

Numéro de répertoire
2022/ 507
Date de la prononciation
09/05/2022
Numéros de rôle
21/23/A

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame B

DEMANDERESSE – comparaisant en personne assistée de son conseil Maître Caroline DEJAIFVE, avocate à 4500 Huy, rue Baudouin Pierre, 1C.

Contre :

L'ASBL ASSOCIATION CHRETIENNE DES INSTITUTIONS SOCIALE ET DE SANTE, en abrégé **ACIS**, inscrite à la BCE sous le numéro 0415.047.954, dont le siège social est établi à 4500 Huy, avenue de la Croix Rouge, 1.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Amélie DE BONHOME, avocate à 7000 Mons, rue des Droits de l'Homme, 2/25 et à 7500 Tournai, rue de l'Athénée, 12, comparaisant.

Référence : AMDB 21007

Requête déposée au greffe le 20 janvier 2021.

A l'audience publique tenue en langue française le 14 mars 2022, 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 :

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

Le Tribunal constate la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Madame B... déposée au greffe le 20 janvier 2021 ;

- les convocations ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 2 avril 2021 ;
- pour Madame B , ses conclusions principales déposées au greffe le 9 juillet 2021, ses conclusions additionnelles et de synthèse ainsi que son dossier déposés au greffe le 20 octobre 2021, son dossier déposé au greffe le 15 novembre 2021 ;
- pour l'ACIS, ses conclusions principales déposées au greffe le 27 mai 2021, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 6 septembre 2021, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 6 décembre 2021 et son dossier déposé au greffe le 1^{er} mars 2022 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Madame B

Madame B sollicite du Tribunal qu'il condamne l'ACIS à lui payer la somme de 1,00€ provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération.

Elle poursuit également la condamnation de l'ACIS au paiement des intérêts de retard au taux légal depuis la date du licenciement jusqu'à complet paiement ainsi qu'aux dépens non liquidés.

B.2. Thèse de l'ACIS

A titre principal, l'ACIS considère en substance que la demande de Madame B est non fondée et en conséquence qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 180€ d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle sollicite du Tribunal qu'il :

- réduise l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;
- compense les dépens.

Elle estime qu'il n'y a pas lieu d'assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire ou en tout état de cause de lui réserver la faculté de cantonner.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C. FAITS

1.

L'ASBL Association Chrétienne des Institutions Sociale et de Santé (ci-après « l'Asbl ACIS »), est une association regroupant 64 institutions situées en Belgique et actives dans le secteur médico-social.

La Résidence Notre-Dame est une maison de repos et de soins qui compte environ 200 lits dont certains en court séjour et propose également un hébergement en résidence-services.

La résidence occupe 185 membres de personnel. Chaque service de soin (5) est géré par le responsable infirmier et sous la responsabilité de la responsable nursing. La répartition du personnel soignant se fait par étage et par la responsable nursing. Les autres membres du personnel (hors soins) sont affectés par étage par leur responsable de service.

2.

Madame B' est entrée au service de l'Asbl ACIS le 1er mars 2000 en qualité d'infirmière A1.

A partir de 2001, elle a été occupée en qualité de responsable au second étage de la Résidence Notre-Dame. En 2013, l'intitulé de sa fonction a été modifié, pour des raisons administratives, « *en infirmière chef de service* », mais le contenu de la fonction est quant à lui demeuré identique à ce qu'il était depuis 2001.

3.

Par envoi du 14 juillet 2020, l'Asbl ACIS a notifié la fin du contrat de travail de Madame B' moyennant paiement d'une indemnité de compensatoire de préavis correspondante à 14 mois et 21 semaines de rémunération.

Ledit courrier de licenciement ne faisait pas état des motifs de licenciement.

Le formulaire C4 émis par l'employeur reprenait comme motif du chômage « *ne répond plus aux exigences de la fonction* ».

4.

Par envoi recommandé du 22 juillet 2020, Madame F' a sollicité auprès de son employeur la communication des motifs concrets de son licenciement conformément à la CCT n° 109.

Par courrier recommandé du 17 septembre 2020, l'employeur a énuméré divers griefs reprochés à Madame B' , ayant, selon lui, menés au licenciement de cette dernière.

Par envoi de son conseil du 27 octobre 2020, Madame B' l a contesté les motifs avancés par son employeur, lequel les a confirmés par envoi du 30 novembre 2020.

Le 20 janvier 2021, Madame E a adressé une requête au Tribunal du travail de Liège, division de Huy, engageant la présente procédure.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Madame B ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

E.1. Licenciement manifestement déraisonnable

Règles applicables

1.

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit ainsi comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise encore :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de rétablissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge.

Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le rapport précédent la CCT n° 109 mentionne également :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

2.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- Si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ¹:

- l'exactitude des motifs invoqués ;
 - si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine² déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable³.

¹ Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit.

² V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15&24.

³ Ibidem, p. 20.

3.

La conduite du travailleur vise « *une manière d'agir, un comportement ou une attitude* »⁴, la manière dont le travailleur « *exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers* »⁵.

4.

La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 »*

Lorsque l'employeur a communiqué spontanément les motifs de licenciement au travailleur, il y a un partage de la charge de la preuve : chacune des parties doit démontrer des éléments qu'elle allègue. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du motif avancé. De son côté, le travailleur peut apporter la preuve que ce motif ne constitue pas le motif du licenciement.

5.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité dépend de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* » et dépend donc de l'appréciation du juge.

Position des parties

Madame B. prétend que son licenciement serait manifestement déraisonnable et invoque les arguments suivants :

- Elle a été occupée durant plus de vingt ans sans jamais recevoir un quelconque rappel à l'ordre ou avertissement ;

⁴ Trib. trav. Bruxelles, 12 janvier 2009, R.G. 56358-03.

⁵ A.-V. MICHAUX, Sophie GERARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 356.

- Madame E conteste formellement les motifs invoqués par l'ACIS à l'appui de son licenciement et estime que l'Asbl ACIS reste en défaut de démontrer les motifs qui lui sont reprochés ;
- Madame B fait état des nombreux témoignages d'affection et des remerciements reçus de ses collègues, de médecins, de familles de résidents, etc. ;
- Madame B conteste également un quelconque manque d'implication dans les projets institutionnels et insiste sur le fait qu'elle ne se serait pas fait vacciner contre la grippe saisonnière en raison d'un choix qui relève du droit à la santé et à la vie privée dont elle n'a pas à s'expliquer ;
- Elle indique en outre qu'elle n'avait pas connaissance que sa présence aux assemblées générales en 2018 et 2019 était préconisée et estime que d'autres travailleurs ne s'y seraient pas présentés sans avoir reçu de remarques.

L'Asbl ACIS tente de démontrer que les motifs de licenciement de Madame B sont liés à son attitude, divers manquements lui étant reprochés : des insuffisances et lacunes dans le relationnel et la communication et notamment des paroles insultantes et irrespectueuses à l'égard de collègues, un management défaillant puisqu'autoritaire et irrespectueux, empreint de favoritisme...

L'Asbl ACIS prétend avoir reçu de nombreuses plaintes tant de collègues que de médecins ou encore de résidents et de leurs familles.

L'Asbl ACIS évoque également un manque d'implication dans les projets institutionnels et fait notamment référence à la question de la vaccination préventive contre la grippe saisonnière. L'Asbl estime que, même si aucune obligation de vaccination n'est imposée, Madame B aurait au moins du faire preuve de réserve et non de se faire le porte-parole de la non-vaccination auprès des collaborateurs.

L'Asbl ACIS reproche également à Madame B un prétendu désintérêt pour le projet de soins personnalisés anticipés. Enfin, l'Asbl ACIS fait état de l'absence, à deux reprises, de Madame B aux assemblées générales en 2018 et 2019, alors que sa présence aurait été fortement préconisée.

Appréciation du Tribunal

1.

En l'espèce Madame B a demandé à connaître les motifs concrets du licenciement par lettre recommandée 17 juillet 2020, à laquelle l'Asbl ACIS a répondu le 17 septembre 2020.

Dans cette hypothèse, il appartient à chacune des parties de prouver les faits qu'elle allègue.

Eu égard à ce qui a été précédemment exposé, le Tribunal doit tout d'abord vérifier la réalité des motifs allégués.

Il appartient à l'Asbl ACIS à la démontrer, tout comme le lien causal entre ces motifs et le licenciement.

2.

Pour prouver la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement de Madame B l'Asbl ACIS dépose :

- une note chronologique et des notes manuscrites qui auraient été prises par le responsable de Madame B Monsieur P au cours de la relation de travail (pièces II.1 et II.1bis du dossier de l'Asbl ACIS) ;
- une lettre émanant de trois travailleuses évoquant leur ressenti général par rapport à leur responsable, Madame B, et un PV de réunion du mardi 10 décembre 2019 faisant suite à cette lettre (pièces II.2. et II. 3 du dossier de l'Asbl ACIS) ;
- l'attestation de deux médecins, les docteurs D et DE (ce dernier était le médecin coordinateur de l'Asbl ACIS) ;
- l'attestation de Mesdames S (personne de confiance), P, F et C (cette dernière étant l'épouse du docteur DE).

3.

Selon l'Asbl ACIS, Madame B aurait fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre oraux, ce qui ressortirait d'une note informelle de la direction, de la note chronologique et des notes écrites émanant de Monsieur P (pièces II.1 et II.1bis du dossier de l'Asbl ACIS).

Le Tribunal constate qu'il s'agit de notes personnelles et unilatérales, voire parfois de quelques mots rédigés et difficilement lisibles, non datés ni signés. Il ne ressort nullement de ces documents que Madame B aurait été confrontée ou même informée des reproches qu'ils contiennent à son égard.

4.

Le PV de réunion du mardi 10 décembre 2019 entre Mesdames P, L et P en présence de Madame S, personne de confiance, ainsi que la lettre émanant des trois mêmes travailleuses (pièces II.2. et II. 3 du dossier de l'Asbl ACIS) témoignent d'une difficulté relationnelle existant entre ces trois travailleuses et leur chef de service, Madame B.

Le Tribunal note tout d'abord que Madame B n'était pas partie à cette réunion et que l'Asbl ACIS reste en défaut de démontrer que Madame B aurait eu l'occasion de prendre connaissance des griefs à son encontre avant son licenciement (intervenu pourtant plus de 7 mois après ces événements).

Madame B gérait une équipe de 23 infirmiers/aidés-soignants outre les intervenants extérieurs (cuisine, lavoir, entretien, etc...).

En sa qualité de chef de service, elle était vraisemblablement contrainte d'imposer des directives, et de prendre certaines décisions qui ne faisaient peut-être pas toujours l'unanimité au sein des membres du personnel.

Il ressort toutefois des nombreux témoignages produits par Madame B que le ressenti exprimé par les trois travailleuses précitées était loin d'être partagé par les autres membres de l'équipe, qui ont, pour la très grande majorité, témoigné leur soutien, exprimé leur incompréhension et adressé leurs remerciements à Madame B. après avoir appris le licenciement de cette dernière (pièce 10 du dossier de Madame B).

La quasi-totalité des membres du second étage ainsi que de très nombreux autres travailleurs (employés administratifs, infirmier(e)s aides soignant(e)s, kinésithérapeutes, techniciennes de surface...) de tous les étages confondus ont adressé des messages de soutien à Madame E.

Au regard du contenu des messages du membre du personnel, la thèse de l'Asbl ACIS selon laquelle elle n'aurait pas pu recueillir des plaintes de travailleurs « *in tempore non suspecto* » en raison du fait que les travailleurs auraient eu « *peur des représailles* » est peu crédible.

L'Asbl ACIS ne peut non plus être suivie lorsqu'elle soutient que les messages de soutien du personnel seraient des messages de « *compassion* » bien davantage que des appréciations sur l'adéquation ou non de Madame B au profil de fonction requis par la direction.

Il suffit, pour s'en convaincre, d'avoir égard aux nombreux témoignages qui mettent en avant les qualités humaines de Madame E mais également de management en tant que chef de service, dont certains sont ici reproduits (syntaxe et orthographe conservées) :

- « Tu as su gérer d'une main de maître ton équipe, l'étage I » ;
- « Je l'ai toujours dis ton étage était le mieux tenu, et je suis fière d'avoir travaillé au 2^{ème} » ;
- « Je voulais te dire que tu as toujours été une super chef à mes yeux pendant ces 11 années ... Le service tjr bien tenu mais au-delà d'être ma chef, tu as été une oreille attentive et tjs de bons conseils. » ;
- « Ta situation m'a laissée sans voix, je ne comprends pas, d'autant plus que j'ai toujours dit que le 2^{ème} était le seul étage où j'aimerais travailler. Parce qu'il est extrêmement organisé et j'apprécie cette façon de travailler.»,
- « Nous voulions te dire, que ce soit l... , Si ou moi, que pour nous, le 2ème étage était l'exemple parfait de Notre-Dame avec toi en tant que chef. Tjr la à nous défendre, tjs la derrière nous, tjs la pour nous. Nous avons passés de très bon moment et nous garderons de très bon souvenir avec toi » ;

- « Mais sache une chose et je te l'ai toujours dit si le service tournais comme il tourne encore (...) c'est grâce à tout ce que tu faisais aussi... (...) ».

L'Asbl ACIS ne peut pas non plus être soutenue lorsqu'elle soutient que ces messages ne font état que d'une « convivialité classique et normale entre personnes qui se connaissent ou ont travaillé ensemble ».

Il ressort en effet des termes utilisés dans les messages produits par Madame B que les relations qu'elle entretenait avec les membres de l'équipe étaient bienveillantes et que son absence a été sincèrement regrettée et vécue comme un véritable choc par beaucoup :

- (...) Nous avons été choquées d'apprendre ton départ, nous sommes restées sur les fesses, nous n'avons même pas eu l'occasion de pouvoir te dire au revoir.
(...)Tu es une très bonne personne malgré le fort caractère qui est en toi. Nous te souhaitons le meilleur pour la suite, mais surtout bon courage. En espérant te recroiser un de ces 4. » (Message de Mesdames P, L et N aides-soignantes) ;
- « Bonjour je suis sous le choc d'apprendre cette nouvelle ! Je pense fort à toi. Courage ! En tout cas de ma part je te remercie d'avoir toujours été très avenante vis-à-vis de moi et de mon travail ! Bisous » (Message de Madame M, aide-soignante) ;
- « Coucou Je suis toujours sous le choc ce matin et très peu dormi ☹☹☹ Je pense fort à toi et à vous : « Je ne comprends tjrs pas. Merci pour tout ce que tu as fait pour moi pendant 11 ans » (Message de Madame V,) ;
- « (...) On a partagé des moments heureux tout comme des moments tristes ensemble... Je ne trouve pas les mots... Tu vas beaucoup me manquer !!!!! C'est un vide sans toi, se dire que tu ne reviendras jms... (...) » ;
- « (...) Il est vrai que, nous nous sommes pas longtemps connue, mais tu es quelqu'un d'humain, tu m'as réconforter durant la période des examens médicaux, jusqu'à l'annonce de mon diagnostic... Mes pensées t'accompagne dans cette période de chagrin et difficile... » (Message de Madame K infirmière) ;
- « Je suis choquée vraiment, y a pas de mot ☹ je te souhaite vraiment bcp de courage, j'espère que l'on pourra se voir quand même ! J'ai pas de mot ☺ vraiment. (...) ce n'est qu'un au revoir pas un adieu. Je suis vraiment triste tu sais mais je ferais de mon mieux pour garder les valeurs et celles que tu m'as apporté aussi. Merci du fond du cœur pour tout » (Message de Madame F, aide-soignante) ;
- « Hello vient de m'annoncer la nouvelle ! : « Je suis complètement sous le choc et j'en ai les larmes aux yeux... Je ne sais absolument pas quoi dire mais juste que si tu as besoin je suis là.... (...) Je pense vraiment fort à toi .. Je n'arrive tjrs pas à y croire... (Message de Monsieur L aide-soignant) ;

- « (...) Je ne vais pas revenir sur le choc de la nouvelle, nous sommes nombreuses/x à avoir fortement été troublé(e)s par cette annonce et la façon très discutable sur la façon dont cela a eu lieu. (...) Puisqu'on ne nous a même pas donné l'occasion de nous dire « au revoir », je tenais à t'exprimer ici mon regret de ne plus te compter parmi mes collègues. Sache que j'ai eu le plaisir de travailler à tes côtés et que j'y ai appris beaucoup (...) » (Message de Madame BO infirmière).
- « Coucou j'ai voulu te sonné mais j'ai pas osé j'allais chialer... je suis dégoutée, révoltée. Encore une fois bien déçue de la résidence je comprends pas tu as toujours été une seconde maman pour moi j'ai beaucoup de peine t'aime fort » (Message de Madame M aide-soignante) ;
- (...) J'étais abasourdie (...) Le deuxième sans toi... Je ne connais pas tout l'historique des choses mais je sais que tu es une personne intègre, honnête, sincère, profondément bien et qui dit les choses comme elle le pense. En tout cas, je suis tellement contente d'avoir pu te rencontrer et partager ces quelques années en tant que collègues. (...) » (Message de Madame A , employée dans le service des ressources humaines) ;
- « Cc j'ai appris la mauvaise nouvelle hier et franchement je suis sur le cul et bien triste car pour moi tu es une super chef. (...) » (Message de Monsieur D ; aide-soignant) ;
- « (...) j'aimerais te dire à quel point je suis triste que tu n'es plus là. Tu es une infirmière au Top ! Tu as su gérer d'une main de maître ton équipe, l'étage ! J'en ai parlé à et franchement je n'apprécie pas du tout la manière dont ça s'est passé ! C'est honteux ! Ils ont perdu quelqu'un de bien ! Je veux te remercier pour les bons soins prodigués à ma maman, pour ton soutien quand j'avais de la peine, merci pour ton professionnalisme ! (...) » (message d'une prénommée technicienne de surface) ;

5.

L'Asbl ACIS produit également l'attestation de deux médecins, les docteurs DI et DE (ce dernier était le médecin coordinateur de l'Asbl ACIS), ainsi que l'attestation de Mesdames S (personne de confiance), P et C (cette dernière étant l'épouse du docteur DE).

Les attestations écrites conformes aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire constituent une forme de témoignage écrit. La preuve testimoniale n'a pas de force probante particulière. Il appartient donc au juge d'apprécier souverainement la portée des attestations produites.

En ce qui concerne l'attestation de Madame S , personne de confiance, elle ne fait qu'attester avoir participé à l'entrevue du 10 décembre 2019 en présence de Mesdames P , L et PI et relater ce qui est contenu dans le courrier émanant des trois mêmes travailleuses.

Concernant les attestations du Docteur N et de Madame C il s'agit respectivement du médecin coordinateur de l'ACIS et de son épouse, le Tribunal estime qu'il n'est pas à exclure qu'ils soient empreints de partialité.

De manière plus fondamentale, les termes utilisés dans les attestations de Madame F, de Madame C, du docteur DE ou encore de Madame P sont particulièrement imprécis. On peut y lire notamment :

- Dans l'attestation de Madame P : *« le personnel de l'institution m'a interpellé pour se plaindre de l'attitude et des agissements de la responsable du 2^{ème} étage (Mme B) ainsi que de la mauvaise gestion de l'organisation du travail »* ;
- Dans l'attestation de Madame F : *« Des médecins m'ont clairement demandé de ne pas mettre leurs patients au deuxième étage à cause de »* ; *« Des résidents m'ont relaté différents faits durant lesquels a crié sur eux »* ; *« Très vite, nous avons eu des témoignages concernant Mme B »* ; *« Il nous a été rapporté que »* ; *« des membres du personnel nous ont relatés des faits tels que »* ;
- Dans l'attestation du docteur DE : *« avoir reçu plusieurs membres du personnel de l'équipe soignante du second étage pour détresse psychologique »* ; *« Avoir eu des entretiens avec plusieurs médecins traitants se plaignant de l'attitude de l'infirmière du second étage »* ; *« avoir été informé indirectement par le personnel soignant de violences verbales répétées de la part de [Madame B] à l'encontre de résidents »* ;
- Dans l'attestation de Madame C : *« Avoir été témoin de paroles et attitudes inappropriées (que l'on pourrait qualifier de maltraitance) vis-à-vis de collègues et de résidents »*.

Aucune plainte directe, ou message de plainte, des membres du personnel, de résidents, de leur famille ou des médecins traitants qui en auraient été victimes ne sont déposés. En outre, aucun fait précis ou daté n'est mentionné.

Ces allégations, en plus d'être imprécises, sont en parfaite contradiction avec les pièces déposées par Madame B à son dossier.

En ce qui concerne les prétendues plaintes des membres du personnel vis-à-vis des agissements de Madame B et de sa prétendue mauvaise gestion, le Tribunal renvoie aux développements relatifs aux messages de soutien adressés à Madame B par une grande majorité des travailleurs, qui sont, quant à eux, bel et bien identifiés (voir point VI.II.2. cinquièmement ci avant).

Quant « aux médecins » (non identifiés) qui auraient demandé de ne pas mettre leurs patients au deuxième étage à cause de , ou qui se seraient plaints du comportement de cette dernière, Il convient d'avoir égard aux nombreux témoignages de médecins vantant les qualités professionnelles et humaines de Madame P (pièce 8 de Madame E), dont le Tribunal reproduit quelques extraits ci-après :

- « Je n'ai, personnellement, que des louanges à faire pour melle B₁, toujours aimable et réceptive à mes souhaits. Je la considère comme une très bonne infirmière. Je suis triste de savoir qu'elle n'est plus à la maison de repos N.D. » ;
- « Nous avons collaboré en regardant tout deux le bien être des patients. Aussi loin que remontent mes souvenirs ce fut toujours dans un bon climat serein, professionnel et même agréable. Je vous souhaite la meilleure route (...) » ;
- « (...) Je peux vous assurer que je n'ai jamais eu le sentiment que vous me manquiez de respect. J'ai toujours trouvé que vous aviez la carrure et l'étoffe d'une infirmière-chef et à aucun moment je n'ai remis en cause votre position dans l'équipe. La collaboration avec vous a toujours été efficace, la communication claire et précis. Que demander de plus ?... Je suis désolée d'apprendre ce qui vous est arrivé. J'espère, par cet e-mail, pouvoir vous montrer mon soutien. » ;
- « C'est avec plaisir que je confirme avoir été accueillie chaleureusement et de façon efficace, par vous-même, dans le service dont vous aviez la responsabilité au sein de la Résidence Notre Dame. J'ai le souvenir que l'ambiance y était favorable au dialogue et le suivi des résidents méticuleux (feuilles de prise de poids, d'hydratation...) » ;
- « Je soussigné L₁, médecin généraliste et médecin traitant de plusieurs patients de la résidence Notre-Dame depuis de nombreuses années, certifie n'avoir jamais rencontré de problèmes avec Madame B₁, responsable du service au 2^{ème} étage. Au contraire, j'ai toujours beaucoup apprécié sa gestion du service menée avec précision, rigueur et empathie, tout ceci avec une équipe souriante, proche des patients qui paraissait, à mes yeux, très complice et complémentaire. Je veux juste ajouter que je n'ai jamais reçu de plaintes concernant Madame B₁ de la part de mes patients ou de leur famille mais plutôt beaucoup de satisfactions » ;
- « Je soussignée (..) déclare avoir été satisfaite de nos rapports professionnels ainsi que de son attitude générale à mon égard : Jamais de paroles déplacées, une collaboration et une confiance plus que satisfaisante vis-à-vis des patients et du personnel qui dépendait d'elle » ;
- « Je confirme par le présent mail que nous avons toujours entretenus des contacts professionnels très respectueux et que je n'ai jamais ressenti quelque manquement que ce soit » ;
- « (...) En effet nous nous connaissons depuis plusieurs années pendant lesquelles nos contacts ont été très bons sinon exemplaires. Vous avez toujours été à l'écoute et attentive tant aux besoins humains et médicaux de vos patients et de leur famille qu'aux desiderata des médecins. Pour ma part je pense qu'à plusieurs reprises vous m'avez judicieusement conseillé dans les soins à prodiguer à mes patients. Si jamais une quelconque critique pourrait être formulée à votre rencontre, j'en serais fortement étonné. (...) » ;

Certes, l'asbl ACIS dépose un témoignage du Docteur D qui fait état d'une infirmière « *trop sure d'elle dans le cadre précis d'une relation infirmier-médecin* ».

Il s'agit vraisemblablement d'un cas isolé au regard de l'ensemble des médecins qui se sont exprimés à l'égard de Madame B. Or, si des problèmes récurrents existaient entre Madame B. et de nombreux médecins, comme l'Asbl ACIS le soutient, cette dernière n'aurait eu aucune difficulté à se procurer davantage de témoignages en ce sens, ce qu'elle ne fait nullement.

L'Asbl ACIS produit un tableau duquel il ressortirait que les médecins interrogés n'auraient pas souvent collaboré avec Madame B

Le Tribunal constate que ce tableau est établi de septembre 2019 à juin 2020, alors que Madame B a travaillé au sein de la résidence durant 20 ans et que les années 2019 et 2020 étaient marquées par une baisse des visites en raison de la Covid-19.

Il va de soi que les médecins qui ont témoigné ont travaillé avec Madame ou ont été amenés à la côtoyer, sans quoi ils n'auraient, bien entendu, pas accepté de témoigner.

Le fait que Madame B était en contact avec ces médecins ressort des messages des médecins eux-mêmes et le Tribunal ne voit aucune raison de remettre ces éléments en question.

À la lecture des messages repris dans la pièce 8 de Madame B, il est également faux d'affirmer, comme le fait l'Asbl ACIS, que les médecins n'auraient fait que « *répondre à une question précise leur posée* ».

Lorsqu'une partie souhaite obtenir des témoignages la concernant, il est normal qu'elle sollicite ces témoins. C'est ce que Madame B a fait. En outre, en toute transparence, elle dépose le courriel qui leur a été adressé. Il ne ressort pas de celui-ci qu'elle aurait fait preuve d'insistance. Il était parfaitement loisible aux médecins d'y répondre ou non. Beaucoup ne se sont pas contentés d'indiquer que leur relation avec Madame B était « *correcte* » mais ont insisté sur la qualité de la relation professionnelle.

6.

Madame B dépose enfin des messages de soutien reçus de patients suite à son licenciement, ainsi que de nombreux remerciements émanant des familles des patients, reçus pendant plusieurs années. Ils font souvent l'éloge de l'équipe du deuxième étage mais également de Madame B en particulier (pièce 9 de Madame B), comme dans les extraits suivants :

- « (...) ma tante (...) était très contente des rapports qu'elle avait avec vous. Quand vous passiez dans sa chambre et que vous aviez un peu de temps pour discuter avec elle, elle était la plus heureuse. C'est d'ailleurs la première chose qu'elle me disait quand on se voyait. Elle avait une totale confiance en vous (...) » ;
- « (...) maman é été transférée au 2^e étage, étage qui était alors sous votre responsabilité. De son séjour parmi vous, nous n'avons que des éloges tant par la qualité des soins reçus que par la gestion et l'organisation du service. De ses contacts avec vous, maman garde un excellent souvenir : votre écoute, votre empathie et votre efficacité lui ont permis de traverser plus sereinement une période bien difficile à cette époque. (...) » ;
- « (...) Tout d'abord, je tiens à signaler que ma maman réside depuis 2013 au home 'Notre Dame' à Tihange au 2^{ème} étage sous la responsabilité de Mme B et certifie n'avoir jamais eu quoique ce soit à reprocher à Mme B. que du contraire ... Ma maman,(...) et moi-même avons été surprises du licenciement soudain de Mme B en se demandant encore jusqu'à aujourd'hui ce qui a bien pu se passer ? Nous sommes bien évidemment du coup un peu désemparées, et espérons pour Mme B mon témoignage l'aidera à se relever et comprendre la raison subite de son licenciement ! » ;
- « (...) j'ai été très contente quand on a descendu mon papa au deuxième étage, chez Madame B c'est ce que je désirais depuis des mois. A partir de là, plus d'inquiétude, je savais qu'il y avait une excellente infirmière et du personnel plein de cœur et d'humanité (...) » ;
- « Chère et toute l'équipe du 2è, merci à toutes et à tous pour votre gentillesse et votre tendresse que vous avez données à mon papa (...) » ;
- « Pendant ces 8 années, vous avez toujours été là pour notre maman et mamy. Nous ne pouvons que vous remercier profondément pour tous les bons soins, votre gentillesse et votre patience. Petite femme au caractère fort mais qui vous aimait tous énormément » ;
- « Personnel de Merci à toute l'équipe, ainsi qu'à toi pour avoir été si gentils, si efficaces, si professionnels dans la façon de soigner mon père. Merci à vous tous pour votre soutien et réconfort à mon égard (...) » ;
- « Nous vous remercions de tout cœur tous et toutes pour votre savoir-faire, votre soutien, votre dévouement, votre disponibilité, votre présence, votre gentillesse au chevet de notre chère maman » ;
- « Monsieur le Directeur, (...) Il m'est enfin agréable de pouvoir vous remercier ainsi que votre personnel pour l'assistance remarquable, à notre avis, qui lui a été apportée non seulement au cours des derniers mois de sa vie, mais tout au long de sa présence dans votre établissement. Cette reconnaissance s'adresse tout particulièrement à Mesdames , \ , . ainsi que Monsieur . Cette liste n'est pas exhaustive mais ce sont là les prénoms des personnes dont elle nous entretenait avec une estime certaine (...) » ;

- « (...) Je ne veux pas citer en particulier le nom des personnes qui l'ont accueillie, entourée, soignée, coiffée, alimentée, intéressée aux activités du Cantou, car l'oubli d'une seule d'entre elles serait d'une grande injustice. Mais ne pas mettre en exergue les qualités, le dévouement, la gentillesse, la douceur du personnel du deuxième étage le serait tout autant (...) » ;
- « (...) Nous avons bénéficié d'un soutien permanent, emprunt d'un grand humanisme, d'une patience de tous les instants et d'un profond respect pour notre papa, qui nous aide véritablement à passer ce cap si difficile. Sachez qu'il en va de même pour le soutien dont a (et va encore, nous en sommes intimement convaincus) bénéficié maman, notamment au travers de toutes les marques d'attention et de compassion qui lui sont prodiguées par . et son équipe du 2^{ème}. (...) ».

7.

En bref, ne sont déposés au dossier de l'Asbl ACIS que quelques attestations et des notes manuscrites unilatérales. Seuls deux médecins, dont le médecin coordinateur, se plaignent, *in tempore suspecto* (soit juste avant et juste après le licenciement) de l'attitude de Madame B .

Les autres attestations produites sont postérieures au licenciement.

Nous sommes donc loin des multiples plaintes de collègues, médecins, résidents et familles, qui ne sont pas prouvées par l'Asbl ACIS.

Si d'autres médecins ou si des collègues/résidents/familles avaient émis des plaintes, l'Asbl ACIS devrait être en mesure de produire des écrits pour une période antérieure, non suspecte (courriels, courriers...) qui pourraient être datés de manière certaine et qui relateraient des faits précis. Tel n'est pas le cas.

A l'inverse, Madame B . dépose, pour réfuter les manquements qui lui sont reprochés, de nombreux messages contenant des éléments précis et émanant de personnes identifiées.

Par ailleurs, l'Asbl ACIS reste en défaut de démontrer qu'en plus de vingt ans d'occupation, Madame E . aurait fait l'objet d'un quelconque avertissement.

L'Asbl ACIS fait notamment grand cas de la réunion du mardi 10 décembre 2019 ayant eu lieu entre Mesdames P ., L . et P ., en présence de Madame S ., personne de confiance. Elle faisait suite à la lettre émanant de trois travailleuses qui témoignaient d'une difficulté relationnelle existant avec leur chef de service.

Or, si les faits relatés dans le PV de réunion avaient été considérés par l'Asbl ACIS comme de graves manquements de la part de Madame B. I, ils auraient dû faire l'objet d'un avertissement. A tout le moins, ils auraient dû être portés à sa connaissance afin de les confronter à son point de vue, voire de lui faire part de la position de sa hiérarchie à ce sujet.

Le Tribunal rappelle par ailleurs que cet événement a eu lieu plus de sept mois avant son licenciement.

8.

En ce qui concerne le manque d'implication dans les projets institutionnels reproché à Madame B. par l'Asbl ACIS, le Tribunal tient à émettre les considérations suivantes.

Concernant la question de la vaccination préventive contre la grippe saisonnière, le refus de se faire vacciner constitue une position personnelle qui relève du droit à la santé et à la vie privée de Madame B.

Quant à la prise de position contre la vaccination qu'aurait ouvertement adoptée Madame B. cette affirmation n'est pas démontrée par l'Asbl ACIS. Si même elle était démontrée, le Tribunal rappelle que le travailleur, comme toute personne, dispose du droit à la liberté d'expression qui ne prend pas fin par l'engagement sous les liens d'un contrat de travail.

En l'espèce, Madame B. dispose d'un droit de critique, non à l'égard de son employeur mais vis-à-vis du système de soins de santé et rien ne lui empêche d'avoir une opinion à cet égard et de l'exprimer (dans la limite du raisonnable). Rien ne lui interdisait de faire part de sa position au Docteur DEI sur la question (voir en ce sens l'attestation du Docteur DEI évoquant les « *allégations non fondées concernant les risques du vaccin et son inefficacité* » dont lui aurait fait part Madame B. dans le cadre d'une discussion entre eux).

L'Asbl ACIS ne démontre en tout état de cause pas que Madame E. aurait exprimé son opinion de manière déraisonnable.

Concernant les absences à deux assemblées générales en 2018 et 2019, il ne ressort d'aucune pièce produite que sa présence à ces assemblées générales (qui étaient également des fêtes du personnel – voir à cet égard les invitations et l'intitulé du PowerPoint) était « *très vivement préconisée* ».

Les absences de Madame E. à ces assemblées générales ne lui ont d'ailleurs jamais été reprochées, si ce n'est lorsqu'il a fallu motiver *a posteriori* son licenciement.

Quant au PSPA (projet de soin — projet institutionnel) mis en place par l'Asbl ACIS, cette dernière se contente d'indiquer, dans la lettre de motivation du licenciement du 17 septembre 2020 : *« nous soulevons également votre désintérêt pour le projet de soins personnalisés anticipés alors qu'il s'agit d'un projet institutionnel de grande importance, d'ailleurs recommandée par l'AVIQ »*.

Aucune autre précision n'est apportée et rien n'est développé à ce sujet par l'Asbl ACIS. Ces affirmations ne sont nullement prouvées.

9.

Compte tenu de tout ce qui précède, le Tribunal estime que la réalité des motifs n'est pas démontrée.

Aucun lien causal ne peut dès lors être établi entre les motifs allégués et le licenciement.

Le licenciement n'est dès lors pas valable.

10.

Le Tribunal entend insister sur le fait que l'Asbl ACIS reste en défaut de démontrer qu'en plus de vingt ans d'occupation, Madame B aurait fait l'objet d'un quelconque avertissement ou d'une quelconque remarque.

De manière générale, Madame B n'a jamais pu apporter sa version des faits et les éléments retenus par l'Asbl ACIS à son encontre sont pour la plupart unilatéraux et il n'est pas démontré qu'ils auraient été portés à la connaissance de Madame B avant son licenciement.

En agissant comme elle l'a fait, l'Asbl ACIS n'a laissé aucune opportunité à Madame B d'adapter son comportement si cela été nécessaire alors même que Madame B était à son service depuis une vingtaine d'années.

Au surplus, un employeur normalement prudent et diligent n'aurait pas manqué de réagir aux prétendus malaises de son personnel, tout employeur étant tenu de promouvoir le bien-être au sein de son entreprise. Or, aucune démarche n'a été mise en place par l'Asbl ACIS au cours de la relation de travail pour mettre un terme au prétendu mauvais climat régnant au sein de l'équipe que, du reste, il ne prouve pas.

Eu égard à ce qui précède, le Tribunal estime que l'Asbl ACIS ne s'est pas comportée comme un employeur normalement prudent et raisonnable placé dans la même situation.

Le licenciement est bien manifestement déraisonnable.

11.

Pour évaluer le montant de l'indemnité en fonction de la gradation du caractère déraisonnable du licenciement, le Tribunal a égard au fait que :

- l'employeur ne rapporte pas la preuve des motifs invoqués ;
- le travailleur ne démontre pas que la décision est prise en représailles d'un comportement ou d'une situation qui n'aurait pas plu à l'employeur ou parce que ce dernier n'a manifesté aucune intention de nuire⁶.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable due par l'asbl ACIS est dès lors fixée à 4 semaines de rémunération.

Madame B réclamant un 1€ provisionnel, cette indemnité est limitée à ce stade à ce montant provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de licenciement jusqu'à complet paiement.

Il appartient à Madame B de préciser et de justifier sa demande en chiffrant le montant de sa rémunération et de la soumettre à la contradiction de l'Asbl ACIS. Les débats seront donc rouverts à cette fin.

E.2. Exécution provisoire et cantonnement

L'Asbl ACIS demande au Tribunal, en ordre subsidiaire, qu'il exclue l'exécution provisoire du jugement, et, à défaut, qu'il autorise à consigner à la caisse des dépôts et consignations les éventuelles sommes auxquelles elle serait condamnée.

Dans la mesure où le Tribunal ordonne la réouverture des débats sur le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, il n'y a pas lieu à ce stade de se prononcer sur la question de l'exécution provisoire, ni sur la demande d'autorisation de cantonnement.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal,

statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et fondée,

Condamne l'Asbl ACIS à payer à Madame E une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 4 semaines de rémunération, limitée à ce stade de la procédure à un euro provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de licenciement de Madame B jusqu'à complet paiement.

Ordonne la réouverture des débats afin que :

⁶ Voir en ce sens C. trav. Liège, 15 janvier 2019, *J.T.T.*, 2019, p.284.

- Madame B précise et justifie le montant de sa rémunération, à prendre en considération pour évaluer l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 4 semaines de rémunération de manière définitive ;
- l'Asbl ACIS fasse part de sa position à cet égard.

Conformément à l'article 775 du Code Judiciaire, fixe la cause à cet effet à l'audience du lundi 12 septembre 2022, à 11h30 pour 15 minutes de plaidoiries, à l'audience publique du Tribunal du travail de Liège, division de Huy, tenant ses audiences audit Huy, quai d'Arona, 4, salle d'audience Jean Vandenreyt, au rez-de-chaussée.

Réserve à statuer pour le surplus en ce compris les dépens.

Ainsi jugé par la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, composée de :

Monsieur Ferenc SEBOK, juge social au titre d'employeur ;

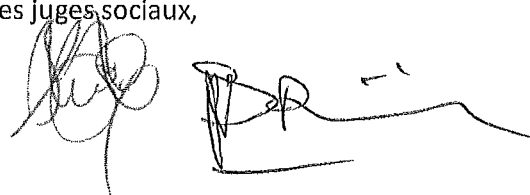
Monsieur Bérang TSINGOS, juge social au titre d'employé ;

qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé avant la prononciation avec Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier,



Les juges sociaux,



Madame Valérie JACQUEMIN, juge, se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel elle a participé dans les conditions prévues à l'article 778 du Code Judiciaire (article 785 du Code Judiciaire)

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la même chambre le LUNDI NEUF MAI DEUX-MILLE-VINGT-DEUX par Madame Vanessa VANSTECHELMAN, juge, assistée de Frédéric GILLET, greffier, Madame Valérie JACQUEMIN, juge, étant légitimement empêchée au jour du prononcé est remplacée par ordonnance du 6 mai 2022 (art 782bis du Code judiciaire).

Le greffier,



Le juge,

