



Numéro de répertoire: 2018 /
Date du prononcé: 19 novembre 2018
Numéro de rôle: 16/1200/A – 16/1209/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Madame Alix D.

Comparaissant personnellement et assistée par Maître Simon PALATE, avocat à 5000 Namur, rue Henri Lemaître, 53

Partie demanderesse (RG 16/1200/A)

Partie défenderesse (RG 16/1209/A)

Contre :

LE BOIS DU RAVEN ASBL, BCE n°0464.178.256, dont le siège social est établi à 5530 Durnal (Yvoir), rue Herbefays, 40

Représentée par Madame Cécile D directrice et assistée par Maître Steve GILSON, avocat à 5000 Namur, Place d'Hastedon, 4/1

Partie défenderesse (RG 16/1200/A)

Partie demanderesse (RG 16/1209/A)

Indications de procédure

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

RG 16/1200/A :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 13/12/2016 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ rendu en date du 16/01/2017 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 16/03/2017 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 16/05/2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 17/07/2017 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 20/11/2017 ;
- Secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 19/01/2018 ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ rendue en date du 19/02/2018 ;
- les secondes conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 13/04/2018 ;
- troisièmes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 29/05/2018 ;
- troisièmes conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au

greffe le 02/07/2018 ;

- Quatrièmes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30/08/2018 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

RG 16/1209/A :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 14/12/2016 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ rendu en date du 16/01/2017 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 16/03/2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 17/07/2017 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 20/11/2017 ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ rendue en date du 19/02/2018 ;
- les secondes conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 13/04/2018 ;
- troisièmes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 29/05/2018 ;
- troisièmes conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 02/07/2018 ;
- Quatrièmes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 30/08/2018 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

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

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir entendu Madame D . Madame D et les conseils des parties à l'audience publique du 15/10/2018, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour ;

I. Objet de(s) l'action(s)

RG 16/1200/A

Mme D. conteste le licenciement pour motif grave dont elle a fait l'objet en date du 15.12.2015.

En substance, elle rappelle que la faute, son degré de gravité et son imputabilité doivent être établies de manière certaine par l'employeur.

Elle estime n'avoir commis aucune faute. Elle doit être assimilée à une lanceuse d'alerte, qui a fait un usage légitime et non fautif de son droit à la liberté d'expression de sorte que les éventuels manquements au devoir de discrétion et aux obligations contenus à l'article 18 de la loi du 03.07.1978 ou à toute autre obligation (1134 du CC) doivent être immunisés. Si faute il y a eu, elle ne lui est pas entièrement imputable et, en tout état de cause, cette éventuelle faute ne présenterait pas, dans les circonstances propres à la cause, le degré de gravité suffisant pour justifier une rupture du contrat pour faute grave.

Ses demandes telles que déterminées dans les 3^{ème} conclusions de synthèse ont pour objet la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes suivantes:

-1.140,00€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 4 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 15 décembre 2015.

-188,52€ à titre de prime de fin d'année 2015, au prorata de la période d'occupation et du régime de travail, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 15 décembre 2015.

ainsi qu'à obtenir le débouté des prétentions de l'ASBL « le bois du Raven », l'exécution provisoire et la condamnation de la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle sollicite la production du dossier répressif DI.52.99.03/2016, des rapports de l'AVIQ suite aux contrôles de 2015.

RG 16/1209/A (requête du 14 décembre 2016 déposé par l'ASBL du bois du Raven)

L'ASBL du Bois du Raven sollicite la jonction des causes opposant Mme D à son ex-employeur et postule la condamnation de Madame C au paiement

- d'un montant provisionnel de 5000€ au titre de dommages et intérêts à majorer des intérêts compensatoires au taux légal de 14 décembre 2015 puis judiciaire à dater de la requête
- d'un montant d'un euro provisionnel pour toutes sommes qui resteraient dues en exécution des relations contractuelles ayant existées entre les parties, à majorer des intérêts
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance.

L'employeur sollicite également l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

L'employeur estime que la faute grave (s'entendant de la divulgation à la presse d'informations mensongères) commise par la travailleuse a porté une atteinte grave et irrémédiable à son image et sa réputation de sorte que la travailleuse lui

est redevable de dommages et intérêts sur base de l'article 1382 du Code civil, l'immunité dont question à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 ne pouvant s'appliquer en l'espèce.

Le dommage causé par Madame D l'a été en dehors de l'exécution du contrat de travail, durant la période de dispense de prestations. En outre, il s'agit d'une faute lourde pour laquelle l'immunité prévue par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 ne s'applique pas.

Cette faute lourde commise en dehors de l'exécution du contrat de travail a causé un dommage moral, ayant entraîné des répercussions négatives sur le centre en termes d'honneur, de réputation et d'images.

II. Les faits

La partie défenderesse gère un foyer d'accueil pour personnes victimes de lésions cérébrales. Elle perçoit des subsides de la Région Wallonne et doit faire l'objet d'un agrément de l'AVIQ.

L'employeur occupait 3 travailleurs salariés (Mmes D ..., Ki ... et une tierce personne), la directrice et sa fille travaillant également dans la structure.

Sur interpellation, il est confirmé qu'il n'y avait pas de réunions d'équipe formalisées mais uniquement des échanges informels.

Madame D ... a été occupée par l'ASBL centre d'accueil VALERIANE (actuellement ASBL BOIS DU RAVEN) du 1 juillet 2015 au 30 septembre 2015, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps partiel (19 heures semaine/horaire variable), en qualité d'ergothérapeute (contrat signé le 8 juillet 2015).

En date du 14 octobre 2015, un contrat à durée indéterminée a été signé entre les parties, avec effet à partir du 1^{er} octobre 2015, portant sur les mêmes fonctions, toujours dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel (19h par semaine /variable- une semaine le matin et une semaine le soir).

Durant la relation de travail, Mme D. ... invoque avoir été amenée à constater différents faits particulièrement graves concernant le fonctionnement et les conditions de vie (et de travail) au sein du Centre d'accueil Valériane.

Elle prétend avoir interpellé, avec sa collègue de travail Madame K. ..., oralement à plusieurs reprises leur directrice à ce sujet sans qu'aucune évolution significative n'intervienne.

En date du 03.12.2015, Mme K ... prend contact avec un délégué syndical, elle lui rapporte les « dysfonctionnements constatés ».

Ce délégué syndical joint, à chaud, un de ses contacts presse (à une date non précisée par ce dernier) et dénonce les faits à l'Awiph par mail du 07.12.2015 à 16h09.

Mme D ... et sa collègue de travail ont été licenciées le 7 décembre 2015 moyennant un préavis de 4 semaines prenant cours le 14 décembre 2015 avec signature concomitante d'une convention de dispense de prestations de préavis.

Madame D. ... et sa collègue ont eu un ou des contact(s) avec une journaliste à une (des) dates non prouvées(s) (la date du 08 décembre est avancée mais non prouvée).

Le 14.12.2015, Mme D. ... explique dans le cadre d'une interview pour « Matele » (ayant pour sujet le contrôle de l'Aviq en cours) qu'elle a dû se séparer

le 07.12.2015 de 2 travailleuses (une auxiliaire de soins et une ergothérapeute) pour des motifs structurels ce qui a généré un mécontentement d'une des travailleuse laquelle a contacté son syndicat qui aurait déposé plainte à l'AVIQ, organisme qui, suite à cette plainte, a planifié une inspection en date du 14.12.2015.

Le 14 décembre 2015, un article est publiée par le journal « la Meuse », article intitulé « foyer de Durnal : le calvaire résidents ». Cet article indique avoir été rédigé suite à des dénonciations d'ex travailleuses du foyer.

Après avoir pris connaissance de l'article de presse paru dans le journal La Meuse du 14 décembre 2015, l'employeur a mis fin au contrat de travail des deux travailleuses pour motif grave par courrier recommandé du 15.12.2018 libellé en ses termes :

« Le 15 décembre 2015

Madame D

Concerne : Notification de la rupture du contrat de travail pour motif grave.

Par la présente, nous vous notifions et confirmons notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnités et ce, pour motif grave.

Cette rupture est effective à partir du 15/12/15.

En date du 15/12/15, nous avons en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constitue une faute très grave, rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

La publication dans le journal LA MEUSE du 14/12/15 d'un article calomnieux, mensonger et injurieux constitue un fait très grave mettant gravement en cause la bonne marche de l'ASBL.

C'est pourquoi compte tenu de sa gravité nous sommes au regret de devoir procéder à votre licenciement pour faute grave.

Pour ces mêmes raisons votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible y compris durant la période de préavis.

Cécile D

Directrice »

Par mails des 16 décembre 2015 et 18 décembre 2015, le conseil de l'employeur sollicite du rédacteur en chef des journaux « Sud presse » la publication d'un droit de réponse de sa cliente.

Par courrier du 18.12.2015 adressé par recommandé, l'employeur confirme le licenciement pour motif grave estimant en outre que la responsabilité civile et pénale de Mme D. est engagée :

« Madame,

Nous revenons vers vous pour faire suite à notre correspondance à votre attention du 15 décembre dernier, par laquelle nous vous notifions votre licenciement immédiat, sans indemnité compensatoire de préavis, pour motif grave ainsi que les motifs de ce licenciement.

Bien que nous vous ayons déjà fait part, dans ce courrier, des raisons ayant présidé à votre licenciement pour faute grave et que nous estimons que cette communication était suffisamment précise que pour vous permettre de connaître

avec exactitude les faits qui vous sont reprochés, nous souhaitons toutefois y revenir de manière encore plus circonstanciée dès lors que, outre ce licenciement pour motif grave, nous mettrons en cause votre responsabilité tant civile que pénale.

Pour rappel, le 14 décembre 2015, nous avons pris connaissance, avec consternation, d'articles parus dans le journal et sur le site internet LA MEUSE dans lesquels il est fait état de prétendus manquements à l'hygiène et de prétendus mauvais traitements infligés aux résidents de notre institution.

Nous avons à cette occasion constaté que ces éléments avaient été rapportés à la presse par « des employées tout juste licenciées » soit par vous et votre ancienne collègue, Madame K'.

Les articles en question, intitulés respectivement « le foyer de l'horreur à Durnal : le calvaire des résidents » et « le foyer de l'horreur à Durnal : « langes inchangés, nourriture périmée,... » contiennent des accusations totalement mensongères qui ne reposent sur aucun fondement.

L'institution a en effet à cœur d'offrir à ces 13 résidents un séjour épanouissant, et elle met tout en œuvre pour atteindre cet objectif.

Agréée par l'AWIPH, l'institution est d'ailleurs régulièrement en contact avec le service « audit qualité » de l'Agence, qui supervise ses activités d'hébergement, lesquelles sont ainsi contrôlées sans qu'aucun dysfonctionnement n'ait jamais été pointé à ce jour.

Nous ne pouvons tolérer les accusations publiques dont vous avez fait part à la presse s'agissant de notre institution, accusations qui portent irrémédiablement et injustement atteinte à l'image de celle-ci, et qui sont de nature à générer de manière injustifiée des craintes dans le chef des proches des personnes qu'elle héberge.

Certes, les travailleurs jouissent, même sur leur lieu de travail, d'un droit à la liberté d'expression, ce qui inclut un droit de critique, y compris à l'égard de l'employeur.

Mais il ne faut cependant pas perdre de vue que ce droit n'est pas absolu et que le travailleur est également tenu :

- par une obligation de loyauté découlant du principe d'exécution de bonne foi des conventions.
- par une nécessaire modération dans ses propos et ses déclarations publiques.

En outre, des propos pénalement répréhensibles, injurieux ou insultants ne sont pas admissibles au titre de la liberté d'expression.

En l'occurrence, nous ne pouvons pas tolérer que de tels propos soient diffusés, ceux-ci heurtant de plein fouet les valeurs défendues par l'institution, au titre desquelles l'humanité, la dignité et le respect de la personne.

Les propos que vous avez diffusés, et qui ont été relayés dans la presse de ce fait, constituent une atteinte à l'image et à la réputation de notre institution.

Cela nous a conduit à la conclusion que nous ne pouvions plus vous accorder la moindre confiance permettant de poursuivre le contrat de travail qui nous liait, future durant votre préavis.

Nous vous confirmons ainsi le motif grave notifié et le fait que votre responsabilité tant civile que pénale est engagée.

Cécile D Directrice » ;

En date du 23 décembre 2015, le mail demandant un droit de réponse est adressé au chef d'édition, aucune réaction n'ayant été enregistrée de la part du rédacteur en chef.

En date du 24 décembre 2015, le droit de réponse de l'ASBL paraît dans le journal « la Meuse ».

Le 28.12.2015, le conseil de l'employeur adresse un courrier à Mme D récapitulant la position de l'employeur et avisant la travailleuse du dépôt d'une plainte pénale suite à la diffusion dans la presse d'un article totalement mensonger dans l'intention de nuire à l'employeur :

« Madame,

Dans le cadre du dossier repris en rubrique, je suis le conseil de l'ASBL CENTRE D'ACCUEIL VALERIANE, dont le siège est situé Rue Herbefays, 40 à 5530 DURNAL.

C'est à ce titre que j'ai l'honneur de vous écrire la présente.

1. Vous avez été occupée par ma cliente dans le cadre d'un contrat de travail.

2. Assez rapidement, il s'est avéré que vous ne correspondiez pas au profil recherché. Ma cliente a en effet eu à déplorer très rapidement les temps de pause considérables que vous vous accordiez et que vous passiez à fumer dans le jardin de la résidence. Votre manque d'initiatives et de proactivité a rapidement été remarqué. L'absence d'encadrement et de valeur ajoutée du travail que vous effectuiez auprès des résidents a aussi dû être constatée.

3. Malgré les demandes répétées de modifier votre attitude, il a fallu se rendre à l'évidence que rien ne changeait, et, dans ces conditions, vous avez été licenciée moyennant un préavis.

Une dispense de prestation a été convenue à cet égard.

4. C'est avec la plus grande surprise que ma cliente a pris connaissance de la publication d'un article dans la pression régionale, article dont vous êtes manifestement l'une des instigatrices.

Le 14 décembre 2015, ma cliente a en effet pris connaissance, avec consternation, d'articles parus dans le journal et sur le site internet LA MEUSE, dans lesquels il est fait état de prétendus manquements à l'hygiène et de prétendus mauvais traitements infligés aux résidents de l'institution.

Ces articles sont totalement calomnieux et diffamatoires.

Ils ont été rédigés sur base d'informations communiquées à la presse qui sont totalement erronées.

Il est évident par ailleurs que les accusations gratuites qui ont été formulées par vos soins ont été faites en représailles à votre licenciement.

Ma cliente ne pouvait tolérer que de tels propos soient diffusés, ceux-ci heurtant de plein fouet les valeurs défendues par l'institution, et portant irrémédiablement et injustement atteinte à l'image de celle-ci.

Les propos que vous avez diffusés, et qui ont été relayés dans la presse de ce fait, constituent en effet une grave atteinte à l'image et à la réputation de l'institution.

Ces faits ont conduit ma cliente à la conclusion qu'elle ne pouvait plus vous accorder la moindre confiance permettant de poursuivre le contrat de travail qui vous liait, fut-ce durant votre préavis.

C'est dans ce contexte que votre licenciement pour faute grave vous a été notifié par courrier recommandé du 15 décembre 2015, lequel a été suivi d'un deuxième courrier recommandé circonstancié du 18 décembre 2015.

Comme il vous l'a été signalé dans cette dernière correspondance du 18 décembre 2015, votre responsabilité tant civile que pénale est engagée.

Ma cliente dépose plainte pénale immédiatement à votre rencontre auprès du Parquet du Procureur du Roi et vous réclamera des dommages et intérêts pour le dommage subi par votre comportement.

La présente est formulée sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable. Veuillez agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée. »

Par courrier de son conseil du 25 février 2016, Mme D. ... a mis en demeure la partie défenderesse de lui payer l'indemnité de rupture et de régulariser les sommes dues, du fait de la relation de travail.

L'ASBL du bois du Raven a maintenu sa position sur la rupture.

En date du 16 février 2017, le ministre wallon des travaux publics, de la santé, de l'action sociale et du patrimoine a retiré à l'ASBL le bois du Raven son agrément. L'AVIQ a notifié l'arrêté ministériel le 21.03.2017 précisant que suite aux visites du service Audit et Contrôle, il appert **que la structure ne répond pas à la réglementation en vigueur et que différentes conditions requises par le CWASS réglementaire n'étaient pas remplies** (au niveau de l'attestation d'incendie, de l'adéquation de l'infrastructure, de la mise à disposition des dossiers du personnel, des conditions relatives à l'accueil, à la gestion du personnel, à la personnalité juridique du service, aux conditions générales d'agrément des services et aux conditions relatives à l'intégration des personnes handicapées).

Cette notification indique que la décision prend court le 15.02.2017 et **fait suite aux nombreux dysfonctionnements constatés** (souligné par le tribunal).

L'ASBL a introduit un recours contre cette décision en date du 14.04.2017.

Le 22 septembre 2017, la commission d'avis compétente estime que le recours introduit contre le retrait d'agrément est non-fondé, l'avis mentionnant page 3 in fine « outre les autres manquements sur lesquels elle se fonde, la décision de retrait d'agrément est correctement suffisamment motivée par le seul constat de l'absence d'une attestation d'incendie valable ».

En date du 12 février 2018, l'AVIQ a notifié la décision du gouvernement wallon du 21 décembre 2017 déclarant le recours non fondé.

L'employeur a déposé plainte pour calomnie, diffamation contre les 2 travailleuses.

Une information pénale à charge de l'ASBL a été initiée pour « traitements inhumains envers une personne incapable de pourvoir à son entretien » (PVI du 24.05.2016).

En date 19.02.2018, le conseil de l'employeur est avisé du fait que la plainte pénale «DI.52.99.3/2016» a été classée sans suite à une date indéterminée au motif de «priorité à la voie civile». Cette pièce ne précise pas laquelle des 2 plaintes est concernée par la notice. Des références indiquées sur le courrier du parquet, on pourrait croire qu'il s'agit des plaintes déposées par l'employeur contre les travailleuses, cependant le tribunal observe que le PVI DI43.L1.003052/2016 du 25.04.2016 (traitement inhumain, 417 bis et 417 quater) a été versé dans le dossier DI52993/2016, ce qui ne veut pas cependant dire qu'une autre notice n'a pas été ouverte sur base d'une copie de ce PVI ... auquel cas un dossier répressif pourrait encore être en cours et ce d'autant qu'aucun des 2 dossiers répressifs ne semble avoir été déposé dans leur intégralité.

III. Appréciation

1. Quant à la jonction :

Les causes sous les numéros de rôle RG 16.1200 et RG 16.1209 sont connexes et il y a lieu, en application de l'article 30 du code judiciaire de les joindre, les causes étant interdépendantes en raison des circonstances qui ont présidé à l'intentement des deux actions (identité des parties, fait identique à l'origine du contentieux: parution de l'article de presse du 14 décembre 2015), ce sur quoi les parties s'accordent.

2. Quant au licenciement pour faute grave

2.1. Rappel des principes applicables

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 «relative aux contrats de travail», autorise chacune des parties à 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, ce motif grave s'entendant de «*toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*»

Pour rappel, au sens de l'article 35 sus vanté, «*la faute doit être à ce point grave qu'elle ne permet plus au cocontractant d'avoir confiance dans les services de l'auteur de la faute. (...) la rupture du contrat de travail pour motifs graves est la sanction suprême.*» (cfr. V. VANNES, «Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques», Ed. Bruylant 1996, «La rupture du contrat pour motif grave», p. 632).

Il se déduit de la définition du motif grave rappelée ci-avant que «*l'impossibilité de poursuivre la relation de travail résulte de l'intensité de la faute commise par le cocontractant (...)*»; que «*la poursuite des relations contractuelles doit être définitivement impossible. La faute doit être à ce point décisive qu'il n'est plus possible à l'employeur de garder à son service le travailleur même momentanément*»; que «*l'intensité de la faute est donc telle qu'elle ne peut que déboucher sur la rupture immédiate du contrat*»; qu'enfin, «*il découle de ces exigences que la sanction du motif grave doit être proportionnée à l'intensité de la faute du travailleur*»; (...) qu'«*il ne suffit donc pas que le travailleur (...) ait commis*

une faute grave au sens commun du terme ou au sens de l'article 1184 du Code civil, pour entraîner la rupture du contrat de travail pour « motif grave ». Il faut une faute grave qui, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne permet plus à l'une des parties au contrat d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie » (V. VANNES, op. cit., pp. 638 – 640).

« Dans le chef du travailleur la faute est appréciée « in concreto » (...) son appréciation doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : (...) le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement ». C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave : une faute légère ne permet pas en principe la rupture immédiate ; par contre une faute inacceptable l'autorise. C'est le critère de proportionnalité entre la faute et la sanction qui doit justifier la légitimité de la mesure de licenciement » (cfr. V. VANNES, op. cit., p. 644).

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016¹. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même².

La gravité des faits constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relève de l'appréciation souveraine du juge.

Conformément au dernier alinéa de l'article 35 précité, il incombe à la partie qui invoque le motif grave de prouver tant la réalité de ce dernier que le respect des délais pour notifier le congé et notifier le motif grave rappelés ci-après :

- 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 (35 alinéa 3),
- 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 (35 alinéa 4).

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 notification du motif grave doit se faire avec précision ; précision nécessaire pour que la partie licenciée soit informée des faits reprochés et pour que le juge

¹ Cass. 6.06.2016, S150067F, www.juridat.be

² Cfr en ce sens F. Lambinet et S. Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », BJS, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 351 et s.

puisse examiner si le motif grave invoqué est suffisamment grave et si le motif qui est avancé devant lui est bien le même que celui qui est notifié à la partie qui a reçu le congé. La notification peut cependant être complétée par un renvoi à d'autres éléments pour autant que l'ensemble puisse permettre d'apprécier avec précision et certitude les motifs qui ont donné lieu au congé.

Il faut que l'employeur établisse à tout le moins un fait constitutif de motif grave ; fait dont il a pris connaissance dans les trois jours ouvrables visés à l'article 35 de la loi du 3/7/1978.

2.2. Appréciation

Double délai de 3 jours ouvrables et précision des motifs :

Le tribunal constate que la lettre de rupture et de notification des fautes graves du 15 décembre 2015 (confirmée par le courrier recommandé du 18.12.2015) a été adressée par voie recommandée dans le délai de 3 jours ouvrables à dater de la connaissance de faits (parution de l'article le 14 décembre 2015 dans le journal « la Meuse »).

Cette notification est suffisamment précise pour permettre Madame D. de prendre connaissance des faits qui lui sont reprochés et au tribunal d'apprécier la gravité des faits et si les faits plaidés devant lui s'apparentent à ceux qui ont justifié la rupture pour faute grave.

Preuve, imputabilité et gravité des faits

L'employeur impute à Madame D. la publication le 14 décembre 2015, d'un article calomnieux, mensonger et injurieux sur internet et dans le journal « la Meuse » lequel constitue un fait très grave mettant en cause la bonne marche de l'ASBL. L'employeur estime que Madame D. a agi par vengeance suite au licenciement dont elle avait fait l'objet le 07.12.2015.

Plus précisément, l'employeur reproche à la travailleuse la diffusion, par voie de presse, d'accusations mensongères et calomnieuses et d'avoir ainsi fait un usage fautif de sa liberté d'expression en communiquant à la presse des informations ayant permis la parution de l'article de presse alors que cette transmission d'information ne rencontre pas les critères dégagés par la cour européenne des droits de l'homme pour permettre à Madame D. d'être reconnue comme une lanceuse d'alerte.

Madame D. estime n'avoir commis aucune faute, n'étant pas responsable des termes accrocheurs utilisés (n'ayant pas eu de droit de relecture). Elle estime devoir être considérée comme une lanceuse d'alerte ayant agi dans l'intérêt général, son licenciement pour motif grave constitue une atteinte au droit à la liberté d'expression qu'elle a exercé de manière légitime n'étant pas responsable du traitement par la journaliste des informations transmises de sorte qu'en l'espèce, il n'y a pas eu de violation de l'article 18 de la loi du 03.07.1978, ni de l'article 1134§2 du C Civ.

A supposer que le fait puisse être considéré comme étant fautif et lui être imputé, il ne présente pas dans les circonstances propres à la cause, le degré de gravité

suffisant pour justifier une rupture pour faute grave, Mme D. ayant agi de bonne foi, sans intention de nuire.

Madame D. estime que la transmission d'information à la presse relève de l'exercice légitime de son droit fondamental à la liberté d'expression et que la transmission d'information, dans les circonstances propres à la cause, rencontre les critères dégagés par la cour européenne de justice des droits de l'homme pour être considéré comme un usage non fautif de ce droit.

La jurisprudence de la cour européenne des droits de l'homme a circonscrit les conditions dans lesquelles la divulgation d'informations à la presse en vue de leur diffusion n'est pas fautive à savoir :

- l'information divulguée doit présenter un intérêt général
- la dénonciation des faits doit prioritairement intervenir au sein de l'entreprise ou auprès d'une autorité compétente sauf impossibilité de dénonciation à un supérieur hiérarchique ou impossibilité manifeste d'agir autrement
- l'information doit être authentique (vérification avec soin, dans la mesure où les circonstances le permettent, qu'elle est exacte et digne d'intérêt) et la critique doit être pertinente
- le lanceur d'alerte doit agir de manière désintéressée (volonté de préserver les intérêts de la collectivité), en l'absence de but personnel ou professionnel
- la balance des intérêts entre l'intérêt à préserver et le dommage causé à l'employeur doit être respectée (critère de proportionnalité).

En l'espèce,

Madame D. ne peut être considérée comme responsable des termes utilisés dans l'article de presse publié en l'absence d'un droit de relecture, contrairement à la transmission d'informations à la presse à laquelle elle a consenti expressément. La question est donc de déterminer si la diffusion d'informations qualifiées par l'employeur d'accusations mensongères est compatible avec la liberté d'expression ou si elle en constitue un usage fautif.

Le tribunal est d'avis que les informations divulguées présentaient bien un caractère général, la défenderesse bénéficiant de subventions publiques tandis que les résidents sont vulnérables. En outre, l'activité de l'employeur doit faire l'objet d'un agrément et par conséquent l'institution doit respecter des normes précises susceptibles de faire l'objet de contrôles (dont notamment par l'AVIQ pour ce qui est des conditions d'agrément).

Par contre, le tribunal constate qu'en dénonçant les faits à l'organisme de contrôle et en diffusant quasi simultanément les mêmes informations à la presse, Madame D. a commis une faute.

Elle n'établit nullement l'impossibilité d'agir autrement. Contrairement à ce qu'elle affirme, il n'est pas établi qu'elle avait déjà interpellé la directrice au sujet des faits constatés.

Même si le tribunal peut concevoir qu'une telle dénonciation au supérieur hiérarchique (lequel est mis en cause) soit difficilement réalisable au vu, entre autre, du caractère familial de la structure, aucune raison ne justifie qu'elle informe la presse en même temps qu'elle dénonce les faits à l'autorité de contrôle.

Ce faisant, Mme D... a agi dans une précipitation fautive. Si elle nourrissait certaines inquiétudes quant à la réactivité de l'organe de contrôle ou quant aux résidents, elle disposait d'autres moyens pour atteindre le même but et elle devait à tout le moins laisser passer un délai raisonnable pour que cette administration publique puisse réagir.

Madame D... n'établit nullement l'impossibilité d'agir par le biais d'autres canaux que celle d'une diffusion par la presse.

Le tribunal dispose de peu de données tangibles pour pouvoir apprécier le caractère authentique des informations dénoncées.

Outre le fait que les propos exacts tenus par Madame D... à la journaliste ne sont pas connus, les pièces du dossier de l'employeur (factures, attestations de membre de la famille de certains résidents, attestations de certains résidents et de la nouvelle employée) ne permettent pas de conclure à la fausseté des informations dénoncées.

En effet, ce n'est pas parce que les résidents ne se plaignent pas ou que les membres de leur famille n'ont rien constaté qu'il faille nécessairement conclure au caractère mensonger ou inexact des faits.

Il en est de même de l'attestation de Mme B... (elle a été engagée en janvier 2016 après le contrôle de l'Aviq) à une période où l'employeur a tenté de se remettre en ordre.

Le dépôt du dossier répressif classé sans suite communiqué par le parquet aux parties ne permet pas d'y voir plus clair.

Les rapports de l'Aviq depuis 2015 pourraient éclairer le tribunal. Ces pièces sont en possession de l'employeur qui ne les a pas déposés...

Néanmoins, il ressort de la pièce 56 et 57 du dossier de l'employeur que suite à l'instruction d'une plainte déposée le 17 juillet 2015, une évaluation complète du service a été réalisée et a conduit au constat de différents dysfonctionnements relatifs à la prise en charge de la personne en situation de handicap ainsi que différents points de non-conformité de qui a impliqué l'élaboration d'un plan d'action d'accompagnement par ailleurs non respecté, raison pour laquelle l'agrément fut retiré.

Il résulte de ces pièces que les propos de Mme D... lors de l'interview à « Matelé » sont subjectifs et parcellaires, faisant abstraction et taisant l'existence d'une enquête ouverte depuis juillet 2015...

Pour apprécier le caractère potentiellement authentique des faits, le tribunal dispose de la décision du ministre compétent du 16.02.2017, de la notification de l'Aviq du 21.03.2017, de l'avis de la commission du 22.09.2017 et de la décision du gouvernement wallon du 21.12.2017.

Au vu de ces pièces, l'existence de dysfonctionnement est établi.

Le tribunal estime qu'une partie des faits (autre que celui relatif à l'attestation des pompiers) peut être considéré comme authentique.

Pour le surplus, aucune pièce n'établit le caractère mensonger des informations divulguées. En outre, ce n'est pas parce qu'un fait n'est pas prouvé qu'il n'est pas authentique.

Quant au caractère désintéressé de la diffusion, le tribunal constate que la collègue de Madame D... a dénoncé les faits à Monsieur H... permanent

syndical en date du 3 décembre 2015 soit avant le 1^{er} licenciement du 7 décembre 2015 (voir attestation de M. P.).

Le tribunal estime qu' il n'est pas établi que la communication d'informations a été réalisée dans le but de nuire à la partie défenderesse en représailles au licenciement du 07.12.2015.

L'impression qui prévaut est que les travailleuses licenciées avec dispense de prestation de préavis, ont erronément estimé (et peut-être le délégué syndical également) qu'elles ne risquaient plus d'être licenciées pour faute grave, ayant perdu de vue qu'elles restaient contractuellement tenues envers leur employeur jusqu'à l'expiration du préavis.

Concernant la balance des intérêts, le tribunal estime qu'elle n'est pas respectée, aucun élément du dossier justifiant de l'urgence d'une dénonciation à la presse.

Cette faute présente-t-elle le degré de gravité nécessaire que pour justifier une rupture pour motif grave ?

-En acceptant de se répandre dans la presse sans réflexion constructive sur l'existence d'autres moyens, dans la précipitation, sans laisser le temps à l'organe compétent sur le plan administratif auprès duquel les faits ont été dénoncés d'intervenir ,

-En s'abstenant d'exiger un droit de relecture pourtant élémentaire afin d'éviter que les propos ne soit détournés ou exagérés ou tout effet de sensationnalisme, Madame D. a commis une faute présentant un degré de gravité suffisante pour rompre immédiatement et irrémédiablement la confiance de l'employeur et ce même si le licenciement intervient à un moment où Madame D. était en dispense de préavis.

Il ne peut être reproché à l'employeur de vouloir se séparer sur le champ d'une employée qui, en se répandant à la presse, a rompu la confiance que l'employeur pouvait attendre de ses travailleurs en terme de discrétion, de respect mutuel et d'exécution de bonne foi des conventions.

Le motif grave est par conséquent établi.

Dans ces conditions, Mme D. n'a pas droit à une prime de fin d'année.

3. Demandes de l'employeur

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 consacre le principe de l'immunité de la responsabilité civile du travailleur qui causerait un dommage dans l'exécution de son contrat de travail tant à son employeur qu'à l'égard d'un tiers, sauf en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère ayant un caractère habituel.

L'immunité de l'article 18 ne sort ses effets que pour autant que l'acte dommageable ait été causé par le travailleur dans l'exécution de son contrat, ce terme ayant une portée particulièrement large et identique à la notion d'actes accomplis «dans les fonctions» du préposé tel que consacré par l'article 1384 alinéa

3 du Code civil. L'acte illicite doit être fut-ce indirectement ou occasionnellement en relation avec les fonctions (Cass.24.12.1980,Pas.,1981,I,p.467).

En l'espèce, contrairement à ce qui est invoqué par l'employeur, Madame D était toujours liée par un contrat de travail, la rupture du contrat moyennant préavis jumelé à une convention de dispense de prestations avec effet à partir 15 décembre 2015 implique que jusqu'au terme du préavis, Madame D restait liée à son employeur par le contrat de travail.

En outre, au moment du contact avec la journaliste, Madame D n'était pas encore en dispense de préavis tandis que l'objet de la communication d'information est intrinsèquement liée à l'exécution du contrat de travail et à la fonction exercée de sorte que l'immunité dont question à l'article 18 de la loi du 03.07.1978 s'applique au cas d'espèce.

En conséquence, Mme D peut uniquement voir sa responsabilité engagée en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère habituelle.

La charge de la preuve de la faute non génératrice d'immunité incombe à l'employeur qui s'en prévaut.

Le dol suppose une faute intentionnelle commise de mauvaise foi sans qu'il soit requis une quelconque intention de nuire.

La faute lourde est quant à elle définie comme étant la faute non intentionnelle mais à ce point grossière qu'elle est inexcusable (faute d'une importance telle (tellement grossière ou excessive) qu'elle en devient inexcusable), la faute lourde devant être appréciée in concreto et à la lumière des circonstances de fait.

La faute lourde se distingue du motif grave par son caractère de grossièreté inexcusable ;

Un licenciement pour motif grave n'entraîne pas nécessairement la reconnaissance du fait reproché au titre de faute lourde. L'existence d'une faute lourde ne justifie pas nécessairement une rupture pour motif grave.

Les 2 concepts conservent leur autonomie constituant chacun l'élément d'une sanction contractuelle distincte.

La faute lourde comportant un caractère grossier, inexcusable s'articule sur l'exigence d'un dommage tandis que le motif grave suppose une impossibilité de poursuivre l'exécution contractuelle.

Un comportement peut présenter un degré de gravité suffisant pour rompre définitivement et irrémédiablement la confiance de l'employeur, mais pas une gravité telle qu'elle en deviendrait inexcusable. (Rodrigue Capart, « la responsabilité de l'auteur d'une faute grave », chapitre 4 « l'immunité partielle du travailleur, dans « le congé pour motif graves, notions, évolutions, questions spéciales », AJN 2011, p.442)

En l'espèce, l'employeur estime qu'en tenant des propos mensongers à une journaliste dans le but de nuire, Mme D ; a commis une erreur inexcusable et qu'elle savait ou devait savoir ou avoir conscience que les conséquences de ses actes causerait un dommage moral à l'établissement qui l'occupait.

Le Tribunal estime que l'intention de nuire n'est pas établie (le fait d'agir en représailles du licenciement), pas plus que la mauvaise foi.

Le tribunal estime que, dans les circonstances propres à la cause, Mme D. n'a pas commis de faute inexcusable.

Le caractère mensonger des propos tenus à la journaliste n'est pas démontré.

Elle n'est pas responsable du traitement que la journaliste a fait des informations communiquées, ni des termes accrocheurs utilisés.

Or, l'atteinte à l'honneur (dommage invoqué par l'employeur) est intimement lié à la manière dont les informations ont été traitées par la journaliste.

L'employeur ne rapporte pas à suffisance de droit que les propos tels que relatés à la journaliste (et non leur traitement par la journaliste) étaient injurieux ou mensongers ou qu'ils aient été faux.

Au contraire, au moins une partie des dysfonctionnements est établi, l'agrément ayant été retiré en février 2016 au terme d'une enquête qui a débuté en juillet 2015 selon les décisions administratives.

Le délai qui s'est écoulé entre le dépôt d'une plainte en juillet 2015 et la visite de l'Awiph en août 2015 selon Mme D. et le moment où elle a eu un contact avec la presse sans que rien ne se passe a pu faire naître en elle l'impression erronée que rien ne changerait de sorte que dans ce contexte particulier, le fait d'avoir accepté de se livrer à la presse ne présente pas le caractère de grossièreté inexcusable même si le tribunal ne peut admettre le procédé auquel Mme D. a eu recours.

Le fait de n'avoir pas exigé un droit de relecture, ne peut s'apparenter à une faute lourde et ce d'autant que l'idée de recourir à la presse semble émaner du délégué syndical et non de Madame D.

La demande l'employeur est non fondée.

4. Quant à la demande de dommage et intérêt pour toutes sommes restant dues

Plus de 3 ans après le licenciement, l'employeur ne chiffre toujours pas sa demande de condamnation d'un euro provisionnel pour toutes sommes qui resteraient dues en l'exécution des relations contractuelles ayant existés en les parties, pas plus qu'il n'établit qu'il resterait du quelque chose.

Dans ces conditions, la demande sera déclarée non fondée.

5. Quant aux dépens

Chacune des parties succombant à ses demandes, les dépens seront compensés.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Ordonne la jonction des causes reprises sous les R.G 16/1200/A et RG 16/1209/A

Déclare les demandes recevables et non-fondées

Déboute Mme D, de ses demandes

Déboute l'Asbl du Bois de Raven de ses demandes
Compense les dépens

Ordonne l'exécution provisoire

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Dinant composée de :

Madame Laurence HOREKENS, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier

Le Greffier
Y. BALZAT

Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER Y. DEMOITIE

Le Juge président la chambre
L. HOREKENS

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du dix-neuf novembre deux mille dix-huit au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Laurence HOREKENS**, Juge président la chambre, assistée de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,
Y. BALZAT

Le juge président la chambre
L. HOREKENS