



Numéro de répertoire <b>2020/</b>
Date de la prononciation <b>12/10/2020</b>
Numéro de rôle <b>19/278/A</b>

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties    le
---	---------------------------------------

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

**division de Huy**

**Cinquième chambre**

**Jugement**

En cause :

Madame **T.**,

DEMANDERESSE - comparaisant en personne assistée de son conseil Maître Edoardo AGLIATA, avocat à 4101 Jemeppe-sur-Meuse, rue de la Station, 9.

Référence : 00003237/EA/CM

Contre :

La **S.A. L'ESTEREL**, inscrite à la BCE sous le numéro 0422.001.567, dont le siège social est établi à 4540 Amay, chaussée Roosevelt, 83.

DEFENDERESSE - ayant pour conseil Maître Pascal BERTRAND, avocat à 4500 Huy, rue Delloye Matthieu, 4, comparaisant.

---

Requête déposée au greffe le 28 août 2019.

---

A l'audience publique tenue en langue française le 14 septembre 2020, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

**LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :**

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

**A. PROCEDURE**

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance de Madame T. et son dossier déposés au greffe le 28 août 2019 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du code judiciaire le 4 octobre 2019 ;

- pour Madame T., ses conclusions principales déposées au greffe le 15 janvier 2020, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 27 mai 2020 et une pièce déposée au greffe le 15 septembre 2020 de l'accord de la partie adverse ;
- pour la S.A. L'ESTEREL, ses conclusions principales déposées au greffe le 27 novembre 2019, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 7 avril 2020, ses ultimes conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 19 juin 2020
- le procès-verbal d'assumption du 31 août 2020 ;
- le procès-verbal d'audience.

## **B. OBJET DE LA DEMANDE**

Madame T. demande la condamnation de la S.A. L'ESTEREL au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis de 14.705,19 euros brut sur un dommage définitif évalué à 20.000 euros sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause ;
- d'une indemnité forfaitaire de 2 semaines de 933,66 euros brut, telle que prévue à l'article 7 de la CCT 109, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- d'une indemnité de 4 semaines de 7.936,11 euros brut pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Elle demande également la condamnation de la S.A. L'ESTEREL aux dépens, soit l'indemnité de procédure de 2.400 euros.

## **C. FAITS ET ANTECEDENTS**

1.

Madame T. a travaillé en qualité d'aide-soignante au sein de la S.A. L'ESTEREL qui exploite une maison de repos à partir du 3 septembre 2012, d'abord dans le cadre de divers contrats de travail à durée déterminée à temps partiel puis dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel à dater du 3 septembre 2014.

2.

Suite à une incapacité de travail débutant le 21 décembre 2018, Madame T. obtiendra une autorisation de travail adapté (du 20 février 2019 au 30 avril 2019) sur recommandations de la médecine du travail.

3.

Le 22 mars 2019, Madame T. a été licenciée pour motif grave par courrier recommandé.

Le motif grave de ce licenciement lui sera notifié par recommandé le 26 mars 2019 en ces termes : « *En date du 20 mars 2018, vous avez injurié un collègue de travail, D.T. (infirmier de nationalité camerounaise) en lui tenant des propos racistes. Au cours de notre entretien du 22 mars 2019, vous avez répété vos paroles en ma présence et celle de Madame B. ».*

4.

Par courrier de son conseil du 16 avril 2019 (envoyé par recommandé le 17 avril 2019), Madame T. a contesté son licenciement.

Son conseil indiquait alors que Madame T. contestait avoir émis le moindre propos raciste à l'encontre de Monsieur D.T. et demandait à la S.A. L'ESTEREL de préciser les propos qui auraient été tenus par sa cliente et qui pourraient être considérés comme des propos racistes justifiant le licenciement pour motif grave.

Le conseil de la S.A. L'ESTEREL a répondu à ce courrier par une lettre du 6 mai 2019. Il y indique que sa cliente maintient sa décision, et que les dénégations de Madame T. ne résistent pas à l'analyse puisqu'elle a admis les faits et reconnu les injures proférées, à caractère raciste, à l'encontre d'un collègue de travail de nationalité camerounaise, en présence de la délégation syndicale.

Le conseil de Madame T. a maintenu sa position dans un courrier du 15 mai 2019, contestant toujours le motif grave et demandant à la S.A. L'ESTEREL de lui transmettre les comptes rendus d'entretien rédigés à l'époque, ce qui n'a pas été fait.

5.

Madame T. a introduit la présente procédure par requête déposée le 28 août 2019.

#### **D. RECEVABILITE**

La demande de Madame T. est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

#### **E. FONDEMENT**

##### **E.1. Indemnité compensatoire de préavis**

### 1. Rappel des principes :

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat 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.*

*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.»*

L'employeur doit donc prouver l'existence du motif grave qu'il invoque, ainsi que le respect des délais de trois jours ouvrables.

Seul les faits invoqués à titre de motif grave dans la lettre de notification du motif peuvent justifier le licenciement.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la description de ces faits doit en outre être suffisamment précise pour que le travailleur licencié soit pleinement informé des faits qui lui sont reprochés et afin que le Juge saisi du litige soit à même d'apprécier la gravité du motif invoqué, et de vérifier si le motif invoqué devant lui est le même que celui qui a été notifié au travailleur <sup>1</sup>.

Il est toutefois admis que 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<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Cass., 2 octobre 2006 (3e ch.) RG C.04.0596.N., disponible sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>2</sup> Cass., 2 avril 1965, *R.D.S.*, 1965, 202; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, 2486, concl. J. GENICOT concernant la "révocation" pour motif grave d'un médecin hospitalier; C. trav. Mons, 16 mai 1991, *J.T.T.*, 1991, 327; C. trav. Mons, 24 novembre 1993, *J.T.T.*, 1994, 73; Trib. trav. Tournai, 8 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 85.

A cet égard, la Cour du travail de Mons<sup>3</sup> énonce plus précisément que « Cette exigence de précision ne requiert toutefois pas que la lettre de dénonciation du motif grave contienne un exposé détaillé de toutes les circonstances justifiant le congé. Celle-ci doit contenir un minimum d'éléments permettant de connaître la nature des faits reprochés (voy. C. Wantiez et D. Votquenne, Le licenciement pour motif grave, Larcier, no 101).

La précision des motifs ne doit pas nécessairement résulter du seul écrit que constitue la lettre recommandée, laquelle peut être complétée par une référence à d'autres éléments, d'ordre divers, pour autant que ceux-ci soient connus du salarié licencié et que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé (...)

Bref, ainsi que l'écrit l'auteur Claude Wantiez en l'ouvrage précité :

« — il est souhaitable, mais non indispensable, que l'énonciation des motifs graves contienne à elle seule l'ensemble des éléments qui permettraient au juge d'avoir la certitude que les faits invoqués devant lui sont bien ceux qui ont justifié le congé et que son destinataire n'a pas pu se méprendre à son sujet;

» — mais il est requis que cette énonciation renferme des indices — même incomplets — permettant cette vérification.

(...)

La référence à « des remarques sexistes et provocantes » n'est pas une référence générale et abstraite. Elle permet d'emblée une objectivation concrète de la part de n'importe quel individu adulte normalement constitué, car hormis quelques singularités d'espèce, elles procèdent d'une identité d'expression relevant de la « culture collective ».

La cour observe surabondamment qu'il était d'autant moins nécessaire qu'elles fussent spécifiées par le menu que la lettre de dénonciation se réfère à la plainte de H. M. dont monsieur H. A. reconnaît avoir eu connaissance.

(...) »

## 2. En l'espèce :

1.

### Exigence de précision

Le motif grave est libellé en ces termes par l'employeur : « En date du 20 mars 2018, vous avez injurié un collègue de travail, D.T. (infirmier de nationalité camerounaise) en lui tenant des propos racistes. Au cours de notre entretien du 22 mars 2019, vous avez répété vos paroles en ma présence et celle de Madame B. » (c'est le Tribunal qui souligne)

---

<sup>3</sup> C. trav. Mons (1re ch.) n° 2009/AM/21.507, 16 avril 2010, J.T.T. 2011, liv. 1090, 94.

Certes, la mention « injurié » et « propos racistes » peut paraître *a priori* trop imprécise pour constituer un motif grave valable au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation et de l'exigence de précision, telle que rappelée ci-dessus.

Tel pourrait effectivement être le cas si la lettre ne précisait pas la date des faits, la personne envers laquelle les propos ont été tenu et si elle ne renvoyait pas expressément à la reconnaissance de ces propos par Madame T. le 22 mars 2019 lorsqu'elle a été convoquée par la responsable des ressources humaines, et entendue en présence de Madame B.

La lettre précise en effet que Madame T. a répété ces propos en présence de Madame C. (Responsable des ressources humaines) et de Madame B. (adjointe à la Direction).

Il ressort de l'attestation de Madame B., qui relate le contenu de cette entrevue qu'en sa présence, Madame T. a confirmé avoir dit à D.T. d' « *aller chercher des bananes.* »

Cela ressort également de l'e-mail de Madame C. du 24 mai 2019 adressé, qui écrit : « *Spontanément Caroline nous a expliqué qu'il y avait eu une discussion entre elle et D.T. et qu'elle lui a dit 'va chercher des bananes'. Elle a confirmé que plusieurs personnes étaient présentes dans l'ascenseur.* »

Bien qu'il s'agisse de deux documents émanant de membres de la direction de la S.A. L'ESTEREL, le Tribunal estime devoir leur accorder crédit car les déclarations sont précises et concordantes et ne sont pas formellement contestées par Madame T.

Madame T. ne conteste en effet pas avoir dit à Monsieur D.T. d'aller chercher des bananes ni avoir répété ces propos le 22 mars 2019 lors de son audition. A l'audience, elle se contente de contester qu'il s'agisse de propos racistes d'une gravité telle qu'ils justifient le licenciement pour motif grave.

Elle a d'ailleurs toujours reconnu, en terme de conclusions, avoir fait une remarque à Monsieur D.T. qui l'avait énervée en raison d'un incident lié à l'ascenseur mais n'a jamais précisé par écrit quelle remarque elle lui avait faite ...

Dans la première lettre de son conseil du 16 avril 2019, elle ne conteste pas avoir confirmé les propos qui lui étaient reprochés le 22 mars 2019. Elle se contente de demander à l'employeur de préciser quels sont les propos qu'elle a tenus et qui pourraient être considérés comme racistes.

Dans ces conditions, l'exigence de précision est rencontrée, Madame T. sachant parfaitement dès le 22 mars 2019 qu'il lui est reproché d'avoir dit à Monsieur D.T. d' « *aller chercher des bananes* », propos qu'elle a reconnus le 22 mars 2019.

Il ressort encore de la plaidoirie de son conseil à l'audience qu'elle sait parfaitement quels propos lui sont reprochés et qu'elle les reconnaît. Elle ne peut donc soutenir que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas suffisamment précis. Ils sont parfaitement identifiés.

2.

Matérialité des faits

L'ESTEREL soutient que Madame T. a déclaré « *Il n'y a pas de place pour toi. Va chercher tes bananes et fais toi une petite branlette* ».

Madame T. conteste fermement avoir tenu ces propos.

Ainsi qu'indiqué ci-dessus, elle ne conteste en revanche pas, ni dans ses conclusions, ni à l'audience, avoir dit à Monsieur D.T. d'«*aller chercher des bananes.* ».

Cette réplique est du reste confirmée par :

- Monsieur D.T., selon lequel elle lui a dit : « *Tu ferais mieux d'aller manger des bananes, je vois qu'on joue avec des bananes* »,
- Madame S. selon laquelle Madame T. « *agresse verbalement D.T. avec des propos xénophobes en lui disant 'd'aller se faire une banane s'il n'est pas d'humeur'* »
- Madame L. qui indique « *Une aide soignante dit à D.T. 'va chercher tes bananes'. Ça n'a fait rire que les deux aides-soignantes. La tête de D.T. s'est décomposée lorsqu'il a entendu ça. (...)* »

Les contradictions relevées par Madame T. entre ces différentes attestations ne concernent que des détails et ne sont pas suffisantes pour remettre en cause leur sincérité.

Elles sont précises et concordantes quant aux propos tenus par Madame T. Il importe peu que les propos aient été tenus à l'entrée ou à la sortie de l'ascenseur, là n'étant pas l'essentiel. Du reste, sur base des attestations recueillies, il semble que les propos ont été répétés à deux reprises par Madame T., raison pour laquelle certains témoins les situent à l'entrée et d'autres à la sortie de l'ascenseur.

L'invitation de Monsieur D.T. à « *aller chercher des bananes* » est établie.

La référence à « *une petite branlette* » n'est évoquée que par Monsieur D.T. et n'est pas confirmée par les autres témoins. Elle n'est du reste pas visée par la lettre de notification du motif grave qui fait seulement référence aux propos racistes tels que confirmés par Madame T. le 22 mars 2019. Ce fait n'est donc pas retenu à titre de motif pouvant justifier le licenciement.

3.

Gravité des faits

Madame T. estime que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas constitutifs d'un motif grave.

Or inviter un collègue d'origine camerounaise à aller chercher des bananes revient à le comparer à un singe, ce qui constitue incontestablement un propos xénophobe<sup>4</sup>.

Tenir des propos à caractère raciste à l'égard d'un collègue constitue une infraction pénale réprimée par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (articles 20 et 21) combinée avec l'article 444 du Code pénal (article 444).

Il s'agit donc incontestablement d'une faute qui ne peut être minimisée ni banalisée.

Il ne s'agit d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 que si cette faute est de nature à rompre immédiatement et définitivement toute relation de confiance entre l'employeur et le travailleur.

Afin d'apprécier la gravité des propos tenus et de décider si ces propos ont pu rompre toute confiance entre les parties, le Tribunal a égard aux éléments suivants :

- les propos sont particulièrement avilissants car ils renvoient à l'image de l'homme africain assimilé à un singe ;
- ils ont été tenus devant plusieurs autres collègues dans un but clair de rabaisser l'autre et de dominer suite à un différend entre les parties (ce que Madame T. reconnaît elle-même en précisant qu'elle lui a fait une remarque en l'invitant à se calmer).

Le fait que Monsieur D.T. ait éventuellement énervé Madame T. en lui indiquant qu'il n'y avait plus assez de place dans l'ascenseur et qu'il ait actionné le bouton pour refermer les portes ne peut nullement justifier et encore moins excuser ces propos xénophobes dès lors qu'il n'est ni soutenu ni *a fortiori* démontré que cette réplique de Madame T. aurait fait suite à des propos haineux ou agressifs de Monsieur D.T. qui constitueraient une provocation.

Le fait que Madame T. soit au moment des faits en travail adapté pour raisons médicales n'a pas non plus la moindre incidence sur le litige.

Aucun élément ne permet de considérer que le licenciement de Madame T. serait un licenciement de représailles en raison de son incapacité de travail et de

---

<sup>4</sup> C. trav. Bruxelles (3e ch.) n° 2015/357, 5 avril 2016, Chron. D.S. 2016, liv. 5, 212.

l'adaptation de ses horaires comme elle le soutient. Au contraire, il résulte des faits tels qu'exposés par les parties que la SA L'ESTEREL, après une incapacité de 2 mois de Madame T., a accepté son retour en horaires de travail adaptés (travail uniquement le matin).

4.

Dans ces conditions, le licenciement pour motif grave est justifié et la demande de Madame T. d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

### **E.2. Indemnité forfaitaire de 2 semaines**

En vertu de l'article 3 de la CCT n° 109, « *Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

L'article 2 §4 de cette même CCT prévoit toutefois expressément que « *Le chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué.* ».

Or l'article 3 précité fait précisément partie de ce chapitre III.

L'obligation de l'employeur de communiquer les motifs concrets du licenciement telle que prévue par la CCT n° 109 ne s'applique donc pas en cas de licenciement pour motif grave, ce type de licenciement disposant déjà de ses propres règles et exigences (lesquelles ont été rappelées ci-dessus).

La demande de Madame T. est donc non fondée.

### **E.3. Indemnité de licenciement manifestement déraisonnable**

Le motif grave étant reconnu, le licenciement ne peut être jugé manifestement déraisonnable.

Cette demande sera donc également déclarée non fondée.

**PAR CES MOTIFS,**

**le Tribunal,**

**statuant contradictoirement,**

**Dit** la demande de Madame T. recevable mais non fondée.

**En déboute** entièrement Madame T.

**Délaisse** à Madame T. ses propres dépens et **la condamne** aux dépens de la S.A. L'ESTEREL, liquidés à l'indemnité de procédure de 2.400 euros.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI DOUZE OCTOBRE DEUX MILLE VINGT.

PRESENTS :

Madame Stéphanie BAR, juge, présidant la présente chambre ;

Monsieur Pierre DELATTE, juge social au titre d'employeur ;

Monsieur Angelo IEZZI, juge social au titre d'employé ;

Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier,

La présidente,

Les juges sociaux,