



Numéro de répertoire: <b>2024/ 146</b>
Date du prononcé: <b>19 février 2024</b>
Numéro de rôle: <b>2022/581/A</b>
Matière : <b>Contrat de travail employé</b>
Type de jugement : <b>Définitif</b>

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

**Tribunal du travail de Liège**  
**Division Dinant**  
**2<sup>ème</sup> chambre**

**Jugement**

**En cause de :****Monsieur L**

Représenté par Madame Isabelle MERTENS, déléguée syndicale CSC Charleroi, à 6000 Charleroi, rue Prunier, 5, porteuse de procuration

**Partie demanderesse.****Contre :**

**LA RESIDENCE L'ÉVEIL DES SENS SRL**, BCE n°0835-757-443, dont le siège social est établi à 5660 Couvin, Rue Marcel Moreau, 19

Représentée par Maître GYSELINX Jean-Yves, avocat à 5000 Namur, rue Henri Lemaître, 53

**Partie défenderesse.**

<b>I. Indication de procédure</b>
-----------------------------------

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 26-12-2022 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue le 27-03-2023 en application de l'article 747§1 du code judiciaire;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues par E-déposit le 16-06-2023 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues par E-déposit le 18-07-2023 ;
- les dossiers de pièces des parties ;
- les procès-verbaux 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 les conseils des parties à l'audience publique du 15-01-2024, 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.

<b>II. Objet de la demande</b>
--------------------------------

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal a égard aux conclusions de synthèse des parties.

Monsieur L sollicite la condamnation de la SRL Résidence l'Éveil des Sens au paiement des sommes suivantes, augmentées des intérêts légaux à dater du 31-08-2022 et judiciaires ensuite :

- 8882,23€ brut  $((3109,81 \times 12,92) + 1810) \times 11/52$  à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1608,89€ brut  $((877,06 \times (2,5\% \times 3109,81\text{€}) \times 8/9)$  à titre d'allocation de fin d'année 2022 ;
- 1321,98€ brut  $((3109,81 \times 3/13) \times 70/38)$  à titre de rémunération afférente aux heures supplémentaires.

Monsieur L sollicite, également, la condamnation de la SRL Résidence l'Éveil des Sens à la délivrance d'une fiche de salaire et de la fiche de rémunération 281.10 relative aux sommes réclamées, sous peine d'une astreinte de 5€ par jour et par document manquant à dater de neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir.

Monsieur L sollicite enfin la condamnation de la SRL Résidence l'Éveil des Sens aux frais de l'instance en ce compris la contribution de 24€ destinée au Fond d'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).

### III. Les faits pertinents

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

1. Monsieur L a été occupé pour le compte de la SRL Résidence l'Éveil des Sens dans le cadre de plusieurs contrats entre 2018 et 2019.

Il sera, ensuite, occupé dans les liens :

- d'un contrat à durée déterminée du 01-09-2020 au 28-02-2021,
- d'un contrat à durée déterminée du 01-03-2021 au 31-08-2021,
- d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 01-09-2021.

Monsieur L était occupé en qualité d'éducateur spécialisé.

2. Par courrier recommandé du 31-08-2022, la SRL Résidence l'Éveil des Sens a mis fin au contrat pour motif grave.

### IV. Recevabilité

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 26-12-2022.

Elle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

La compétence du tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Monsieur L étant occupé à Couvin.

Sa recevabilité n'est, du reste, pas contestée.

### V. Discussion

#### o Motif grave

##### a) Position des parties

Monsieur L conteste le formalisme. Il estime que la description du motif grave n'est pas suffisamment précise. Il conteste, en outre, les faits. Il estime avoir réagi conformément au protocole. Il invite le Tribunal à tenir compte du contexte et de l'accumulation des heures supplémentaires effectuées.

La SRL Résidence l'Éveil des Sens estime, quant à elle, que le motif grave est suffisamment décrit. Selon elle, Monsieur L a pu se faire une idée suffisamment précise des faits reprochés dès lors que le courrier fait état de maltraitance et renvoie directement à l'audition s'étant tenue la veille (30-08-2022). Concernant le

motif grave en tant que tel, la SRL Résidence l'Éveil des Sens estime que la réaction de Monsieur L a été disproportionnée et n'est pas conforme au protocole.

**b) Analyse du Tribunal**

o **Le motif grave – description du motif**

1. En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *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* ».
2. Le congé pour motif grave s'accompagne d'une formalité substantielle puisque le motif grave doit être communiqué dans les forme et délai imposés par le législateur.

Le congé ne peut plus être donné sans préavis lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins, de telle sorte que le motif qui n'a pas été invoqué dans les trois jours ouvrables de sa connaissance n'est pas un motif grave.

Le motif grave de nature à justifier le congé doit, également, être énoncé de manière précise dans la lettre de notification du motif grave.

Cette précision n'est pas seulement nécessaire pour que l'autre partie soit informée des faits qui lui sont reprochés, mais aussi pour que le juge 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<sup>1</sup>. La précision des faits doit aussi permettre au juge de vérifier si les faits reprochés ne sont pas connus depuis plus de trois jours par l'auteur de la rupture.

La notification peut 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.

**Dans le cas présent,**

1. La SRL Résidence l'Éveil des Sens a mis fin au contrat de travail de Monsieur L en ces termes :

*« Par la présente nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail qui nous lie, avec effet immédiat et pour motif grave.*

*En date du 30-08-2022, nous avons eu la connaissance suffisamment certaine des faits de maltraitance sur résidents qui sont à la base de ce licenciement, faits que vous avez clairement décrits et confirmés lors de votre audition ».*

Ce courrier fait référence à une audition qui s'est déroulée le 30-08-2022.

Le procès-verbal d'audition, signé par Monsieur L précise :

*« Suite à des faits majeurs qui nous ont été transmis, nous souhaitons vous entendre. Ci s'est plaint auprès de plusieurs membres du personnel d'un fait s'étant déroulé le mercredi 24 août. Il est également venu se plaindre auprès de la direction. Il vous accuse de lui avoir fait mal à son oreille en appuyant très fort avec votre genou. Il a été constaté que son oreille gauche était gonflée et bleutée (des petits bleus).*

---

<sup>1</sup> Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

*Pourriez-vous nous décrire ce qu'il s'est passé ? ».*

Lors de cette audition, les faits qui se sont déroulés le 24-08-2022 sont décrits et notamment :

*« Comme il ne voulait pas écouter, ni bouger, l'a pris à la gorge pour le remettre dans sa chambre. a glissé et ils sont tombés tous les deux. Malgré cela C continuait et a mis son genou à hauteur de son visage pour le bloquer. (...)».*

2. A l'estime du Tribunal, la description du motif grave est suffisamment précise.

En effet, la précision des motifs imposée à l'auteur de la rupture ne doit pas être portée à un niveau tel qu'elle excéderait le double objectif qui est le sien, étant, d'une part, de permettre à la partie qui se voit notifier un motif grave d'être informée des causes de la rupture et, d'autre part, de mettre le juge à même d'apprécier la réalité de leur gravité ainsi que de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux énoncés dans la notification. Si elle ne peut être réduite à l'énoncé vague d'un comportement général, la description des faits ne doit donc pas rentrer dans les moindres détails, ni comprendre une argumentation complète destinée à les établir et justifier leur gravité, cette double démonstration devant, elle, être apportée dans le cadre du débat judiciaire<sup>2</sup>.

Dans son courrier de motivation du licenciement pour motif grave, la SRL Résidence l'Éveil des Sens fait état de faits de maltraitance et relie les faits à une audition du 30-08-2022, laquelle est précise quant à ce qui est reproché à Monsieur L à savoir la manière dont a été maîtrisée Chemsse le 24-08-2022.

3. Pour le surplus, Monsieur L ne conteste pas le respect de la procédure.

Le Tribunal, pour autant que de besoins, constate à cet égard que la SRL Résidence l'Éveil des Sens a été pleinement informée des faits en suite de l'audition de Monsieur L qui s'est déroulée le 30-08-2022. Le licenciement intervenu par courrier recommandé le 31-08-2022 a donc bien eu lieu dans le délai requis.

#### o Le motif grave – évaluation

1. 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».*

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.<sup>3</sup>

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 motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> C. trav. Bruxelles, 29 septembre 2015, R.G. 2013/AB/983, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>3</sup> V.VANNES, « *La rupture du contrat de travail pour motif grave* », Contrat de travail, 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 03.07.1978, Ed. J.B.B., 1998, p.212, cité dans CT Liège, chambre des vacations, 25 juin 2006, RG 34.181/06.

<sup>4</sup> Cass., 28 octobre 1987, o.c.; Cass., 21 mai 1990, *Chr D.S.*, 1991, p. 11; *J.T.T.*, 1990, p. 435 et obs.; *Bull.*, 1990, p. 107 et *R.D.S.*, 1990, p. 293.

L'appréciation de la gravité de la faute s'effectue *in concreto*, ce qui signifie que le juge *doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel ; le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement.*<sup>5</sup>

2. V. VANNES expose que le licenciement immédiat sans préavis, ni indemnité constitue une sanction qui *doit rester exceptionnelle. Ainsi que le relève la doctrine et la jurisprudence, avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité ni préavis, l'employeur doit agir avec modération et pondération, sans précipitation ni réaction excessive.*<sup>6</sup>
3. A propos des actes de violence qui se produisent dans le cours de l'exécution du contrat, il a été jugé que :
  - Le maître-nageur qui maintient la tête d'un élève sous l'eau pendant un certain temps et lui occasionne par là un traumatisme commet une faute grave justifiant son licenciement immédiat<sup>7</sup>.
  - Une aide-soignante qui frappe, fût-ce une seule fois, une dame âgée, commet une faute très grave qui justifie son licenciement sur-le-champ<sup>8</sup>. Par contre, une tape occasionnelle donnée par une infirmière sur la main d'une personne âgée, en réaction à un coup de cette dame et provoquée notamment par la nervosité et l'épuisement, n'est pas une faute grave justifiant le licenciement immédiat<sup>9</sup>.
  - La violence exercée à l'égard d'un patient d'un hôpital psychiatrique est un motif grave de licenciement, à moins que la violence soit une nécessité pour répondre à la violence physique du patient à l'égard du personnel, lequel peut ainsi se protéger, et pour autant qu'elle soit une réponse proportionnée à l'agression<sup>10</sup>.
  - La Cour du travail de Bruxelles a estimé que le fait qu'un joueur de football a donné, dans une ambiance clairement survoltée, un coup de poing à un adversaire après avoir reçu de ce dernier un coup de genou à la tête constituait une faute lourde, mais pas un motif grave<sup>11</sup>.
4. Enfin, le dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelle que « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

En vertu du mécanisme probatoire de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, c'est sur l'employeur que repose la charge de la preuve, tant de la réalité du motif grave invoqué que du respect du formalisme légal.

L'employeur doit ainsi établir tant la matérialité des faits qu'il invoque que leur caractère fautif, de même que l'impossibilité de poursuivre le contrat induite par la faute grave invoquée.

Comme l'enseigne la Cour de cassation, en matière de charge de la preuve, le fait ou l'acte juridique doit être établi de manière certaine, le doute ou l'incertitude jouant toujours au détriment de celui

<sup>5</sup> V. Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », op. cit. n°35, 227.

<sup>6</sup> V. Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », In « Contrats de travail : 20e anniversaire de la loi du 3 Juillet 1978 », Éditions du Jeune barreau, Bruxelles, 1998, n°25,222.

<sup>7</sup> C. trav. Bruxelles, 12 janvier 1994, Chron. D.S., 1994, 357

<sup>8</sup> Trib. trav. Anvers, 10 novembre 1993, Chron. D.S., 1994, 374

<sup>9</sup> Trib. trav. Mons, 27 octobre 2008, J.T.T., 2009, 111

<sup>10</sup> C. trav. Liège, 8 décembre 2005, J.T.T., 2006, 238

<sup>11</sup> C. trav. Bruxelles, 12 janvier 2018, Chron. D.S., 2020, 11

qui supporte la charge de la preuve<sup>12</sup>.

### En l'espèce,

1. La SRL Résidence l'Éveil des Sens s'occupe de soins résidentiels pour adultes avec un handicap mental.

En termes de conclusions et de plaidoirie, la SRL Résidence l'Éveil des Sens précise que le licenciement est intervenu suite à des faits de violence à l'égard d'un résident (Monsieur C M ), faits datant du 25-08-2023<sup>13</sup>.

2. Au regard de ce qui précède (cfr point en droit), **si des faits de violence/maltraitance sont à l'évidence intolérables, ils ne doivent pas nécessairement et automatiquement entraîner le licenciement sur l'heure pour motif grave.** Il faut d'abord vérifier s'ils n'ont pas été provoqués et si la réaction est, pour partie, excusable.
3. Lors de son audition, Monsieur L va décrire sa version des faits comme suit :

« Ça a commencé au goûter. C avait eu son jus de pomme, etc. M était à la salle de bain pour les mises en pyjamas. n'a vu aucuns signes avant-coureurs comme quoi C allait péter. C a claqué ses affaires sur le chariot, il a commencé à crier, ordonner à de lui offrir la porte. était seul. Il a demandé à Ci de se calmer, de ne pas lui donner d'ordre et de patienter. Une fois le chariot en sécurité (pour les autres résidents), s'est approché de C , qui a montré ses poings, il s'est approché de qui l'a mis au sol. Ça a duré 30 secondes. Après lui a dit qu'il allait ouvrir la porte, qu'il ne devait pas claquer la porte de sa chambre sinon on ferait une fiche et c'est sa maman qui paierait. Sauf que de là C. n'est pas allé dans sa chambre il est allé dans le couloir. est entré dans le lieu de vie, a débarassé les tables. Il a prévenu M qu'il allait voir C que tout était ok pour les autres résidents. De là sort avec le chariot et le met près des escaliers de la cuisine. Il monte voir Ci , qui se trouve près de la porte de la chambre de B . lui dit qu'il n'a rien à faire là, qu'il doit retourner dans sa chambre. Ce qu'il ne fait pas. il insulte . Il menace d'aller voir Monsieur R , Madame L . Comme il ne voulait pas écouter, ni bouger, l'a pris à la gorge pour le mettre dans sa chambre. a glissé et ils sont tombés tous les deux. Malgré cela Ci continuait et a mis son genou à hauteur de son visage pour le bloquer. a attendu 2 min qu'il se calme. Il lui a demandé d'aller dans sa chambre et là il y est allé. a fermé sa porte à clé (pour) pouvoir continuer la vaisselle etc. Et comme il avait continué ses insultes lui avait dit qu'il reviendrait retirer ses affaires. Après la vaisselle est remonté dans la chambre de C il a repris ses trucs de musique, etc. Il a ouvert la garde-robe pour y ranger des affaires de C . De là il s'est relevé de son lit et s'est approché de l menaçant. l'a repoussé sur son lit. Après a refermé la porte et est redescendu. Il a fait le relai à M elle lui a dit qu'à la mise en pyjama elle l'avait trouvé fermé, bizarre, tendu. Vers 17h45 est remonté voir C , il lui a demandé s'il était calmé. Ci voulait parler, lui a dit que ce n'était pas le moment. Que c'était l'heure du souper. Qu'ils pourraient discuter après le repas. C s'est excusé, il ne sait pas pourquoi il a fait ça, c'est dans sa tête. De là il a pris dans ses bras et a commencé à pleurer. Il a dit à qu'il l'aimait bien. lui a répondu qu'il l'appréciait aussi mais qu'il n'avait pas aimé son comportement, qu'il y avait des limites à ne pas dépasser. La soirée s'est passée tranquillement.

<sup>12</sup> Cass., 17 sept. 1999, Pas., 1999, I, p. 467.

<sup>13</sup> L'audition fait état de faits qui se sont déroulés le 24-08.

*Le lendemain il s'est à nouveau excusé. Il a dit à [redacted] qu'il avait mal à son oreille. [redacted] a constaté qu'elle était rouge. [redacted] lui a répondu que c'était de sa faute, c'était pour le maîtriser. (...) Son manque de self contrôle est aussi lié aux heures supplémentaires enchainées, les nouveaux travailleurs à former, ou reformer parce que les autres membres de l'équipe n'ont pas bien formée la personne. (...) »*

En terme de conclusions, Monsieur L [redacted] contextualise les faits en précisant les éléments suivants :

- Au jour des faits, Monsieur L [redacted] comptabilisait 70 heures supplémentaires non récupérées. Il venait d'enchaîner trois semaines de respectivement 43 heures dont deux nuits sans récupération, 61 heures et 39 heures et avait travaillé 19 jours sur 24 jours calendriers.
  - Le jour des faits, il travaillait de 12h00 à 20h00 avec une jeune collègue dont ce n'était que le 3<sup>ème</sup> jour dans le centre.
  - Il a assuré la mise en place ainsi que la surveillance du goûter.
  - Pendant celui-ci, C [redacted] s'est levé d'un coup, un couteau à la main et lui a intimé l'ordre d'ouvrir la porte du séjour pour qu'il puisse remonter dans sa chambre.
  - Monsieur L [redacted] a refusé car il devait surveiller les autres résidents encore occupés à manger et C [redacted] a commencé à l'insulter et à le menacer physiquement.
  - Il l'a maîtrisé une première fois et lui a ordonné d'aller dans sa chambre.
  - Par la suite, après qu'il ait débarrassé le goûter et fait la vaisselle, Monsieur L [redacted] a croisé C [redacted] à l'étage alors qu'il devait être dans sa chambre.
  - Celui-ci a, de nouveau, commencé à l'insulter et à le menacer physiquement. C [redacted] s'est replié dans un coin pour éviter que Monsieur L [redacted] le saisisse.
  - Après avoir tenté de raisonner C [redacted], Monsieur L [redacted] l'a attrapé par le haut du corps pour le saisir et le maîtriser, comme cela est prévu dans le protocole.
  - Les deux protagonistes sont tombés et Monsieur L [redacted] a immobilisé C [redacted] (avec un genou sur l'oreille) et l'a ramené dans sa chambre.
4. Le tribunal a également égard au protocole prévu pour C [redacted]. Monsieur C [redacted] M [redacted] y est décrit comme un résident ayant des difficultés à exprimer ses émotions/sentiments. Son anxiété est traduite par son agressivité. *« Lorsque C [redacted] est violent physiquement, il suffit de la maintenir et élaborer en même temps avec lui. Attention, il sait que s'il pleure, nous ne le maintenons plus mais parfois ses premières larmes ne sont pas traduites comme la « fin » de son angoisse. Lorsqu'il est apaisé, son visage et son corps sont détendus et ses larmes coulent. »*

Le protocole précise également :

- quand le résident est insultant vis-à-vis d'un membre du personnel :
  - o Lui rappeler les règles et tenter d'élaborer ;
  - o Lui supprimer ses loisirs (...).
- quand un résident est violent vis-à-vis d'un membre du personnel :
  - o Le maintenir et tenter d'élaborer ;
  - o reprendre tous ses loisirs et les mettre sous clé.
  - o s'il n'est toujours pas calmé, l'emmener se calmer en salle d'isolement.

Concernant C [redacted], Madame L [redacted], co-directrice de la SRL Résidence l'Éveil des Sens, précisera, dans son audition à la police, qu' « il présente une déficience mentale et une maladie profonde est suspectée ».

Le Tribunal constate, également, que C semble « déborder » fréquemment. Ainsi Monsieur D , responsable entretien et travaux (qui ne fait donc pas partie du personnel encadrant) précise à ce sujet que C « lui a sauté dessus » et qu'il a pu le maîtriser « en moins de 2 ».

5. Lors de son audition à la police, Madame L , co-directrice de la SRL Résidence l'Éveil des Sens, reconnaît que Monsieur L « a enchaîné les heures supplémentaires au vu des nombreux certificats médicaux » rentrés par les membres du personnel.
6. Un des éléments central du dossier est finalement de savoir si Monsieur L a eu une réaction proportionnée par rapport à la situation de crise de C .

À cet égard, les parties ne s'accordent pas sur l'ensemble des faits.

Monsieur L précise que C était agressif alors que la SRL Résidence l'Éveil des Sens épingle une phrase de l'audition dans laquelle il est précisé que C « ne voulait pas écouter, ni bouger ». La SRL Résidence l'Éveil des Sens conclut, sur base de cette phrase, que C n'était a priori pas menaçant et qu'il ne pouvait donc être maîtrisé en application du protocole. Le Tribunal constate toutefois qu'à aucun moment dans l'audition, la SRL Résidence l'Éveil des Sens ne pose la question précise de savoir comment C était à ce moment précis. Le Tribunal souligne, par ailleurs, que Monsieur L , dans son mail du 01-09-2022, lorsqu'il réexplique les faits à l'administrateur de la SRL Résidence l'Éveil des Sens pour qu'il revienne sur le licenciement, précisera que C était menaçant.

Par ailleurs, la SRL Résidence l'Éveil des Sens indique que Monsieur L a pris C par la gorge alors que Monsieur L indique qu'il l'a pris par le haut du corps pour le dégager du coin où il était. À cet égard, il est fort probable que Monsieur L ait en effet saisi C par la gorge dans la mesure où il le précise lors de l'audition et qu'il précise dans son mail du 01-09-2022, « Je ne l'ai pas étranglé, ni frappé. Je m'y suis juste mal pris (dans la précipitation car je ne voulais pas traîner trop longtemps avec C pendant que ma nouvelle collègue de 3 jours était seule avec l'ensemble des résidents) en le prenant à la gorge pour qu'il retourne vers sa chambre ».

Cette « prise à la gorge » ne semble toutefois, au regard des photos de C , ne pas avoir été violente dans la mesure où il n'y a aucune trace et que C ne s'est pas plaint de cela alors que le geste peut paraître totalement inapproprié. Il évoque uniquement, que ce soit auprès de Madame L ou Monsieur D , que Monsieur L lui a fait mal à l'oreille (certainement quand il l'a maîtrisé au sol).

7. Au regard du contexte et notamment les nombreuses heures supplémentaires entraînant inéluctablement de la fatigue et une diminution du seuil de tolérance, la présence d'une collègue peu expérimentée pour gérer l'ensemble des résidents et alors que C s'était déjà montré agressif/violent peu de temps avant dans le réfectoire (agression physique – élément non contesté par la SRL Résidence l'Éveil des Sens et mentionné dans l'audition de Monsieur L ), le Tribunal peut comprendre que Monsieur L ait réagi peut être plus rapidement que ce que le protocole l'exige en maîtrisant C . C au regard des éléments du dossier était « en pleine crise » et, s'il n'était peut-être pas menaçant physiquement (le Tribunal estime qu'un doute persiste quant à ce point- cfr point 6), il était à tout le moins légitime pour Monsieur L de penser qu'il était sur le point de l'être.

Par ailleurs, le Tribunal souligne qu'il s'agit d'un acte tout à fait isolé dans le chef de Monsieur L . Monsieur L n'a reçu aucun avertissement et aucun élément dans le dossier ne démontre que l'acte n'était pas isolé.

Les faits invoqués par Monsieur M , responsable entretien et travaux, lors de son audition du 26-08-2022, à savoir que Monsieur L aurait fait une « balayette » à C un an avant les faits, pris un bouquin et frappé sur la tête de R (à une date non déterminée et non déterminable) ou aspergé avec un pistolet à eau des résidents qui n'ont pas de pistolet à eau et qui n'ont pas apprécié, ne sont corroborés par aucun élément et ne sont pas épinglés par la SRL Résidence l'Éveil des Sens que ce soit lors de l'audition (seule la question de l'éventuelle balayette est posée et Monsieur L indique qu'il n'a jamais procédé de la sorte) ou dans le cadre de la procédure.

8. En conclusion, les faits, isolés et justifiés par la situation de crise de C et le contexte global, ne sont pas de nature, à l'estime du tribunal, à rompre de manière irrémédiable et définitive la confiance nécessaire à la relation de travail.

Il y a lieu de condamner la SRL Résidence l'Éveil des Sens au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, dont le quantum n'est pas contesté, soit la somme de 8.882,23€ brut.

#### ○ Prime de fin d'année

1. Une convention collective de travail relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année a été conclue le 7 octobre 1996 au sein de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement. Elle a été rendue obligatoire par arrêté royal du 23 décembre 1997 et publiée dans le Moniteur Belge du 5 juin 1998.

En vertu de l'article 5, l'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motifs graves, ni pour les prestations de travail effectuées durant une période d'essai non concluante.

2. En l'absence de motif grave en l'espèce, une prime de fin d'année est due.

Le Tribunal condamne, dès lors, la SRL Résidence l'Éveil des Sens à la somme de 1608,89€ brut à titre de prime de fin d'année 2022 dont le quantum n'est pas contesté.

#### ○ Heures supplémentaires

#### En droit,

1. Le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit non seulement prouver qu'elles ont été effectivement prestées, mais aussi que cela s'est fait à la demande ou avec l'approbation de l'employeur<sup>14</sup>, même tacite<sup>15</sup>.

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement de prétendues prestations supplémentaires de démontrer avec précision suffisante la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée, comme des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre parties. La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestations ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral fiable<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> C. trav. Bruxelles, 8 septembre 1993, *Bull. F.E.B.*, 1994/10, 89

<sup>15</sup> C. trav. Liège, 11 décembre 2015, *Chron. D.S.*, 2016, 289

<sup>16</sup> C. Trav. Gand, 10 mai 1991, *Chron.D.S.*, 1992, p.414

**Dans le cas présent,**

1. Monsieur L sollicite le paiement de 70 heures supplémentaires.

Monsieur L dépose une photo de la comptabilité des heures au trimestre 2 pour l'ensemble du personnel. Ce relevé mentionne 70 heures supplémentaires.

2. Le Tribunal constate par ailleurs que la SRL Résidence l'Éveil des Sens ne conteste pas la réalisation d'heures supplémentaires ni le quantum. Lors de son audition à la police, Madame L, co-directrice de la SRL Résidence l'Éveil des Sens, reconnaît que Monsieur L « a enchaîné les heures supplémentaires au vu des nombreux certificats médicaux » rentrés par les membres du personnel.
3. Au regard de ce qui précède, le Tribunal condamne la SRL Résidence l'Éveil des Sens au paiement de la somme de 1321,98€ brut au titre de rémunération pour les heures supplémentaires.

Quant aux intérêts de retard, ils sont dus à partir de la fin de la relation de travail conformément à l'article 9 bis §1<sup>er</sup> alinéa 3 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération (« Lorsque le repos compensatoire n'a pu être octroyé (...) lorsqu'il été mis fin à un contrat à durée indéterminée sans préavis, la rémunération restant due doit être payée conformément à l'article 11 et être établie de la même manière que la rémunération qui est ou aurait été due au moment de la fin du contrat de travail. »).

○ **La délivrance des documents sociaux :**

1. Monsieur L sollicite la condamnation de la SRL Résidence l'Éveil des Sens à lui délivrer une fiche de paie correspondant aux paiements dus sous peine d'une astreinte.
2. Le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation souverain tant en ce qui concerne l'opportunité de recourir à l'astreinte, qu'en ce qui concerne la fixation du montant et des modalités de celle-ci<sup>17</sup>.
3. Vu la condamnation prononcée par le jugement, il y a effectivement lieu de condamner la SRL Résidence l'Éveil des Sens à la délivrance d'une fiche de paie relative aux condamnations, ainsi qu'une fiche 281.10, sous peine d'astreinte de 5€ par jour et par document manquant à dater du 9<sup>ème</sup> jour suivant la signification.

Par contre, le Tribunal limite l'astreinte à concurrence d'un montant maximum de 2.000€.

○ **L'exécution provisoire/cantonement**

1. L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

*« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.*

*Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.*

<sup>17</sup> Cass, 16 novembre 1999, I.D.J, 2000/05, p24.

*L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »*

L'article 1398 précise quant à lui que :

*« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »*

Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

Aucun élément ne justifie qu'il soit dérogé à ce principe.

2. L'article 1406 du code judiciaire précise :

*« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »*

Il revient à la partie qui entend que le cantonnement soit exclu d'apporter la preuve de ce que le retard apporté au règlement des sommes dues l'exposerait à un préjudice grave.

Le créancier qui demande l'exclusion du cantonnement doit prouver le préjudice grave que lui causerait l'exercice du cantonnement, et, ainsi son besoin urgent de percevoir les fonds<sup>18</sup>.

Monsieur L n'invoque aucun élément qui justifierait que le cantonnement ne soit exclu.

#### ○ Les dépens

1. Selon l'article 1017 du code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties<sup>19</sup>.

La compensation est une faculté donnée au juge<sup>20</sup> dont il fait usage de manière discrétionnaire.

2. En application de l'article 1017 alinéa 1<sup>er</sup> du code judiciaire, il y a lieu de condamner la SRL Résidence l'Éveil des Sens ASBL NEA ELPIDA, succombant principalement, aux frais et dépens de l'instance limité à la contribution au fond d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne (24€).

## VI. Décision du Tribunal

**Par ces motifs,**

Statuant contradictoirement ;

<sup>18</sup> C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 2017/AB/1015, 28 mars 2018, *J.T.T.* 2018, liv. 1314, 313

<sup>19</sup> Cass. 19 janvier 2012, *Pas.*, p 158 ; Cass., 23 novembre 2012, *Pas.*, p 1316.

<sup>20</sup> Cass. 18 décembre 2008, n°C.08.0334. F, *juridat.*

**DIT** le recours fondée dans la mesure de ce qui suit :

**CONDAMNE** la **SRL Résidence l'Éveil des Sens** au paiement des sommes suivantes, augmentées des intérêts légaux à dater du 31-08-2022 et judiciaires :

- **8.882,23€ brut** au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- **1608,89€ brut** au titre de prime de fin d'année 2022 ;
- **1321,98€ brut** au titre de rémunération pour les heures supplémentaires.

**CONDAMNE** la **SRL Résidence l'Éveil des Sens** à la délivrance d'une fiche de paie relative aux condamnations précitées, ainsi qu'une fiche 281.10 rectifiée dans les 9 jours à dater de la signification du jugement, sous peine d'astreinte de **5€**, par document manquant et par jour de retard, avec un maximum de **2.000€**.

En application de l'article 1017 alinéa 1<sup>er</sup> du code judiciaire, **CONDAMNE** la **SRL Résidence l'Éveil des Sens** aux frais et dépens de l'instance, soit la somme, non contestée, de **24€** (remboursement de la participation au fond d'aide judiciaire) ;

**DÉCLARE** le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, avec cantonnement ;

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

**Madame Sophie BINAME**, Juge président la chambre

**Monsieur Philippe CALLENS**, Juge social employeur

**Monsieur Philippe HUBERT**, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de

**Monsieur Dany DARGENT**, greffier assumé (rép. 24/ **143** )

Le Greffier  
D. DARGENT

Les Juges Sociaux  
Ph. CALLENS  
Ph. HUBERT

Le Juge président la chambre  
S. BINAME

et prononce, en langue française, à l'audience publique de la 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du **dix-neuf février deux mille vingt-quatre** au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Sophie BINAME**, Juge président la chambre, assistée de **Monsieur Dany DARGENT**, greffier assumé (rép. 24/ **143** ), qui signent ci-dessous.

Le Greffier,  
D. DARGENT

Le juge président la chambre  
S. BINAME