer qu'une présomption de l'homme.

« Les faits invoqués à l'appui d'un congé pour motif grave peuvent être établis par toutes voies de droit, y compris les témoignages et les présomptions de l'homme, lesquelles, suivant l'article 1315 du Code civil, sont abandonnées aux lumières et à la prudence du magistrat qui ne doit admettre que les présomptions graves, précises et concordantes;

(...) le recours aux présomptions ne dispense nullement d'une preuve certaine et, partant, le juge ne les accueille comme probantes que lorsqu'elles lui apportent la certitude du fait recherché » (C.T. Liège, 24 avril 2002, R.G. 30725/02 ; voy. également C.T. Mons, 15 mars 2005, J.L.M.B. 2006, 208)

2/ Application

a/ Le tribunal estime que le motif grave invoqué n'est pas établi.

a.1 Les éléments suivants sont établis :

- Madame K a prodigué des soins en sa qualité d'aide-soignante, à une résidente de la maison de repos (âgée de 99 ans), Madame M. le 7 janvier 2016 un peu avant 9h20 du matin.
- Madame K a averti, vers 9h20 le même jour, l'infirmière-chef, Madame B. de ce que cette résidente se plaignait de vives douleurs au bras droit, ce que Madame B. a constaté par elle-même en se rendant dans sa chambre. Plusieurs heures plus tard, Madame B. a appelé « SOS Médecins » ; le médecin a prescrit une radiographie du bras, et Madame M. a été transportée à l'hôpital vers 17h50, à cette fin.
- Un diagnostic de fracture au bras droit fut établi suite à cette radiographie, le 7 janvier 2016, en fin de journée (ce dont fait état l'« agenda des incidents » à cette date, à son retour de l'hôpital vers 21h30).

a.2. Par contre, la société, sur qui repose la charge de la preuve du motif invoqué n'établit pas que la fracture subie par Madame M. soit due à une manipulation de Madame K.

Aucun des éléments soumis au tribunal ne permet d'exclure que la lésion subie par Madame M. N soit survenue, avant l'arrivée de Madame K sans l'intervention de qui ce soit, ni d'exclure que ladite lésion ne soit due à la manipulation d'une autre personne.

Les déclarations écrites déposées par la société ne sont pas conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire ; si ces déclarations peuvent, en règle, être retenues au titre de simples présomptions, celles-ci ne permettent pas d'acquiescer la moindre certitude de l'imputabilité de la survenance de la fracture du bras droit de Madame M. à Madame K.

- Madame B. (infirmière-chef) n'a nullement été témoin d'une quelconque manipulation de la part de Madame K. son seul « constat », après avoir été alertée par Madame K. de ce que la résidente « pleurait de douleur », ne signifie pas que cette dernière en soit, nécessairement, la cause.

Madame B. ne l'affirme d'ailleurs pas.

Pour le surplus, Madame B. qui a elle-même eu un rôle à jouer dans la prise en charge de Madame M., ne donne guère de précisions quant aux événements et/ou intervenants, à l'égard de la résidente, entre 9h20 du matin et l'appel de « SOS Médecins » - lequel n'a eu lieu que plusieurs heures après.

L'auteur de cette déclaration peut avoir intérêt à rejeter toute responsabilité d'un incident dans lequel son intervention pose question.

Le tribunal est, par ailleurs, perplexe quant à l'attitude de la société à l'égard de la réaction de son infirmière-chef : il n'apparaît nullement que la société ait tenté de connaître le motif réel pour lequel Madame B. n'a pas fait appel à un médecin beaucoup plus tôt, dès lors qu'elle avait constaté, à tout le moins dès 9h20 du matin que Madame M. « pleurait de douleur » (ou, selon l'« agenda des incidents », « se plaint de d+ au bras droit, hurle... »). Au contraire, la société estime, dans ses conclusions, devoir disculper Madame B. de toute responsabilité à cet égard, en se

bornant à imputer, sans autre investigation, la cause de la lésion à la seule Madame K.

Ce contexte particulier implique que la déclaration écrite de Madame B – laquelle n'identifie en toute hypothèse pas Madame K comme l'auteur d'une manipulation ayant provoqué la fracture au bras d'une résidente - doit être lue avec la plus grande circonspection.

- Monsieur D, résident, n'a pas davantage constaté lui-même quelque manipulation que ce soit, mais soutient uniquement que Madame M. aurait dit (à une tierce personne) que sa fracture était due à « une soignante de jour » portant des lunettes et de longs cheveux noirs : cette déclaration, pour le moins indirecte, ne permet en toute hypothèse pas au tribunal de vérifier si cette description de la physionomie de la personne citée correspond ou non, nécessairement, à Madame K

D'autre part, les propos qu'aurait ainsi tenu Madame M., l'ont été vers 4h00 du matin, soit quelques heures après son retour d'hôpital, et alors que le « rapport de nuit » (pièce 14.e de la demanderesse) note qu'à 21h40, elle avait « des propos incohérents – voulait aller à la banque », et que le « registre des remarques et observations » la concernant note que le lendemain (8 janvier 2016) « lors du change, propos incohérent » : il ne peut en aucun cas être accordé de valeur probante aux déclarations d'une personne dont les propos ont été jugés « incohérents » quelques heures avant, et quelques heures après, qu'ils aient été prononcés.

- Par identité de motifs, la déclaration de Madame C. (« garde de nuit »), qui se réfère aux mêmes propos tenus en pleine nuit par Madame M. (sans qu'il soit même possible de savoir si elle reprend les propos de Monsieur D. ou si elle les a entendus elle-même), ne permet pas de prouver l'imputabilité du motif invoqué, à Madame K.
- Enfin, si le certificat médical établi le 7 janvier 2016 par le docteur B. (« SOS Médecins ») fait état d'une « maltraitance », cette pièce ne donne aucun renseignement sur le type de maltraitance, ni sur son auteur.

Le motif grave n'est, au vu de ces seuls éléments, pas établi.

¹ Il n'est pas fait état, ne fut-ce que d'une audition de Madame B. ni de quelque autre mesure d'instruction. Le seul fait d'avoir « entendu » Madame K. avant son licenciement ne constituait pas une telle mesure, à défaut de connaître le contenu de cet entretien.

b/ En conséquence, Madame K. droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Les deux parties précisent que :

- la rémunération annuelle à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité s'élève à 27.884, 15 € ;
- la durée que compense ladite indemnité doit être fixée à 17 mois et 12 semaines.

A juste titre, la société fait valoir que le calcul de cette indemnité de préavis s'établit dès lors comme suit :

$(27.884, 15/12 \times 17) + (27.884, 15/52 \times 12) = 45.937, 34 \text{ € bruts.}$

Ce chef de demande est, dans cette mesure, fondé.

IV.B. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1/ Principes

- L'article 3 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement dispose que :

« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

- L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

- Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

- Le contrôle judiciaire est marginal ; il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose. Le caractère marginal du contrôle ainsi consacré par les partenaires sociaux s'applique quels que soient les motifs invoqués par l'employeur : aptitude du travailleur, conduite du travailleur, nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
- En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement.
- L'article 10 de la C.C.T. n° 109 prévoit ainsi ce qui suit:

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve (N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. MOUGENOT, «La preuve», *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410)

- Enfin, l'article 9 de la CCT n° 109 dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Les partenaires sociaux ont commenté l'article comme suit :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

2/ Application

a/ La société a, par le biais de la notification par pli recommandé du motif grave invoqué à l'appui du licenciement de Madame K. communiqué d'initiative les motifs concrets de son licenciement.

b/ Cependant, ces motifs concrets s'identifient intégralement au motif grave ; or, le tribunal décide que la société ne démontre pas que les faits reprochés au titre de motif grave soient imputables à Madame K.

Dès lors, aucun fait de conduite ou d'aptitude imputable à Madame K. qui soit en lien avec son licenciement, n'est démontré par la société (laquelle doit, en vertu de l'article 10 de la CCT n° 109, établir les faits qu'elle allègue).

La société n'a pas agi en employeur « normal et raisonnable », en décidant, sans réelles mesures d'instructions, de considérer que Madame K. avait commis des faits de maltraitance sur une résidente.

La société ne pouvait manifestement avoir aucune certitude quant à l'auteur de tels faits, au vu du caractère particulièrement inconsistant des seuls éléments sur lesquels elle s'appuie.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est due.

c/ Le tribunal estime qu'il convient de fixer le montant de l'indemnité à 17 semaines de rémunération, et ce dans la mesure où il est particulièrement déraisonnable d'invoquer, à l'encontre d'une aide-soignante, un motif grave consistant en des faits de maltraitance, sans même avoir mené, au préalable des investigations sérieuses et objectives.

d/ L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération s'élève au montant (non contesté quant à son calcul) de 9.115, 97 € bruts.

IV.C. Quant aux documents sociaux

a/ La société doit délivrer à Madame K in formulaire C4 ne faisant pas mention d'un motif grave au titre de motif précis du chômage, ainsi qu'une fiche de paie et une fiche fiscale correspondant aux montants auxquels la société est condamnée.

b/ La demande d'assortir cette condamnation d'une astreinte n'est pas étayée, et n'apparaît pas, à ce stade fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant après avoir entendu les deux parties,

1. Déclare la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après :

Condamne la S.P.R.L. GENTILLY à payer à Madame K :

- 45.937, 34 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 9.115, 97 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

A majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 11 janvier 2016, et des intérêts judiciaires ;

2. Condamne la S.P.R.L. GENTILLY à délivrer à Madame K in formulaire C4 ne faisant pas mention d'un motif grave au titre de « motif précis du chômage », ainsi qu'une fiche de paie et une fiche fiscale correspondant aux montants auxquels la société est condamnée ;

3. Condamne la S.P.R.L. GENTILLY aux dépens, liquidés jusqu'à présent par les deux parties à 3.600 €, étant l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 2ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Mathieu PIRSON,
Frédéric DEMARS,
Paul-Emmanuel HENRY,

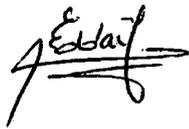
Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 18.-04- 2018 à laquelle était présent :

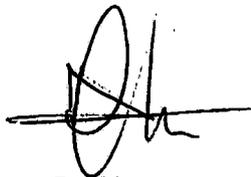
Mathieu PIRSON, Juge,
assisté par Ikram EDDAIF, Greffier délégué.

Le Greffier délégué, Les Juges sociaux

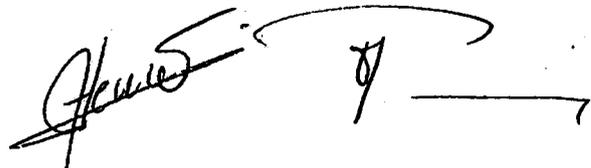
Le Juge,



Ikram EDDAIF



Frédéric DEMARS & Paul-Emmanuel HENRY



Mathieu PIRSON