



Numéro de rôle : 20/1225/A
Numéro de répertoire : 21/ 8057
Chambre : 4 ^{ème}
Parties en cause : Monsieur L c/ La SCRL ASSOCIATION INTERCOMMUNALE CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE ET PSYCHIATRIQUE DE MONS – BORINAGE (CHUPMB)
Jgt cre définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
8 NOVEMBRE 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

Monsieur L demande au tribunal de condamner la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. à produire le compte individuel 2019 ainsi que les fiches de paie et documents sociaux correspondant, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant. Il demande au tribunal d'acter qu'il renonce aux autres chefs de demande visés dans sa requête.

Monsieur L sollicite enfin la condamnation de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. aux frais et dépens de l'Instance et l'exécution provisoire du jugement.

2. Historique du litige

2.1. Le 1er juillet 2010¹, Monsieur L entre au service de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. en qualité d'auxiliaire professionnel, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée du 23 juin 2010.

2.2. Monsieur L effectuait, pendant plusieurs années, ses prestations au sein du pavillon Dali sur le site du Chêne aux Haies.

Dans ce pavillon, sont traités les patients atteints d'une pathologie mentale et refusant de se soigner. Ces patients sont placés en mise en observation par le juge pour une durée totale pouvant aller jusqu'à 2 ans. Ils sont donc hospitalisés sous contrainte.

2.3. Le 24 novembre 2019, trois infirmiers du Pavillon Dali rédigent un rapport constatant des faits graves impliquant Monsieur L et en avisant Madame L, la garde nursing, rédigé comme suit :

« Ce dimanche vers 13h50 en nous rendant au bureau infirmier, V, H. et moi-même (I. G.), sommes interpellés par une sonnette patient en urgence (chambre B6).

Nous nous dirigeons alors tous les trois vers cette chambre, frappons puis entrons. Constatons que la chambre est vide. Nous décidons donc d'ouvrir la salle de bain, et observons tous les trois, le technicien de surface de notre pavillon (L.) en train de remonter sa braguette tandis que la patiente Madame P se relevait en s'essuyant la bouche. Monsieur L s'est alors retourné vers nous avec un sourire gêné. Mes collègues et moi-même, sous le choc, avons demandé à la patiente s'il y avait un problème. Celle-ci semblait impassible et de ce fait nous nous sommes précipités à la bulle pour faire un débriefing d'équipe.

Suite à une concertation, nous avons décidé de voir la patiente en entretien.

La collègue chargée d'aller chercher la patiente en chambre croise alors le technicien qui lui lance, sans qu'elle ne le lui ait demandé : « tu diras à tes collègues qu'ils ne doivent pas se faire de films, j'étais en train de pisser dans les toilettes, c'est pour ça que je remontais ma braguette ». Nous tenons à noter que Monsieur L se trouvait dans la salle de bain près de la porte (fermée), alors que la patiente était, quant à elle, près des toilettes (au niveau de la sonnette).

¹ Monsieur L soutient qu'il est entré en service de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. le 24 février 2004, dans le cadre d'un contrat de distinct.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

La patiente arrive alors à la salle de soin en présence des 6 membres de l'équipe en poste à ce moment. D'apparence physique, la patiente porte une mini-jupe déboutonnée sur la moitié de sa hauteur (ne porte pas de sous-vêtements). Interrogeons la patiente sur les faits venant de survenir. Patiente psychotique en décompensation, présente un discours quelque peu décousu, arrivons tout de même à lui faire répéter à plusieurs reprises qu'elle a tourné le dos au technicien de surface en prenant appui sur le mur, afin de lui demander un massage. Monsieur L. se serait alors masturbé devant elle (patiente emploie le terme « toucher »). Madame P verbalise ensuite : « Je préfère qu'un homme se touche devant moi plutôt que de me faire toucher par un homme ». Elle n'avoue cependant pas avoir fait une fellation à ce dernier, non verbal en inadéquation avec ses dires, présence d'un regard fuyant, peut esquisser un sourire en guise d'approbation.

Nous tenons à préciser que tous les trois sommes persuadés de ce que nous avons vu.

Suite à l'entretien avec la patiente, avons donc pris contact avec la garde nursing, Madame L. qui nous informe qu'il est nécessaire qu'elle s'informe auprès de la cadre de l'unité Madame D. de la procédure légale dans ce type de contexte.

Madame L. nous demande alors de veiller à ce que Monsieur L. reste présent dans l'unité le temps qu'elle ait des informations complémentaires auprès de Madame D.

Voyant Monsieur L. ranger son chariot et portant son manteau, nous décidons de l'interpeller pour lui demander de rester. Avons au préalable contacté les agents de sécurité (sans exposer les faits) afin de prévenir un éventuel débordement lors de l'annonce à Monsieur L.. Nous lui demandons donc de bien vouloir rester dans l'unité car nous sommes dans l'attente d'un retour de la garde nursing que nous avons dû prévenir face à la gravité des faits que nous avons observés. Celui-ci se montre alors légèrement hostile en utilisant un ton tonique pour nous dire à plusieurs reprises qu'il a « autre chose à faire et que la situation sera revue mardi lorsqu'il reviendra travailler », se justifie tout de même en disant « Je devais uriner et la patiente est arrivée à ce moment-là » => ce qui discord avec l'observation des 3 soignants et de la position respective du technicien et de la patiente dans les toilettes. L'ensemble de l'équipe s'accorde à dire que Monsieur L. semblait imprégné. Celui-ci a donc quitté l'unité vers 14h35.

Madame L. a été informée de la situation et nous a demandé de rédiger ce rapport au plus vite.

Me V. M. H., Melle G.

2.4. Le 26 novembre 2019, Monsieur L., assisté d'un délégué syndical, est entendu par Monsieur O. le directeur général de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B., ainsi que par le directeur des ressources humaines et l'attachée aux ressources humaines.

A la suite de cette audition, par un courrier recommandé du 28 novembre 2019, Monsieur R. le directeur des ressources humaines, notifie à Monsieur L. la décision de Monsieur O. de le suspendre préventivement du 26 novembre au 6 décembre 2019.

2.5. Par un deuxième courrier recommandé du 28 novembre 2019, Monsieur L. est convoqué à une audition disciplinaire devant le comité restreint fixée le 6 décembre 2019 pour être entendu sur les faits suivants :

« Dimanche 24 novembre 2019, vers 13h50, durant vos heures de service :

- Vous auriez, dans la salle de bain de la chambre B6 du pavillon Dali, eu un rapport sexuel avec une patiente ;
- De ce fait, vous auriez violé les articles 38, 39, 40 et 50 du règlement de travail ».

2.6. Le 29 novembre 2019, les infirmiers du pavillon Dali, présents le jour des faits, sont entendus comme témoins des faits par Monsieur J. le directeur du département infirmier et paramédical, et par Monsieur R. le directeur des ressources humaines.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

2.7. Le 6 décembre 2019, le Comité restreint de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. procède à l'audition de Monsieur L. , assisté de son représentant syndical.

2.8. Le même jour, Monsieur O , le directeur général de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B., notifie à Monsieur L. sa décision de le licencier pour motif grave.

La lettre est libellée comme suit :

« En sa séance du 6 décembre 2019, le Comité Restreint vous a entendu dans le cadre de la procédure disciplinaire ouverte à votre encontre et a pris connaissance des faits suivants :

« Dimanche 24 novembre 2019, vers 13h50, durant vos heures de service:

- Vous auriez, dans la salle de bain de la chambre B6 du pavillon Dali, eu un rapport sexuel avec une patiente ;

- De ce fait, vous auriez violé les articles 38, 39, 40 et 50 du règlement de travail ».

Considérant que vous avez admis vous être rendu dans la chambre de la patiente ;

Considérant que trois membres du personnel ont été témoins des faits et ont rédigé une déclaration ;

Considérant que la patiente souffre d'une maladie psychiatrique et qu'en raison de son état de santé, elle est vulnérable et fragilisée;

Considérant que le Comité Restreint a pris connaissance des faits qui vous sont reprochés ce 6 décembre 2019;

Considérant que le Comité Restreint a acquis un haut degré de certitude quant à la véracité des faits mentionnés ci-dessus;

Considérant que ce comportement constitue un motif grave conformément à l'article 50 du Règlement de Travail;

Considérant que cette faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur au sens de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 Juillet 1978.

Par conséquent, le Comité Restreint a décidé, lors de sa séance du 6 décembre 2019, conformément à l'article 50 de vous licencier, avec effet immédiat, pour faute grave sans préavis, ni indemnité.

Si vous vous estimez lésé par la sanction du Comité Restreint, vous disposez d'un droit de recours devant le Conseil d'Administration. »

Un C4 lui est également été notifié.

2.9. Par une lettre du 19 juin 2020, Monsieur L. , par la voie de son conseil, conteste la régularité de son licenciement pour motif grave et sollicite le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable par analogie avec la CCT n°109 et le paiement de dommages et intérêts pour réparer un préjudice moral exceptionnel.

2.10. Par une lettre du 20 septembre 2020, la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B., par la voie de son conseil, maintient le bien-fondé de sa décision du 6 décembre 2019 de licencier Monsieur L.

pour motif grave et indique qu'elle n'entend pas faire droit aux réclamations de ce dernier.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

3. Position du tribunal

3.1. Principes

3.1.1. Il convient de vérifier si le licenciement de Monsieur Li est conforme au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article dispose :

« 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.

(...)

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. ».

3.1.2. L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond : il en découle donc que le contrôle du juge du fond s'opère, non seulement, sur la réalité du fait invoqué mais, encore, sur sa capacité à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties.²

3.1.3. La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante non seulement pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, mais aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave.³

3.1.4. En clair, la lettre de congé pour motif grave doit qualifier les faits en telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.⁴

3.1.5. Tout doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite à la partie adverse.⁵ (le tribunal souligne)

3.1.6. « Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 28 octobre 1987, Pas., 1988, I, p.238). Des faits antérieurs peuvent ainsi constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.140), et ce, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de

² Cass., 28 avril 1997, *Pas.*, I, p. 514 ; C.T. Mons, 17 juin 2013, 2012/AM/294, inédit.

³ C.T. Bruxelles, 12 janvier 2005, *C.D.S.*, 2005, p. 214

⁴ C.T. Mons, 15 décembre 2014, 2013/AM/377, inédit

⁵ C.T. Bruxelles, 16 mars 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 238.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

congé, encore faut-il cependant qu'ils soient invoqués expressément par la partie qui licencie et qu'ils soient de nature à éclairer le juge sur la gravité du motif allégué (Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, p.435). »⁶

3.1.7. La lettre énonçant les motifs graves qui mentionne « faute professionnelle lourde et éviter tous contacts avec les enfants de l'institution », accompagnée du C4 mentionnant « faits contraires aux bonnes mœurs » et complétée par une lettre remise pendant la confrontation mentionnant « faute grave » commise sur certains enfants résidant à l'internat, combinée avec un entretien du travailleur avec la direction en présence de deux délégués syndicaux, établissant que les faits ont été exposés au travailleur est suffisamment précise pour permettre au tribunal de vérifier les faits qui font l'objet du motif grave.

Lors de l'appréciation du motif grave les faits ne sont pas à eux seuls déterminants, mais bien les circonstances que le travailleur est éducateur, qu'il se trouve dans une relation d'autorité à l'égard des enfants de l'institution, que les enfants de l'internat sont vulnérables à la suite de ce qu'ils ont vécu et qu'il apparaît également que ceux-ci n'osaient pas réagir par peur de leur éducateur.⁷

3.1.8. La jurisprudence a déjà admis que, s'il est vrai que l'employeur a légalement la charge de prouver le motif grave qu'il invoque contre une employée, c'est à cette dernière qu'il incombe, en matière de vol, de démontrer les circonstances dont elle se prévaut pour écarter l'intention frauduleuse qui s'attache normalement aux actes non contestés qu'elle a accomplis.⁸ Dans le même sens, la Cour de cassation a décidé que le travailleur qui a été licencié pour cause d'absence injustifiée et qui alléguait avoir pris des vacances avec l'accord de l'employeur, ce que ce dernier contestait, devait apporter la preuve du motif d'absence qu'il avançait ; la Cour renvoie expressément à l'article 1315, deuxième alinéa du Code civil (désormais: art. 8.4 du nouveau Code civil): celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.⁹

3.2. Application

3.2.1. Le tribunal relève tout d'abord que le double délai de notification du licenciement est conforme au prescrit légal. Dès lors que le Comité restreint de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. est l'organe compétent pour décider du licenciement d'un membre du personnel contractuel, et que le Comité n'a acquis une connaissance certaine et suffisante des faits que le 6 décembre 2019, le licenciement intervenu le 6 décembre 2019 n'est pas tardif.

3.2.2. Monsieur L. conteste la réalité du motif invoqué pour le licencier. Il considère d'une part, que la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. échoue à démontrer qu'il a effectivement eu un « rapport sexuel » dans la salle de bain de la patiente le 24 novembre 2019. D'autre part, il relève de nombreuses contradictions entre les versions des témoins, ce qui tend à ôter tout crédit aux affirmations de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B.

⁶ C.T. Mons, 24 juin 2020, 2019/AM/146, inédit.

⁷ C.T. Bruxelles, 5 octobre 2007, J.T.T., 2008, p. 114.

⁸ C.T. Liège, 24 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 212.

⁹ Cass., 6 mars 2006, J.T.T., 2007, p. 6.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

3.2.3. Manifestement, la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. n'a pas pris la décision de licencier dans la précipitation, malgré la contrainte du double délai de trois jours. Comme indiqué dans l'exposé des faits, trois auditions distinctes ont été organisées par la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. avant de décider du licenciement :

- le 24 novembre 2019, dans la foulée de l'« incident », les infirmiers appelés dans la chambre de la patiente ont rédigé un compte-rendu. Monsieur L a été invité à s'exprimer également mais il a refusé la proposition et a quitté les lieux ;
- le 26 novembre 2019, Monsieur L a été entendu par le DRH et le directeur du personnel infirmier et para-médical. Monsieur L était accompagné par un représentant syndical, qui n'a pas formulé d'observations particulières ;
- le 29 novembre 2019, le DRH et le directeur du personnel infirmier et para-médical de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. ont entendu les six membres du personnel infirmier présents dans le pavillon Dali le jour des faits. Trois d'entre eux sont entrés dans la chambre de la patiente, trois autres ont entendu la patiente et croisé Monsieur L juste après l'incident et avant son retour chez lui ;
- le 6 décembre 2019, Monsieur L a été entendu par le Comité restreint, l'organe habilité à décider du licenciement. Monsieur L était de nouveau accompagné par un représentant syndical.

3.2.4. Le tribunal relève que les auditions ont inclus des questions « à charge et à décharge », et ont permis de s'assurer notamment qu'aucune animosité à l'égard de Monsieur L n'était à déplorer préalablement aux faits du 24 novembre 2019, ce qui permet d'exclure toute « cabale » à son encontre.

3.2.5. La nature des faits et la configuration des lieux (salle de bain exiguë) ont nécessairement des conséquences sur le degré de précision avec lequel l'incident peut être décrit par la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. Toutefois, les versions des collègues de Monsieur L sont cohérentes sur les points essentiels de la faute grave reprochée à Monsieur L ainsi qu'il ressort des extraits suivants des différentes auditions :

1) Audition de Monsieur L le 24 novembre 2019

« OI (SO) : On nous a expliqué que vous auriez ouvert la chambre d'une patiente et que l'équipe infirmière vous aurait vu avec la patiente de cette chambre dans la salle de bain.

LL: C'est exact. Il n'y avait personne dans la chambre. Je devais aller aux toilettes et j'ai été dans la chambre où il n'y avait personne. J'étais dans la salle de bain. La patiente est arrivée 2 secondes avant les infirmières et donc les infirmières m'ont vu reboutonner mon pantalon.

[...]

SO: Donc si je résume : la patiente rentre. Elle tient la porte de la salle de bain ouverte et les infirmières sont arrivées directement.

LL: C'est exact et je n'ai parlé de rien avec les infirmières. »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

2) Audition du personnel de soins le 29 novembre 2019

- G.

« (CG) Dimanche vers 13h50 on s'est dirigés vers la bulle pour la remise de service. Un premier groupe de collègue s'est avancé. La chambre B6 avait une sonnette en urgence. On a frappé, on est entrés, personne, on a ouvert la porte de la salle de bain. On a vu la patiente se relever et notre collègue se retourner et reboutonner son pantalon.

On a demandé si ça allait et s'il y avait un problème, ils nous ont répondu que non. On est sortis et on s'est retrouvés à la salle de soin pour débriefer par rapport à ce qu'on avait vu. On était tous assez choqués.

On est partis chercher les autres collègues. Après concertation, on a décidé de voir la patiente en entretien. a été la chercher. Elle a croisé L qui lui a dit de nous transmettre qu'il ne fallait pas qu'on se fasse des films, qu'il était juste parti uriner.

La patiente était côté toilette, lui côté porte. Dans cette configuration il n'est pas possible qu'il urine. L'espace est assez restreint.

était la première à rentrer, moi la deuxième, le troisième. J'ai vu la patiente se relever en s'essuyant la bouche, lui se retourner et faire son pantalon. On n'a pas vu le sexe de Monsieur. Pour nous il y avait suffisamment d'élément pour qu'il se soit passé quelque chose. On a constaté que la patiente était peu vêtue : son haut était mal mis, sa jupe était déboutonnée, entre temps elle ne s'est pas changée.

Monsieur R pose quelques questions:

- D'emblée vous dites qu'il n'y a pas de doute, mais pourquoi ?

(CG) Il reboutonnait son pantalon à côté d'une patiente. Il était trop loin des toilettes pour uriner (2 mètres). Il n'était pas loin de la porte.

La patiente est trop désorganisée et en sédation, elle n'est pas très tonique dans sa manière de se déplacer et n'aurait pas pu changer de place avec lui. Je pense qu'il a juste eu le temps de se rhabiller. Pour moi ça ne laisse pas de place au doute.

[...]

- Vous dites quoi à la patiente ?

(CG) Elle est désorganisée, déstructurée, elle aurait demandé un massage, elle s'est appuyée contre le mur (la sonnette s'est déclenchée mais on ne sait pas pourquoi et depuis combien de temps, car à l'escale on n'entend pas les sonnettes).

On lui a demandé si ça été plus loin. S'il y a eu fellation ? Elle n'a pas répondu clairement. Elle a dit qu'il se touchait devant elle. Et qu'elle préfère toucher les hommes plutôt que les hommes la touchent. Cette phrase m'a fait penser qu'elle avait fait quelque chose sous la contrainte.

Il n'y a pas eu d'aveux francs, elle avait un sourire gêné, elle baissait les yeux. Elle n'aurait pas été capable de s'exprimer clairement, elle est en décompensation et imprégnée par le traitement, très déstructurée. [...] »

- H

« (AH) Vers 13h30-45, et moi on remontait le couloir vers l'escale pour effectuer la remise de service.

La chambre 6 déclenche la sonnette en urgence, ouvre la porte de la chambre qui est vide, dans la pénombre, puis la salle de bain.

J'ai vu dans le jour de la porte Monsieur L faire un pas en arrière tout en remontant sa braguette. Ma collègue voit la patiente se relever et s'essuyer la bouche. Moi je suis juste derrière la porte. Ma collègue demande à la patiente si tout va bien.

On est tous choqués.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

On sort de la chambre, lui est sorti de son côté.

On retrouve les 3 autres collègues dans la bulle pour effectuer une rapide concertation qui a duré moins de 5 min. ... est partie chercher la patiente. Elle croise Monsieur L ... qui lui lance comme remarque « tu diras à tes collègues qu'ils ne se fassent pas de film, j'étais parti pisser ». On voit la patiente, qui est en décompensation psychotique, pas dans la réalité. On constate qu'il s'est passé quelque chose, son non verbal était en inadéquation avec le verbal. Elle se serait mise contre le mur, elle voulait un massage. Monsieur se serait touché devant elle. Elle préfère voir les hommes se toucher que de se faire toucher. On aborde la fellation, elle réfute au niveau verbal, mais pas en adéquation avec le verbal. Elle ne voulait pas avouer. Elle a vécu quelque chose d'ordre sexuel dans la salle de bain.

On se concerta entre nous. On téléphone à la garde nursing, Madame L ... qui nous a demandé de faire un rapport, et Monsieur de bien vouloir rester.

On le fait venir, il était sur le point de quitter l'unité. Il était agressif, un peu tonique, il ne voulait pas rester. Il a banalisé, qu'il était juste en train de pisser et que la patiente est rentrée à ce moment-là. Aucune remise en question. Quelqu'un qui n'a rien à se reprocher serait resté (à mon sens).

On lui a demandé si c'était bien ça qu'il fallait répéter à la garde nursing, qu'on était dimanche, qu'il avait des choses de prévues avec sa femme, et que si on avait besoin de poser des questions, il serait là mardi.

[...]

Ce que j'ai vraiment vu c'est son retrait en arrière avec remontage de braguette.

[...]

- Peut-on faire le ménage quand il fait sombre comme ça?

(AH) Non pas du tout, il n'était pas censé faire le ménage dans cette chambre.

Quand on l'a surpris, il a dit avoir fait la chambre 7 juste à côté et qu'il avait eu envie d'uriner.

Mais ce n'est pas cohérent, et il aurait pu aller dans chambre 7 uriner et les vestiaires sont à 20 pas.

La position des deux personnes n'est pas bonne : la patiente est près des toilettes et Monsieur est près de la porte. Le local est exigu, la porte de la salle de bain est fermée. [...] »

V

« (SVP) : Dimanche 24 novembre, nous nous rendions avec mes collègues ..., et : (eux avaient avec quelques mètres d'avance) ; ..., et moi, à la bulle pour faire la remise de service.

Nous avons été interpellé par la sonnette d'urgence de la chambre B6.

J'ai frappé à la porte, je n'ai pas attendu que la patiente me réponde et je suis entrée. J'ai balayé la pièce du regard, elle n'était pas là et j'ai ouvert la porte de la salle de bain. Je vois L ... en premier plan avec la patiente en deuxième plan. Il remontait sa braguette, il avait l'air gêné.

Il a eu un blanc, elle avait le dos recourbé et elle s'essuyait la bouche.

J'ai dit : « ça va ici ? » il a répondu, « oui oui ça va ». La patiente avait l'air impassible. ... a demandé à Madame s'il y avait un problème, elle a répondu « non non ça va, pas de problème ».

On est tous sorti, et l'équipe s'est dirigée vers la salle de soin où il n'y a pas de vitres. L ... est reparti à sa machine pour nettoyer le sol.

Les trois autres collègues nous ont rejoints. On leur a expliqué ce qu'on avait vu.

... s'est dévouée pour aller chercher la patiente et a été interpellée par L ... : « surtout que tes collègues ne se fasse pas de film, j'étais juste allé uriner ».

La patiente est arrivée en salle de soins, on lui a demandé comment elle allait, et de nous expliquer pourquoi elle se trouvait dans la salle de bain avec L ...

Il faut savoir que Madame est psychotique en décompensation, qu'elle ne tient pas de discours structuré. Elle avait l'air gênée, son non verbal traduisait quelque chose. On lui a demandé si elle lui avait fait une fellation. Elle a répondu non et qu'elle préférait que lui se touche plutôt qu'elle touche ou qu'elle soit touchée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

On lui a demandé si elle avait besoin de quelque chose ou si on pouvait l'aider. Elle a répondu non, et qu'elle ne voulait pas qu'il ait des problèmes.

On a décidé en équipe, avec soutien des autres collègues, d'appeler la garde nursing, Madame L. qui se chargeait de contacter Madame D. pour la mettre au courant.

Nous avons reçu comme consigne que L. ne quitte pas le service. Entre-temps on a appelé la sécurité qui est restée à l'écart.

L. avait fini son service. On était à la bulle et on l'a vu passer avec son manteau sur le dos. lui a demandé de repasser par le bureau et de rester. Il a répondu que non, qu'il avait fini son service à 14h30, qu'on était dimanche et qu'il avait prévu des choses avec sa femme, il ne pouvait pas rester, qu'il serait présent mardi sur son lieu de travail pour répondre aux questions. Il a précisé être allé uriner dans la chambre.

Je lui ai demandé s'il se rendait compte que la garde lui demandait de rester, et que ça paraissait suspect s'il partait.

Il est parti.

[...]

Monsieur R. pose quelques questions:

- Vous êtes dans le couloir, où est le chariot ?

(SVP) : Le couloir était libre, le chariot n'était pas devant la chambre.

- La patiente aurait-elle pu inventer ou simuler cette histoire ?

(SVP) : On a vu L. dans la salle de bain. Mais il est possible que Madame ait fait des avances, elle est désinhibée.[...] »

- F

« [...] (R.) Est-il habituel que le personnel de service se retrouve dans la chambre d'un patient?

(AF) Non. Même si on a un besoin urgent, on est en psychiatrie, on ne va pas uriner dans la chambre d'un patient. C'est un agent, la patiente n'avait pas à se trouver dans les WC avec lui. [...] »

3) Audition du 6 décembre 2019

« [...] R. lit le rapport circonstancié des faits survenus à DALI le dimanche 24 novembre établis par les infirmiers témoins des faits.

PR: Etes-vous d'accord avec ce rapport circonstancié ?

LL: Oui sauf que la porte de la salle de bain était ouverte. [...] »

3.2.6. Le tribunal retient de cette dernière audition que Monsieur L. – toujours accompagné de son représentant syndical – n'a pas exprimé de contestation formelle quant à la relation des faits par les infirmiers, hormis quant au point de savoir si la salle de bain était ouverte ou fermée. Or, dès lors qu'il est établi que la chambre de la patiente était fermée (tous s'accordent sur le fait que Madame V. a sonné et ouvert la porte de la chambre), la question de savoir si la porte de la salle de bain était ou non fermée n'est pas déterminante.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

3.2.7. Tout comme dans l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles, cité ci-dessus, le contexte tout à fait particulier dans lequel travaillait Monsieur L. abaisse encore le seuil d'acceptabilité de certains comportements. Dans un centre de soins psychiatriques, où sont internés – parfois contre leur gré – des patients gravement malades, soumis à une médication lourde, l'employeur doit pouvoir avoir une confiance totale en l'intégrité morale de ses travailleurs et en leur capacité de maintenir une relation strictement professionnelle avec les patients. La circonstance que les faits ne seraient pas décrits avec le degré de précision requis doit aussi s'analyser à la lumière de la nature hautement sensible du milieu professionnel de Monsieur L. et de la vulnérabilité de la patiente avec laquelle ce dernier a eu un comportement répréhensible.

3.2.8. Ce dossier diffère d'autres hypothèses d'abus sexuels dans le milieu du travail, dans la mesure où la parole de la « victime » ne peut pas être prise en considération, étant privée de la capacité de discernement. L'absence de récrimination d'une patiente psychotique en décompensation (dont le comportement était fréquemment « aguicheur » et totalement désinhibé selon le personnel soignant) demeure sans influence sur l'appréciation de la gravité des faits. Contrairement à ce que soutient Monsieur L., l'interprétation par les infirmiers du « langage non verbal » de la patiente ne doit pas être discréditée, dès lors que, d'une part, l'analyse émane de professionnels de la santé, qui connaissent la patiente et ont recours quotidiennement à l'analyse du langage non-verbal des personnes souffrant de troubles psychiatriques. D'autre part, les interprétations des membres du personnel quant au malaise ressenti par la patiente convergent, ce qui renforce leur crédibilité. Il y a lieu de rappeler encore que Monsieur L. reconnaît également que ses relations avec ses collègues étaient bonnes, de sorte qu'on n'aperçoit pas pour quel motif ceux-ci auraient lancé gratuitement de telles accusations.

3.2.9. Le tribunal retient de la convergence entre les différents témoignages du personnel infirmier que :

- le 24 novembre 2019 en début d'après-midi, Monsieur L. s'est retrouvé avec un pantalon déboutonné dans la salle de bain d'une patiente, alors que les toilettes du personnel se trouvaient à 19 pas ;
- lorsque ses collègues sont entrés, Monsieur L. était dos à la porte, et la patiente se trouvait dos à la toilette, ce qui ôte tout crédit à la version de Monsieur L. selon laquelle il utilisait les toilettes et que la patiente était entrée quand il urinait. Cette version est aussi contredite par le fait que, selon Monsieur L., la patiente serait entrée dans la salle de bain « 2 secondes » avant l'arrivée des infirmiers, alors que ceux-ci ne l'ont pas croisée dans le couloir et l'ont vue dos à la toilette en entrant ;
- Madame V. et Madame G. ont vu que la patiente était courbée et se relevait, Madame G. a vu qu'elle se frottait la bouche, ce qui fait penser à une fellation. La patiente psychotique a elle évoqué une demande de massage et le fait que Monsieur L. s'était « touché ». Sans doute, un acte de masturbation en présence de la patiente n'est pas identique à une fellation pratiquée par cette dernière, et encore moins à un rapport sexuel complet. Toutefois, dans le contexte particulier d'un hôpital psychiatrique, s'agissant d'une patiente incapable de donner son consentement à aucun de ces actes, la nuance n'est pas déterminante. Les faits tels que démontrés par la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. sont en tout état de cause suffisamment graves pour justifier un licenciement pour motif grave.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

3.2.10. L'argument de Monsieur L. selon lequel il n'est pas vraisemblable qu'il se serait comporté comme l'allègue la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. alors que la sonnette d'urgence clignotait dans la salle de bain de la patiente, n'est pas retenu. En effet, dès lors qu'il était également prohibé d'utiliser la toilette de la patiente pour y effectuer ses besoins, on ne comprend pas que Monsieur L. ait pu décider d'uriner tout en sachant que le personnel infirmier risquait d'accourir à tout instant. L'hypothèse d'une sonnette déclenchée involontairement par la patiente lorsqu'elle était appuyée contre le mur est nettement plus réaliste.

3.2.11. De même, la déclaration de Madame M. selon laquelle elle et ses collègues ont « répété plusieurs fois la scène pour savoir si on était dans le bon », n'est pas l'indication que tous les éléments étaient « systématiquement » interprétés contre Monsieur L. (conclusions de Monsieur L., p. 9). Pour le tribunal, cela confirme plutôt que les collègues de celui-ci étaient parfaitement conscients de la gravité de leurs accusations et ont voulu exclure tout autre explication possible à la scène dont ils ont été témoins. Cette précaution était nécessaire notamment en raison de l'état psychotique de la patiente, dont le témoignage ne pouvait suffire à comprendre ce qui s'était passé.

3.2.12. Surabondamment, il y a lieu de raisonner par analogie avec la jurisprudence citée ci-dessus, relative à l'obligation pour le travailleur de collaborer à la charge de la preuve lorsque l'employeur a démontré l'existence d'une faute. En l'espèce, la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. démontre que Monsieur L. s'est trouvé dans la salle du bain de la chambre d'une patiente dans une position inadéquate. Il échoue quant à lui à démontrer avec suffisamment de certitude, d'une part, que la salle de bain était vide quand il y est entré (la patiente étant entrée dans la pièce après lui) et, d'autre part, que sa présence dans la pièce était liée à un besoin pressant plutôt qu'à un acte de nature sexuelle.

3.2.13. Le motif grave est confirmé. C'est à bon droit que la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. a licencié Monsieur L. sans préavis ni indemnité.

3.3. L'indemnité de procédure et l'exécution provisoire

3.3.1. « Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète » (art. 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire).

3.3.2. En l'espèce, Monsieur L. succombe. Il doit être condamné au paiement de l'indemnité de procédure, liquidée par la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. à la somme de 1.320 €.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT après un débat contradictoire,**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/1225/A - Jugement du 8 novembre 2021

Dit la demande non fondée ;

En déboute Monsieur L ;

Condamne Monsieur L J aux frais et dépens de l'Instance, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée dans le chef de la s.c.r.l. C.H.U.P.M.B. à la somme de 1.320 € ;

Délaisse à Monsieur L la contribution de 20 €, prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi rendu et signé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail du Hainaut - division de Mons, composée de :

M. M.	Juge, présidant la 4 ^{ème} chambre,
M. B	Juge social au titre d'employeur,
N. D	Juge social au titre de travailleur ouvrier,
J-L. Li	Greffier délégué.

J-L. Li

J-L. Li

N. D

M. B

M. M

et prononcé en audience publique de la 4^{ème} chambre du tribunal précité, le 8 novembre 2021, par Mme M. M Juge, présidant la 4^{ème} chambre, avec l'assistance de M. J-L. Li greffier délégué.

J-L. Li

M. M