

Numéro de rôle : 19/585/A
Numéro de répertoire : 21/ 2384
Chambre : 4 ^{ème}
Parties en cause : P. c/ ASBL Centre Hospitalier Epicura
Jugement contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
22 mars 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : P

PARTIE DEMANDERESSE, comparaissant par Mme COURTOY, déléguée syndicale porteuse d'une procuration écrite, dont les bureaux sont sis à Mons ;

CONTRE : Centre Hospitalier Epicura ASBL (ci-après l'ASBL Epicura) [BCE 0412.631.565], dont le siège est sis à 7331 Saint-Ghislain, rue Louis Caty, 136,

PARTIE DEFENDERESSE, comparaissant par son conseil, Maître MOUVET, avocate remplaçant Maîtres LENAERTS et WILLEMS, avocats à Bruxelles.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête déposée le 13 mai 2019 au greffe ;
- l'ordonnance prise le 27 mai 2019 sur base de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 22 février 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de pièces de M. P déposés le 20 janvier 2020 au greffe ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de l'ASBL Epicura, reçus le 9 avril 2020 au greffe.

A l'audience du 22 février 2021, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

A cette même audience, les mandataire et conseil des parties ont été entendus en leurs explications et plaidoiries, et la mandataire de M. P a déposé une pièce et une procuration.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. Faits

1. M. P a été engagé par l'ASBL Epicura le 1^{er} juin 2013 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, en qualité d'infirmier gradué¹.

¹ Pièce 1 du dossier de l'ASBL Epicura.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

2. Le 23 février 2018, M. D. l'infirmier-chef de l'unité de soins intensifs, lui a adressé un avertissement écrit, rédigé comme suit :

« Bilan de l'entretien réalisé avec P en date du 23/02/2018

Je fais suite à l'entretien que nous avons eu le 23 février 2018 aux Soins Intensifs.

L'entretien portait sur les faits suivants :

Le 22/02, le patient dont tu t'occupais durant les 2 nuits précédentes s'est plaint de ton comportement et de ton travail. Il te trouve fermé, non ouvert à la discussion, et a plusieurs remarques justifiées concernant ton travail (sa sonnette n'est pas accessible et il ne t'a plus vu entre 20h et 0h30, brutal lors de la pose de VNI/lunettes Optiflow, plateau du souper laissé traînant pour la collègue du lendemain, somnifère du soir donné à 0h30). Je précise que le patient est à l'USI depuis le 11/02 et n'a formulé de remarques pour aucun autre membre du personnel. Le travail du service n'est pas surchargé.

De plus, des remarques concernant ton comportement me sont revenues d'autres membres de l'institution à différents moments (équipe mobile, brancardier, laborantin, infirmier de dialyse). Tu as parfois une façon agressive, dédaigneuse, voire condescendante de t'adresser aux collègues d'autres services.

Tu es régulièrement en retard et je t'ai plusieurs fois demandé d'être ponctuel dans tes arrivées à l'hôpital.

Enfin, tu es beaucoup trop occupé sur ton GSM à jouer durant tes heures de travail et en dehors de tes pauses ! Tu es à ce moment-là distrait et non attentif à tes patients.

C'est donc pour toutes ces raisons que je t'ai convoqué. Lors de l'entretien, tu reconnais une partie des remarques mais n'est pas conscient de tout ce qui t'est reproché.

Pour ces raisons, je t'adresse un recadrage qui tient lieu d'avertissement en espérant que ces remarques sur ton comportement trouvent un aboutissement positif. Je t'encourage dans ton implication au sein du service et j'espère que de tels faits ne te seront plus reprochés dorénavant. Je reste à ta disposition à tout moment pour en discuter et je reste à l'écoute.

Bien à toi,

(...) »² (sic).

3. Le 27 septembre 2018, M. P a adressé un e-mail Mme G –la directrice du département infirmier- pour l'informer de son souhait de ne plus prester au sein du service des soins intensifs d'Hornu et d'être transféré à l'hôpital de Ath, suite à un incident survenu au début du mois de septembre, qu'il relate comme suit :

« Madame G

Lors de ma journée de travail du Jeudi 6 Septembre 2018, un patient nous a été amené en fin de journée vers 18h30 ; son état s'est dégradé rapidement et nous avons dû lui faire un massage cardiaque. Pendant que je le massais, j'ai mordu sur une molaire inférieure qui s'est cassée. Cette dernière m'avait été soignée avec un pansement provisoire. Je devais revoir mon dentiste une semaine plus tard pour la fin du traitement.

² Pièce 11 du dossier de l'ASBL Epicura.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

Suite à l'accident, cette dent me faisait fort mal, cependant je travaillais le lendemain (Vendredi 7/09/2018) de 6h45 à 19h35. J'ai donc pris des antidouleurs et des anti-inflammatoires afin de pouvoir aller prêter ma garde. J'ai prévenu mon chef de service, monsieur D. et téléphoné à la consultation de dentisterie de l'hôpital pour voir s'il était possible de me prendre en urgence. J'espérais qu'on fasse un nouveau pansement afin que la douleur s'atténue et pouvoir continuer le traitement de ma dent par mon dentiste par la suite. On m'a donné un rendez-vous à 13h40, ce qui était parfait, car je pouvais y aller durant mon temps de table du midi que nous prenons habituellement à ce moment-là.

Arrivé au rendez-vous, la dentiste m'a appris que ma dent était trop abîmée pour permettre une reconstruction. De plus une radiographie nous a appris que la racine était fendue jusque dans la mâchoire et que j'avais un début d'abcès. Elle a montré les clichés au stomatologue, et ils m'ont dit que la meilleure solution était d'arracher la dent au plus vite. L'intervention ne fut pas facile (car la dent était très fragmentée) et assez douloureuse comme on peut l'imaginer. En me relevant du fauteuil, j'ai d'ailleurs fait un petit malaise vagal.

Je saignais et avais du sang plein la bouche, me forçant à cracher régulièrement du sang. Je suis remonté dans mon service de soins intensifs vers 14h30 pour expliquer à mon chef de service ce qui s'était passé. Je lui ai dit qu'au vue de mon état et de la douleur que je ressentais, il me paraissait difficile de continuer ma journée jusque 19h30.

Apprenant cela, il s'est littéralement mis en rage, me disant que comme je n'avais pas de certificat il n'était pas question que je rentre chez moi.

J'ai donc téléphoné au stomatologue qui m'avait fait l'extraction qui m'a tout de suite mis en incapacité de travail pour la journée. Je suis revenu dans le service avec mon certificat.

Cependant Monsieur D. a exigé de moi, et ce malgré mon état, que je travaille jusque 16h. Il m'a crié dessus publiquement (collègue, patients et familles) me traitant de « Roi des tire-au-flanc », me disant que j'étais dans le fond un mauvais infirmier qui ne s'intéressait pas à ses patients.

Durant le tour de soins qu'il m'a forcé à faire, une de mes patientes m'a fait part de ses inquiétudes me disant que j'étais tout pâle, que j'avais du sang qui me coulait de la bouche, qu'il fallait appeler un médecin pour qu'on me soigne ...

Le plus incompréhensible dans cette histoire est que la charge de travail du service, n'imposait pas vraiment ma présence : nous étions (hors chef de service) 4 infirmiers de réanimation expérimentés pour 5 patients.

J'ai extrêmement mal vécu cet épisode, je le considère comme une agression aussi bien physique que psychologique. J'avais très mal à la mâchoire, j'avais sans cesse du sang dans la bouche. Je suis revenu chez moi profondément choqué.

Suite à cet incident, je souhaite quitter au plus vite le service des soins intensifs d'Hornu afin de ne plus être en contact avec monsieur D. Je souhaiterais cependant intégrer un service d'urgences ou de soins intensifs afin de ne pas perdre mon titre SIAMU.

Suite à la conversation que vous avez eue avec Monsieur E. vous savez que je souhaiterais me rapprocher de mon domicile pour l'hôpital de Ath. Il semblerait qu'actuellement il n'y ait pas de place disponible sur Ath. Vous auriez, cependant, donné votre accord de principe pour m'y transférer début de l'année prochaine.

Il me paraît très difficile de retravailler sereinement avec monsieur D. suite à cet événement. Il est actuellement en congé, mais reviendra à partir du 8 octobre.

Je me tiens à votre entière disposition, si vous souhaitez des précisions supplémentaires.

Veuillez agréer, Madame G., l'expression de mes sentiments distingués.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

(...) »³.

4. Au début du mois d'octobre 2018, les parties ont convenu que M. P. presterait jusqu'au 31 octobre 2018 à Hornu, puis exercerait ses fonctions sur le site de Baudour à partir du 1^{er} novembre 2018⁴.

5. Le 31 octobre 2018, MM. H. (infirmier chef de services) et D. se sont entretenus avec M. F. en cours de journée afin de faire le bilan de ses prestations de travail.

Cet entretien a tourné court, ainsi que l'ont relaté MM. H. et D. dans les e-mails qu'ils ont adressé le même jour à Mme G. et à M. B. Directeur des ressources humaines :

- e-mail de M. H. à Mme G. : « Entretien avec Mr P. ; ce 31/10/2018

Ce jour nous avons rencontré Mr P. (dernier jour de prestation sur Hornu).

Je me suis rendu aux Soins Intensifs vers 9h35 pour demander à si il était possible de le rencontrer dans la journée en fonction de son organisation de travail pour faire un bilan (suite au bilan réalisé en mars dernier).

Celui-ci m'a demandé de revenir 30 minutes plus tard pour lui permettre de contacter une personne pour le "représenter" (Syndicat)». Il exprime à ce moment-là le fait de : « ne pas avoir confiance en nous ».

Je suis donc revenu 30 minutes plus tard, n'a pas su contacter la personne souhaitée.

Je lui ai donc proposé de le rencontrer quand même dans un contexte serein.

Celui-ci a accepté et a souhaité ne pas réaliser cette entrevue dans l'unité.

Nous nous sommes rendus dans la salle de réunion du 6^e étage.

s'est très vite emporté et la discussion n'a pas été possible. A de multiples reprises ses propos laissent sous-entendre qu'un accord avait été fait:

"donc vous me faites une évaluation (), alors qu'il était convenu que je ne porterais pas plainte pour harcèlement (). Vous me faites une évaluation!"

J'ai tenté de poursuivre l'entretien mais Mr P. était tellement agité qu'il a souhaité prendre le document et partir : «Et n'espérez même pas que je le signe.»

Mr D. me prévient très rapidement qu'il a rencontré Mr F. à l'entrée du service en civil.

Mr D. lui demande alors ce qu'il fait :

«pas possible de terminer ma journée dans ces conditions! » Mr P. a alors quitté l'unité de soins!

Je déplore une telle situation avec un agent refusant toute communication qui quitte son service sans aucun rapport des 2 patients dont il avait la charge (dont un intubé) à ses collègues et sans prévenir son chef d'unité si il ne l'avait rencontré dans le couloir!

Il faut également signaler que Mr P. n'a pas, ce jour, pointé à son arrivée ni à son départ !

³ Pièce 2 du dossier de M. P.

⁴ Pièce 13 du dossier de l'ASBL Epicura.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

(...) »⁵ (sic) ;

- e-mail de M. De [redacted] à Mme G [redacted] et M. B. [redacted] : « Bonjour,
F [redacted] prestait son dernier jours à l'USI de Hornu aujourd'hui. Nous avions
convenu avec H [redacted] de faire avec lui un bilan de son évolution depuis le dernier
réalisé en février.
Après que [redacted] nous ai quitté sans que nous n'ayons pu communiquer avec lui, je suis
resté quelques minutes discuter avec [redacted]. Lorsque je suis revenu dans le service,
n'y était pas.
J'ai alors été surpris de le croiser habillé en habits civiles à l'entrée du service 15 minutes
après la fin de notre entretien. Lorsque je lui ai demandé pourquoi il s'était changé, il m'a
répondu qu'il lui était impossible de finir sa journée dans ces conditions. [redacted] a
simplement dit au revoir à ses collègues du jour et est parti sans faire de rapport à ses
collègues concernant les 2 patients qu'il avait en charge. Il ne m'a pas donné plus
d'explication.
Bien à vous,
[redacted]
(...) »⁶ (sic).

6. Le 2 novembre 2018, l'ASBL Epicura a licencié M. P [redacted] pour motif grave, par l'envoi du
courrier recommandé suivant :

« Monsieur,
Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat
de travail et ce pour faute grave.
Les motivations de cette décision vous seront notifiées par lettre recommandée qui vous sera
adressée dans les trois prochains jours ouvrables.
Cette rupture de contrat est effective à partir de ce vendredi 2 novembre 2018; vous êtes donc
invité à ne plus vous présenter au travail à dater de ce jour.
Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
(...) »⁷.

Les motifs du licenciement ont été notifiés par le courrier recommandé ci-après du 5 novembre
2018 :

« (...)
Le 31 octobre 2018, vous assuriez une prestation de travail au sein de l'unité des soins intensifs du
site d'Hornu ; cette prestation a débuté à 6h45 et devait se terminer à 19h35. Vous avez
effectivement pris votre poste le matin.
En cours de journée de travail, vers 10h15, vous avez été convié par votre infirmier-chef d'unité,
Di [redacted], et votre infirmier-chef de service, H [redacted], à un entretien qui visait à
dresser un bilan de votre activité au sein de l'unité. Cet entretien s'est tenu dans une salle de
réunion du 6ème étage.

⁵ Pièce 2 du dossier de l'ASBL Epicura.

⁶ Pièce 3 du dossier de l'ASBL Epicura.

⁷ Pièce 4 du dossier de M. P [redacted]

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

Cet entretien a été interrompu avant son terme de votre seule initiative puisque vous avez quitté la réunion.

A l'issue de cet entretien, vous deviez reprendre votre prestation de travail au sein de l'unité des soins intensifs, ce que vous n'avez pas fait. En effet, vous avez rejoint le vestiaire, enfilé votre tenue civile et quitté l'établissement sans prendre la peine d'en informer votre hiérarchie.

Votre infirmier-chef d'unité, D , a eu connaissance de votre départ par pur hasard, lors de son retour dans l'unité, puisqu'il vous a croisé en civil dans le couloir; il vous a alors interrogé sur votre attitude et a reçu pour seule réponse confirmation de votre décision de ne pas poursuivre votre journée de travail.

Vous avez ainsi délibérément fait le choix de ne pas respecter votre obligation d'assurer votre horaire de travail avec pour conséquence de perturber le bon fonctionnement de l'unité des soins intensifs.

Votre infirmier-chef d'unité, D a alors interrogé vos collègues de l'unité des soins intensifs pour se garantir que vous aviez assuré auprès d'eux la transmission des rapports relatifs aux deux patients dont vous aviez la charge depuis le matin. Il a constaté que vous aviez quitté l'unité sans assurer l'indispensable transmission des informations utiles à la continuité des soins et compromis ainsi la bonne prise en charge des deux patients concernés.

Nous constatons donc que vous avez fait preuve d'insubordination, d'irrespect à l'égard de votre hiérarchie, d'insouciance par rapport à la bonne organisation de votre unité et plus encore d'un manquement à l'obligation incombant à tout professionnel de santé de s'assurer de la continuité des soins.

Nous estimons donc que les faits relatés ci-dessus rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Votre contrat de travail est donc rompu pour faute grave à partir de ce 2 novembre 2018 ; cette rupture ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Nous vous communiquerons dans les prochains jours votre décompte final ainsi que vos documents sociaux.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

(...) »⁸.

7. Un échange de correspondances est intervenu entre l'organisation syndicale de M. P. et l'ASBL Epicura au mois de janvier 2019⁹, et M. P. a ensuite introduit la présente procédure, par requête déposée au greffe le 13 mai 2019.

3. Objet

Par la présente instance, M. P. postule condamnation de l'ASBL Epicura aux montants ci-après, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :

- 30.423,99 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 15 semaines de rémunération ;
- 309,41 € bruts à titre de rémunération des jours fériés des 1^{er} et 11 novembre 2018 ;
- 2.035,02 € bruts à titre d'allocation de fin d'année ;

⁸ Pièce 5 du dossier de M. P.

⁹ Pièces 8 et 9 du dossier de M. P.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

- 18.471,69 € bruts correspondant à 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de la CCT n° 109.

Il sollicite également condamnation de l'ASBL Epicura à lui délivrer tous les documents sociaux, dont les fiches de paie relatives aux montants postulés et le formulaire C4 complété en fonction du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte.

Enfin, il sollicite l'exécution provisoire du jugement, et, en ce qui concerne les dépens, il sollicite à titre principal, la condamnation de l'ASBL Epicura aux dépens, à titre subsidiaire, une compensation des dépens, et à titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimum.

4. Discussion

4.1. Le licenciement pour motif grave – en droit

8. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régit la rupture du contrat pour motif grave comme 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 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 ».

9. Le double délai de trois jours fixé pour la notification du congé et du motif grave de rupture du contrat (article 35, alinéas 3 et 4) est, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation¹⁰, impératif en faveur du travailleur et de l'employeur. Le juge est dès lors tenu d'examiner l'application de cette disposition dans le respect des droits de la défense, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps¹¹.

¹⁰ Cass. (3e ch.), 22 mai 2000, J.T.T, 2000, pp. 369-371.

¹¹ Cass. (3e ch.), 22 mai 2000, J.T.T, 2000, pp. 369-371.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

Au sujet de la prise de cours de ce double délai de 3 jours et des formalités applicables au congé pour motif grave, la Cour du travail de Liège rappelle que « *le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice*¹².

*Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu*¹³.

*Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier*¹⁴, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹⁵ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

De même, en vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

*A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme*¹⁶.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés »¹⁷.

10. En ce qui concerne la notion de motif grave, l'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 stipule qu'« *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* ».

Il résulte de cette disposition que le motif grave est :

- une faute, commise par le travailleur ou l'employeur ;
- qui doit être grave ;
- et qui doit rendre impossible toute collaboration entre l'employeur et le travailleur, de manière immédiate et définitive.

¹² Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

¹³ Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, *Juridat*.

¹⁴ Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

¹⁵ Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

¹⁶ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

¹⁷ CTrav Liège, Cours du travail - Arrêt n° F-20140217-3 (2013/AL/251) du 17 février 2014 © *Juridat*, 11/09/2018, <http://juportal.be>

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

Ainsi que le précise la Cour du travail de Mons, « *La Cour de Cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la, faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) Il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »*¹⁸.

*L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond*¹⁹ »²⁰ (le tribunal souligne).

Par ailleurs, « *Le juge apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre parties. Le contrôle exercé à cette fin par le juge est un contrôle de pleine juridiction. En d'autres termes, le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur. Cette appréciation se fait in concreto, en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave »*²¹ (le tribunal souligne).

B. Paternostre écrit également qu'« *il ressort d'un examen jurisprudentiel que ladite rupture de confiance y revient tel un leitmotiv : en matière de licenciement pour motif grave, il faut que le comportement fautif de l'employé ait définitivement détruit toute confiance de l'employeur en son subordonné et, ainsi, immédiatement empêché la poursuite des relations contractuelles*²². (...) »²³.

11. Enfin, conformément à l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la charge de la preuve de la réalité du motif grave repose sur la partie qui invoque le motif grave. Ainsi que l'a décidé la Cour de cassation, « *L'application de cette disposition légale ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire »*²⁴.

¹⁸ Cass., 06.03.1995, J.T.T., 1995, p.281, note C. WANTIEZ.

¹⁹ Cass., 28.04.1997, Pas., 1997, 1, p.514. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, www.juridat.be (un extrait a été publié dans : J.T.T., 2006, p.238). Voyez aussi : V. VANNES, op. cit., §1060.

²⁰ C.T. Mons (2^e ch.), 16 janvier 2012, R.G. 2010/AM/345, inédit.

²¹ C.T. Mons (3^e ch.), 23 mai 2013, R.G. n° 2012/AM/257, cité par A. Gielen, H.-F. Lenaerts, B. Vanschoebeke, J.-Y. Verslype, et G. Willems et A. Witters, « Chapitre 7. - Licenciement pour motif grave » in *La rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2017, pp. 277-326.

²² C. trav. Liège, 14 mars 1984, R.D.S., 1984, p. 483. Dans le même sens: C. trav. Liège, 19 juin 2000, inéd., R.G. no 28 045/99 ; C. trav. Liège, 30 juin 2000, inéd., R.G. no 23 656/95 ; C. trav. Bruxelles, 5 sept. 2000, inéd., R.G. n° 38800 ; C. trav. Bruxelles, 6 sept. 2000, inéd., R.G. no 37 325 (toutes décisions citées par M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence », op. cit., p. 231) ; C. trav. Liège, 20 nov. 2003, inéd., R.G. no 30 849/02 et C. trav. Liège, 31 août 2004, *Orientations*, 2004, n° 12, p. 27.

²³ B. Paternostre, « La rupture du contrat pour motif grave » in : X., *Guide social permanent*, T. 5 - Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre V-10 - Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre V, avril 2016, 1350.

²⁴ Cass., 6 mars 2006, RG S050106N, <https://juportal.be>.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A – Jugement du 22 mars 2021

Cette preuve du motif grave est libre et peut donc être rapportée par toutes voies de droit²⁵. La doctrine rappelle que « *comme le relève D. Mougenot, « sont de simples faits susceptibles d'être prouvés par témoignage et présomption les vices de consentement, la fraude la force majeure, le motif grave » (...). Il n'y a donc pas lieu d'appliquer au motif grave l'article 1341 du Code civil, qui ne s'applique qu'à un acte juridique et non pas à un fait juridique (...)* »²⁶.

4.2. Application aux faits

4.2.1. Régularité du licenciement

12. Le licenciement pour motif grave est intervenu le 2 novembre 2018, soit dans les 3 jours ouvrables des faits fondant le licenciement, qui sont survenus le 31 octobre 2018.

13. Les motifs du licenciement ont été notifiés par courrier recommandé le 5 novembre 2018, soit dans les 3 jours ouvrables suivant le licenciement. La notification des motifs est suffisamment précise.

Le licenciement est dès lors régulier en la forme, ce qui n'est du reste pas contesté par M. Persoons.

4.2.2. Fondement du licenciement

14. Suivant la lettre de notification des motifs du licenciement, le motif grave reproché par l'ASBL Epicura à M. P. réside dans les deux fautes suivantes, survenues le 31 octobre 2018 :

- lorsqu'il a quitté la réunion à laquelle il participait avec MM. H. et D., M. P. a décidé de ne pas poursuivre sa journée de travail (qui devait se terminer à 19 heures 35) et a quitté son poste de travail sans l'accord de ses supérieurs, ce qui a perturbé le bon fonctionnement de l'unité de soins intensifs ;
- lorsqu'il a mis anticipativement fin à sa journée de travail, M. P. n'a pas assuré la transmission des informations utiles à la continuité des soins des deux patients dont il avait la charge ce jour-là.

4.2.2.1. Position des parties

15. L'ASBL Epicura fait valoir que le licenciement pour motif grave est fondé, et sollicite que M. P. soit débouté de ses demandes.

16. M. P. conteste la réalité et la gravité des faits à l'origine de son licenciement pour motif grave.

²⁵ Cass., 24 sept. 1979, *J.T.T.*, 1981, p. 98 ; Cass., 13 oct. 1986, *Pas.*, 1987, p. 164.

²⁶ S. Gilson, K. Rosier, A. Frankart et M. Glorieux, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave*, Anthémis, pp. 180-181.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

Il fait valoir qu'il a obtenu l'accord de ses supérieurs pour mettre fin anticipativement à sa journée de travail le 31 octobre 2018, et que la « transmission » des deux patients s'est opérée lorsqu'il s'est rendu à l'entretien avec MM. H. et D., vers 10 heures 15.

4.2.2.2. Position du tribunal

17. Le Code de déontologie des praticiens de l'art infirmier belge, dont tout infirmier doit connaître la base et qu'il s'engage à respecter, stipule notamment ce qui suit²⁷ :

- article 9 : « *L'infirmier transcrit les données infirmières concernant les bénéficiaires de soins dont il a la charge de façon objective, neutre et concise dans un dossier infirmier. (...)* » ;
- article 11 : « (...) *[Si l'infirmier] termine la relation de soins, il en donne la raison au bénéficiaire. Il vérifie que la continuité des soins soit bien assurée, en référant le bénéficiaire vers un collègue, si besoin en est. Il informe le bénéficiaire que les soins seront repris par un collègue. Dans tous les cas, il donne des soins urgents jusqu'à ce que ces soins soient pris en charge par un autre prestataire ou transférés et il donne les informations utiles à celui qui lui succède* » ;
- article 20 : « *l'infirmier se comporte toujours en collègue fiable. Il respecte ses collègues comme il respecte le bénéficiaire, son entourage et le public. Il ne transfère pas des tâches à ses collègues dans le but d'éluder sa propre responsabilité* ».

La continuité des soins est indispensable pour que des soins de qualité soient fournis aux patients, et constitue dès lors un élément essentiel au bon fonctionnement de toute structure hospitalière.

Le lien de confiance entre l'hôpital et le personnel soignant –et singulièrement les infirmiers- est à cet égard primordial, pour que cette continuité soit assurée dans les soins prodigués à chacun des patients qui y sont soignés.

18. En l'espèce, le fait que M. P. ait quitté précipitamment son poste de travail dans un moment de colère²⁸, même avec l'accord de ses supérieurs, ne le dispensait pas d'assurer la transmission des informations relatives aux patients dont il avait la charge ce jour-là auprès de ses collègues, pour assurer la continuité des soins.

19. Or, il résulte des éléments du dossier que cette transmission n'a pas été faite.

²⁷ Pièce 7 du dossier de l'ASBL Epicura.

²⁸ Mme S. atteste du fait que M. P. lui a déclaré, lorsqu'il rentrait chez lui : « *jusqu'au bout il m'aura fait chier, il faut arrêter* » (pièce 13 du dossier de M. P.).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

M. P. ne conteste pas ne pas avoir assuré cette transmission au moment où il a quitté l'hôpital. Et, contrairement à ce qu'il écrit dans ses conclusions, il ressort des attestations qu'il produit que M. P. n'a pas non plus assuré cette transmission d'informations au moment où il s'est absenté pour participer à la réunion avec MM. H. et D., vers 10 heures 15. Ces attestations sont rédigées comme suit :

- attestation de Mme K : « J'étais présente le dernier jour que a presté. Les premières heures tout s'est bien passé puis on a senti une tension entre le chef de service et Le chef est venu dans la cuisine pour nous dire qu'ils auraient décidé ensemble que ne finira pas sa journée. Il nous a expliqué pourquoi ça n'allait pas avec Puis a pris ses affaires. Sur le moment même je ne savais pas que le chef et avaient eu un entretien ensemble, c'est le chef qui nous l'a expliqué »²⁹ ;
- attestation de Mme S : « 31 octobre 2018
6h45 rapport individuel
8 h " général
+/- 10 h téléphone
+/- 11 h parle avec le cadre Mr H puis il va au vestiaire, revient en civil et va au bureau.
Nous sommes à la cuisine, va donc voir puis elle revient nous dire qu'il fait ses dossiers au PC et qu'il va rentrer chez lui.
Quelques minutes après, vient nous saluer et dire qu'il s'en va. Je lui demande pourquoi et il me répond « jusqu'au bout il m'aura fait chier, il faut arrêter » s'en va.
Le chef s'enferme un certain temps dans son bureau avec le cadre et Mme D.
L'étudiante nous explique que quand on était à la cuisine, elle était avec au chevet du lit 5 et le chef est venu demander à de venir faire son évaluation de départ.
a dit qu'il voulait être représenté par son syndicat. Il est allé téléphoner mais apparemment il n'a su joindre personne.
Du coup, et moi on s'arrange pour reprendre les patients de . Vinciane reprend le 5 car elle le connaît bien, elle l'avait les jours précédents et moi je reprends la 6, un stemi stable dont on attend juste l'ambulance pour le transfert en médecine à ath.
(...)
[Le chef] nous explique que ce matin il fallait faire son évaluation avec le cadre et que finalement ça n'a pas été car voulait être représenté mais il n'a pas réussi à joindre quelqu'un « du coup, d'un commun accord, il a été décidé qu'il ne finissait pas sa journée et qu'il rentrait chez lui car il n'était pas bien »
Le chef nous demande de reprendre les patients de On lui dit que c'est déjà fait, on s'est arrangées.
(...)
Après, le chef demande à et moi si nous a fait un rapport avant de partir.

²⁹ Pièce 12 du dossier de M. P.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

Je réponds « non pas avant de partir mais j'ai le rapport général du matin et c'est suffisant pour prendre en charge la patiente » d'autant plus que entre tous les événements, il y a également eu le rapport médical qui m'a apporté les dernières données.

répond que elle aussi elle a le rapport et qu'elle connaît bien le patient.

Après le chef veut de nouveau savoir si juste avant de partir : a fait un rapport. On lui répond que juste avant non.

(...) »³⁰ (sic).

Ainsi, Mme S écrit que ce n'est qu'après le départ de M. P, que l'« étudiante » lui a expliqué que M. D s'avait demandé à M. P de faire son évaluation de départ. Mme K 'avait pas non plus connaissance du fait que MM. D s et P s avaient eu un entretien³¹.

Si Mmes S et K n'avaient pas connaissance du fait que M. P s'était absenté temporairement du service pour se rendre à un entretien, et n'en ont été informées qu'après que M. P ait quitté l'hôpital, cela signifie que M. P ne leur avait pas confié les patients dont il s'occupait au moment où il s'est absenté de son poste de travail en vue de participer à cet entretien, ni fourni les informations utiles à la continuité des soins.

20. En ne transmettant pas à ses collègues les informations relatives aux patients dont il avait la charge, et en n'assurant pas la continuité des soins pour ces patients, M. P s a commis une faute professionnelle, compte tenu de ses obligations déontologiques et des nécessités du fonctionnement du service dans lequel il prestait.

Dans une unité de soins intensifs telle que celle dans laquelle prestait M. P, la transmission des informations relatives aux patients et aux soins qui leur ont été prodigués, est indispensable à la prise en charge de ces patients. Dès lors, le fait que M. P ait quitté son lieu de travail sans assurer la transmission de ces informations et la continuité des soins est gravement fautif. Cette faute grave a entraîné dans le chef de l'ASBL Epicura une perte de confiance en M. P, et a rendu impossible la poursuite de toute collaboration, de manière immédiate et définitive.

Ainsi que le rappelle la Cour du travail de Liège, « le motif grave ne doit pas être apprécié à partir du préjudice que le manquement cause à l'entreprise, mais bien sur base des conséquences de ce manquement à l'égard de la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir en son personnel (traduction libre C.T. Bruxelles, 24 mars 1987, Bull. FEB, 1988, p. 230. Voy. également comme exemple C.T. Liège, 7 octobre 1979, JTT, 1980, p. 165; C.T. Bruxelles, 5 septembre 2000, R.G. no 38.800, Chr. D.S., 2001, p. 231; C.T. Liège, 19 juin 2000, R.G. no 28.045/99, Chr. D.S., 2001, p. 231) »³².

³⁰ Pièce 13 du dossier de M. P

³¹ Elle écrit notamment : « Sur le moment même je ne savais pas que le chef et avaient eu un entretien ensemble, c'est le chef qui nous l'a expliqué » (pièce 12 du dossier de M. P).

³² C.T. Liège (8^e ch.), 27 février 2015, J.T.T., 2015/15, n° 1219, p. 236-239.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

21. Par ailleurs, ainsi que le rappelle la doctrine, « Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motifs et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, 435, note J.F. NEVEN ; Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, J.T.T., 1978, 359). Ils ne doivent pas, en d'autres termes, être identiques au motif grave »³³. En l'espèce, le tribunal tient compte, dans l'appréciation du motif grave, de l'avertissement adressé à M. P. n février 2018 (soit moins d'un an avant les faits litigieux), fondé sur son comportement au travail (il était reproché à M. P. s d'arriver régulièrement en retard, de jouer régulièrement sur son gsm au cours de sa journée de travail, en-dehors des moments de pause (« tu es beaucoup trop occupé sur ton GSM à jouer durant tes heures de travail et en dehors de tes pauses ! Tu es à ce moment-là distrait et non attentif à tes patients »³⁴)), sur la qualité des soins prodigués à un patient, et sur le fait que plusieurs de ses collègues s'étaient plaint de la façon dont il se comportait à leur égard³⁵.

22. Enfin, le fait que les supérieurs hiérarchiques de M. P. lui aient, ou non, permis de quitter son travail prématurément le 31 octobre 2018 est sans incidence sur l'appréciation du motif grave.

En effet, le seul fait que M. P. n'ait pas fait de rapport auprès de ses collègues afin d'assurer la continuité des soins lorsqu'il a quitté anticipativement son poste de travail, ni transmis les informations relatives aux soins qu'il avait prodigués aux patients dont il avait la charge jusqu'à 19 heures 35, est constitutif en lui-même d'une faute grave, qui a rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre l'ASBL Epicura et lui.

23. Le licenciement pour motif grave étant régulier et fondé, M. P. est débouté de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis, conformément à l'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, ainsi que de sa demande de condamnation au paiement des jours fériés et d'une allocation de fin d'année, qui ne sont pas dus en cas de licenciement pour motif grave.

4.3. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

24. M. P. doit également être débouté de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

³³ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social – Droit du travail 2013 – 2014*, 2013, Waterloo, Kluwer, n° 4087.

³⁴ Pièce 11 du dossier de l'ASBL Epicura.

³⁵ « De plus, des remarques concernant ton comportement me sont revenues d'autres membres de l'institution à différents moments (équipe mobile, brancardier, laborantin, infirmier de dialyse). Tu as parfois une façon agressive, dédaigneuse, voire condescendante de t'adresser aux collègues d'autres services » (pièce 11 du dossier de l'ASBL Epicura).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

En effet, le licenciement manifestement déraisonnable est, suivant l'article 8 de la Convention collective de travail n° 109, « 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 ». En l'espèce, le licenciement de M. P a un lien avec sa conduite, et aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

4.4. Délivrance de documents sociaux

25. Enfin, M. P ; doit également être débouté de sa demande de condamnation à la délivrance de documents sociaux, l'ASBL Epicura ne lui étant redevable d'aucun montant.

5. Dépens

26. Conformément à l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens, liquidés à la somme de 3.000 € par l'ASBL Epicura à titre d'indemnité de procédure, sont mis à charge de la partie qui succombe, en l'espèce M. P

Il n'y a pas lieu à compensation des dépens, aucune des demandes de M. P n'étant fondée, ni à la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimum, M. P e faisant valoir aucun élément et ne produisant aucune pièce à l'appui de cette demande.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande recevable et non fondée, et en déboute M. P

Condamne M. P aux dépens, liquidés à la somme de 3.000 € par l'ASBL Epicura.

Délaisse à M. P la contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017.

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel.

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

C. GRENIER,
V. MAISTRIAUX,
E. MERCIER,
L. HARVENGT,

Juge, président la 4^{ème} chambre ;
Juge social au titre d'employeur ;
Juge social au titre de travailleur employé ;
Greffier.


L. HARVENGT


E. MERCIER

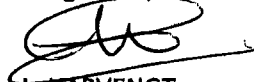

V. MAISTRIAUX


C. GRENIER

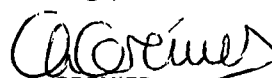
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/585/A - Jugement du 22 mars 2021

Et prononcé à l'audience publique du **22 mars 2021** de la **quatrième chambre** du tribunal du travail du Hainaut, division Mons, par C. Grenier, juge au tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de L. Harvengt, greffier.

Le greffier,


L. HARVENGT

Le Juge,


C. GRENIER