

Répertoire n° :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION LIEGE

Jugement du 9 octobre 2017

R.G. n°16/4237/A

EN CAUSE DE :

Madame S

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître DESSARD Thierry, avocat à 4140 SPRIMONT, Rue Piretfontaine, 16.

CONTRE

Le CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE LA CITADELLE (CHR CITADELLE), inscrit au registre des personnes morales sous le n°0237.086.311, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, Boulevard du Douzième-de-Ligne, 1,

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître STAS Zoé, avocate, substituant son confrère Maître CLESSE Jacques, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 2.

PROCEDURE

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 11/09/2017.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à cette même audience

L'ACTION

L'action principale

L'action tend à obtenir du Tribunal qu'il déclare la rupture de son contrat de travail pour motif grave injustifiée et irrégulière et en conséquence qu'il condamne la partie défenderesse au paiement de :

- Un montant provisionnel de 30.215,13 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, égale à 9 mois et 10 semaines de rémunération (au lieu de 30.736,90 EUR tel que mentionné dans la requête);
- Un montant provisionnel de 16.032,52 EUR, évalué ex aequo et bono, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif (au lieu de 10.663,82 EUR tel que mentionné dans la requête);
- Un montant provisionnel de 2.495,92 EUR à titre de prime de fin d'année, double pécule de vacances au prorata temporis pour l'année 2015 ;
- Les intérêts légaux et judiciaires sur les montants précédents;
- L'indemnité de procédure.

L'action tend également à entendre condamner le CHR à fournir les documents sociaux et fiscaux dûment rectifiés dans le mois de la signification du jugement à intervenir, sous peine de devoir une astreinte de 25 EUR par jour et par document manquant.

FAITS, RETROACTES et positions des parties

La demanderesse a été licenciée pour motif grave le 11 août 2015.

La lettre contenant les motifs de licenciement est libellée comme suit :

« Par la présente, nous vous notifions les faits qui justifient le licenciement pour motif grave qui vous a été notifié ce mardi 11 août 2015.

Pour des raisons de réorganisation du travail, nous avons pris la décision de supprimer, à partir de ce 1er août 2015, l'horaire de nuit du personnel d'entretien du bloc opératoire. Vous avez été informée de cette décision lors de l'entretien que vous avez eu ce vendredi matin 7 août avec votre directeur hiérarchique, M. F. Vous aviez, le 6/10/14 confirmé par écrit souhaiter un horaire de jour et/ou un horaire de nuit.

Dans le courant de la journée de vendredi 7 août, nous avons été contactés par une journaliste du journal La Meuse. Celle-ci avait reçu l'information que vous aviez été mutée en horaire de jour au titre de punition, alors que vous aviez été la victime, quelques semaines plus tôt, d'une agression.

Nous avons pris connaissance de l'article qui a été publié dans l'édition du samedi 8 août et nous vous avons convoqué pour une audition le 11 août 2015 à 11h30 concernant cet article paru dans le journal La Meuse.

Lors de votre audition de ce 11 août, en présence de votre délégué syndical, de votre directeur et du directeur des Ressources humaines, vous confirmez avoir été en contact avec une journaliste de la Meuse et avoir communiqué avec elle tant sur votre passage en horaire de jour que sur votre agression.

Vos explications contradictoires à ce sujet, lors de votre audition nous amènent à la conclusion qu'il s'agit d'une présentation manifestement inexacte des faits. En communiquant sciemment à un journaliste une information inexacte, vous avez délibérément porté une atteinte grave à l'image de l'hôpital.

En outre, nous avons été informés que, quoi qu'en incapacité de travail, vous étiez

présente aux alentours du bloc opératoire, alors qu'aucun élément ne justifiait votre présence, notamment le 26/6/15 à 22h12 et le 7 août 2015. A ceci viennent s'ajouter, sans prétendre être complet, d'autres faits antérieurs :

- le 19 juin 2015, lors d'une audition de tous les agents de l'équipe d'entretien du bloc opératoire, vous avez déclaré, devant plusieurs témoins, commencer tous les jours avec 15 à 20 minutes de retard, finir à 05h00 et non 05h36 conformément à l'horaire, consommer régulièrement du vin sur le lieu de travail à l'occasion de fêtes diverses.
- le 4 août 2015, par téléphone, vous avez menacé une collègue de « faire brûler sa maison avec ses enfants dedans ».
- le 10 août 2015, par téléphone, vous avez menacé avec votre compagnon, une autre collègue, à laquelle vous demandiez instamment de vous contacter « de s'occuper d'elle avec 2-3 collègues ».

Ces faits constituent des fautes graves qui ont rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de l'exécution de votre contrat de travail. »

A. Faits et rétroactes

La demanderesse est entrée au service du Centre Hospitalier Régional de la Citadelle (ci-après « CHR) le 13 janvier 2003 en qualité de technicienne de surface du bloc opératoire de nuit dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Ses tâches consistaient à prendre en charge le nettoyage approfondi des salles d'opération, ainsi que le nettoyage de la tisanerie (salle de repos) et de la salle de réveil.

Le 29 mai 2015 une altercation assez vive a eu lieu entre la demanderesse et une collègue récemment arrivée.

La demanderesse a relaté cette altercation comme suit dans la plainte qu'elle a déposée à la police le 27 juin 2015 :

« .. Je travail en tant que technicienne de surface au CHR CITADELLE de Liège et plus précisément au bloc opératoire et de nuit. En date du 29/05/2015, vers 22h30, alors que je me trouvais dans le couloir du bloc opératoire, une collègue nommée A , s'est dirigée vers moi et a commencé à me poser des question sur un différend entre collègue je lui ai répondu que je n'étais pas là et que je n'avais rien à voir dans l'histoire. Ensuite elle a commencé à me parler de ma fille, je l'ai immédiatement coupé en lui disant de ne pas me parler de ma fille Suite à son insistance je lui ai dis ferme la va bosser. Sur ce elle m'a empoignée et m'a collé contre le mur. Afin de ne pas riposter, j'ai donné un coup de poing dans le mur derrière elle. Suite à son empoignade, j'ai ressenti des douleurs au niveau de l'épaule droite. Lors des faits d'autres collègues étaient présentes. Après cela, en se rendant à la tisanerie, elle était furieuse et m'insultait dans sa langue maternelle. En court de nuit, elle est venue se mettre à genou devant moi pour s'excuser. J'ai fait part de la situation à ma hiérarchie directe soit deux brigadières, lesquelles n'ont pas informés le chef. Actuellement je suis en accident de travail suite à une blessure au genou mais j'ai peur de recommencer le travail. Je crains pour mon intégrité physique ou d'éventuelles représailles sur mon véhicule. Suite à ma douleur à l'épaule je me suis rendue chez mon médecin et je vous remets un certificat médical. Je n'ai rien à ajouter. »

La suite des événements intervenus avant le licenciement pour motif grave du 11 août 2015 et différemment relatée par les parties.

En termes de conclusions la partie demanderesse expose ce qui suit :

« Le 19 juin 2015, Madame S et les deux témoins précités, ont été convoqués par le CHR. Lors de cet entretien, Madame Véronique C, Corinne P et leur chef, Monsieur M étaient présents. Madame S pensait que cet entretien avait lieu pour discuter de l'incident intervenu le 29 mai 2015. Il n'en est rien. L'objectif de cet entretien était apparemment de faire état de différents prétendus reproches à Madame S. Le différend du 29 mai 2015 n'a pas été spontanément mis sur la table lors de cet entretien. C'est Madame S, constatant que le différend du 29 mai 2015 n'était toujours pas abordé lors de cet entretien, qui a décidé de discuter de l'incident intervenu le 29 mai 2015. Monsieur M était très étonné de cette information et déclaré « ne pas être au courant de cet incident » (pièce 12 de la partie adverse).

4.

En date du 25 juin 2015, constatant qu'aucune suite n'avait été donnée à l'incident intervenu le 29 mai 2015, Madame S a décidé de déposer plainte à la police (pièce n°5).

5.

En date du 1er août 2015, alors qu'elle était en période d'incapacité de travail suite à l'incident intervenu le 29 mai 2015 - et pour laquelle elle avait remis un certificat médical (pièce n°6) -, Madame S a appris qu'elle était mutée en horaire de jour après avoir travaillé presque 13 ans en horaire de nuit.

Constatant que l'incident intervenu le 29 mai 2015 n'avait toujours pas été résolu, Madame S a alors demandé de pouvoir parler avec Monsieur F son supérieur hiérarchique. Le 7 août 2015, Madame S a tenté de discuter avec Monsieur F l'agression du 29 mai 2015, mais cette discussion a, à nouveau, donné aucun résultat.

Ce même jour (7 août 2015), dans la soirée, Madame S est contactée par téléphone par une journaliste qui prétend souhaiter publier un article sur l'agression survenue le 29 mai 2015. Elle déclare avoir reçu cette information d'une source anonyme et demande à Madame S si les faits sont avérés. Madame S lui confirme qu'elle a bien fait l'objet d'une agression survenue sur son lieu de travail le 29 mai 2015, laquelle a donné lieu à l'établissement d'un certificat médical et à un dépôt de plainte à la police.

L'article en question est publié par le Journal La Meuse le 8 août 2015 (pièce n°7).

6.

Suite à la parution de cet article, le 11 août 2015, Madame S a été convoquée par le CHR à une entrevue. En se rendant à cette entrevue, Madame S a directement constaté que son badge d'accès avait été désactivé. Elle a donc dû rentrer en tant que « simple visiteur ».

Le CHR a notifié lors de cette entrevue à Madame S sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave, sans paiement d'indemnité compensatoire de préavis. Madame S a reçu, par la suite, une lettre recommandée

confirmant ledit licenciement pour motif grave intervenu après presque 13 ans de fidèle collaboration (pièce n°1).

Le lendemain, soit le 12 août 2015, Madame S s'est vue notifier les motifs de ce licenciement par courrier recommandé rédigé comme suit (pièce n°2) :

7.

Les motifs du licenciement repris dans ce courrier ont été immédiatement contestés par la concluyente.

L'organisation syndicale de la concluyente, la FGTB, adressera un courrier en ce sens au CHR en date du 21 août 2015 (pièce n°3). »

En termes de conclusions la partie défenderesse relate quant à elle ce qui suit :

« 4. Dans la nuit du 29 au 30 mai 2015, un incident s'est produit entre deux techniciennes de surface du bloc opératoire, Mme S. et Mme A. Mme S. prétend avoir été agressée par Mme A. qui l'aurait plaquée au mur. Mme S. aurait alors frappé dans le mur pour éviter de frapper Mme A. selon ses propres dires.

Mme S. écrit qu'elle en a directement informé deux brigadières, mais que celles-ci n'ont pas transmis l'information au chef de service (p. 2 de ses conclusions).

C'est inexact : Mme C. chef d'équipe, a été informée de l'incident le 30 mai à 17h20, lors de son arrivée au travail. Elle en a informé M. M. son supérieur hiérarchique.

5. Mme A. était en congé jusqu'au 7 juin 2015.

Le 9 juin 2015, elle a été convoquée à un entretien avec ses supérieurs, à la demande de Mme C. (pièce 11). Lors de cet entretien, Mme A. a fait état de graves difficultés relationnelles au sein du service d'entretien, a rapporté des propos négatifs et racistes tenus à son égard notamment par Mme S. et a fait état de manquements graves commis par certains membres du service. L'incident du 29 mai a également été abordé.

Suite à cet entretien, le 19 juin 2015, M. M. entendu les autres travailleurs de nuit affectés au bloc opératoire et présents lors de l'incident du 29 mai, à savoir Mme D. Mme S. et M. C. Ces auditions confirment l'existence de problèmes importants lors des prestations de nuit : mésentente entre les travailleurs, prestations insuffisantes, non respect des horaires de travail, consommation d'alcool pendant les heures de travail, vol de matériel,... (pièce 12).

En ce qui concerne plus spécifiquement l'altercation entre Mme S. et Mme A., aucun des travailleurs interrogés n'a pu apporter de précisions à M. Mormal. Lors de son audition, Mme D. a ainsi indiqué qu'elle « ne sait pas » (pièce 12, p. 2), tandis que M. C. a répondu qu'il « n'a pas vu que Fatima (A.) a frappé Aurore (S.), mais qu'après il a vu le poing d'Aurore bandé » (pièce 12, p. 4). Il est fait allusion à plusieurs reprises à cet incident dans le compte-rendu des auditions.

L'affirmation de Mme S. selon laquelle la concluyente aurait refusé

d'aborder l'incident du 29 mai est donc contredite par les pièces du dossier (pièces 11 et 12).

Au vu du conflit relationnel, le CHR a décidé d'affecter Mme A. à une autre équipe. Par ailleurs, compte tenu des lacunes observées dans la qualité du travail de nuit et des manquements révélés lors de l'audition du 19 juin 2015, le CHR a décidé d'accélérer la suppression du travail d'entretien de nuit au sein du bloc opératoire, prévue de longue date (supra, n° 3), et de reporter ces prestations sur les équipes de jour, renforcées par les travailleurs qui prestaient de nuit.

Ainsi, le personnel a été réuni le 12 juillet 2015 afin d'être informé de la réorganisation du service de nettoyage au bloc opératoire et de la suppression de l'équipe de nuit à partir du 1er août 2015.

6. Mme S. a été en incapacité de travail à partir du 16 juin 2015.

Contrairement à ce qu'écrit Mme S. (page 3, n° 5, de ses conclusions), cette incapacité de travail n'est pas due à l'incident du 29 mai, mais à une rechute suite à l'accident de travail survenu le 3 mars 2015. Cela ressort explicitement de la plainte déposée le 25 juin 2015 par Mme S. auprès des services de police (pièce 5 de Mme S.). Si l'incident du 29 mai 2015 avait engendré une incapacité de travail, elle n'aurait pas attendu le 17 juin 2015 pour consulter son médecin. Le certificat médical établi à cette occasion, annexé en pièce 6 de son dossier, n'atteste d'ailleurs pas d'une incapacité de travail en raison de l'incident du 29 mai 2015.

7. Le 6 août, alors qu'elle était toujours en incapacité de travail, Mme S. a demandé un rendez-vous à M. F. directeur technique. Celui-ci l'a reçue le 7 août 2015 à 9h30. A cette occasion, Mme S. a reproché au CHR son passage en horaire de jour qui, selon elle, était une sanction d'autant plus injustifiée qu'elle se présentait comme étant la victime de l'agression de Mme A. (pièce 29).

8. Le même jour, 6 août 2015, Mme E. porte-parole du CHR, a été contactée par un journaliste du journal La Meuse, afin d'obtenir des informations dans le cadre de l'agression de Mme S. par Mme A. L'article portant sur ces faits sera publié dans l'édition du 8 août 2015 du journal La Meuse (pièce 13).

9. Suite à la parution de cet article, Mme S. a été convoquée à une audition le 11 août 2015, en présence de son délégué syndical, par Mme M. directrice des Ressources Humaines, et de M. F., directeur technique (pièce 14).

Le même jour, Mme S. a été licenciée pour motif grave (pièce 15). »

B. Positions des parties

La partie demanderesse conclut comme suit à l'encontre des faits constitutifs du motif grave :

« (i) Quant au reproche formulé à l'égard de Madame S. concernant la parution d'un article dans le journal La Meuse

« Madame S. conteste avoir donné la version reproduite dans l'article de presse litigieux (pièce n°7). Le contenu de cet article ne correspond aucunement à ce que Madame S. a dit à la journaliste.

Premièrement, il convient de rappeler que ce n'est pas Madame S. r elle-même qui a contacté la journaliste. La concluyente a reçu un appel le 7 août 2015 dans la soirée. La journaliste lui a déclaré être au courant de l'incident intervenu le 29 mai 2015 entre Madame S. : et une de ses collègues, que cette information lui avait été fournie par une source anonyme et qu'elle souhaitait recevoir la confirmation de Madame S. sur cette version des faits. Madame S. a alors simplement confirmé l'incident survenu le 29 mai 2015. Il est incontestable que la journaliste bénéficiait déjà de sa propre version des faits, telle que relatée par sa source anonyme. Par ailleurs, même si la concluyente ne souhaite pas faire un procès au journal « La Meuse » qui n'a pas lieu d'être devant Votre Tribunal, il est notoire que ce type de journal ne retranscrit pas toujours de manière fidèle les informations qui lui sont fournies. Il est raisonnable de penser que les auteurs des articles de ce type de journal sont à l'affût de la première information qui leur est transmise, et qu'ils ne se priveront pas de fournir cette information même si elle n'est pas confirmée par la personne directement concernée par cette information.

Madame S. n'est pas à l'origine de la version telle que relatée dans ledit article, raison pour laquelle il ne peut lui être reproché d'« avoir communiqué sciemment à un journaliste une information inexacte » (comme mentionné dans la pièce n°2).

La concluyente n'a pas rédigé l'article de presse précité dont le contenu n'engage que son auteur. Madame S. n'a pas porté atteinte à la réputation de la citadelle.

7.

Par ailleurs, à considérer même que Madame S. aurait déclaré avoir subi une sanction à titre de sanction suite à l'incident intervenu le 29 mai 2016 (quod non), il convient de constater que cette information n'est pas inexacte.

Certes, suite à une réorganisation, la direction du CHR a décidé de mettre un terme à partir du 1er août 2015 aux horaires de nuit pour les techniciens de surface du bloc opératoire. Il convient cependant de constater que la concluyente a été la seule au sein du service opératoire qui n'a pas été mutée vers un autre service en horaire de nuit. Il existe en effet d'autres services au sein du CHR pour lesquels des prestations de nuit sont toujours d'actualité. Suite à la réorganisation précitée, tous les collègues qui travaillaient au sein du bloc opératoire en horaire de nuit ont été dispatchés vers d'autres services de nuit sauf Madame S. qui n'a jamais pu recevoir aucune explication pour cette différence de traitement. Le CHR prétend que Monsieur C. Madame V. Madame D. et Monsieur T. prestant dorénavant en horaire de jour. Ceci est tout à fait inexact et n'est d'ailleurs prouvé aucunement par le CHR, et pour cause !

Madame S. a dû compléter un talon suite à la réorganisation des horaires de travail. A cet égard, il convient de constater que, contrairement à ce que allègue le CHR, la concluyente n'a pas confirmé dans ce talon souhaiter un horaire de jour et/ou un horaire de nuit. Cette affirmation est inexacte. Comme le dit clairement la

lettre adressée à Madame S le 2 octobre 2014 (pièce 10 de la partie adverse), les travailleurs en question qui avaient reçu cette lettre devaient mentionner leurs choix en indiquant également leur deuxième choix, pour le cas où le premier choix ne pouvait être accordé au travailleur en question. Madame S a donc fait ce qu'on lui avait demandé : elle a déclaré vouloir effectuer le travail de nuit qui se situait entre 22h et 05h30, et a mentionné que si ce choix ne pouvait être respecté, elle marquait une préférence pour l'horaire de jour se situant entre 6h et 13h36 (pièce 10 de la partie adverse). Le CHR ne peut donc affirmer que Madame S a marqué son indifférence quant à un travail effectué la nuit ou le jour. Le CHR savait pertinemment bien que Madame S travaillait la nuit, et souhaitait continuer ces prestations de nuit.

Même si Madame S n'a pas communiqué à ladite journaliste sur cette mutation, il convient donc de constater que cette information n'est pas inexacte, comme l'a prétendu le CHR pour justifier son licenciement. Ce faisant, la concluante n'aurait pas pu porter délibérément une atteinte grave à l'image de l'hôpital en communiquant « sciemment à un journaliste une information inexacte ».

(ii) Quant au reproche formulé à l'égard de Madame S concernant sa présence le 26 juin 2015 et le 7 août 2015

10.

Madame S s'est rendue au CHR le 26 juin 2015 en soirée car elle venait d'apprendre que son frère avait été admis aux urgences après une tentative de suicide. Elle a utilisé son badge donnant accès au bloc opératoire pour pouvoir se rendre plus rapidement aux urgences. Il est donc parfaitement légitime que Madame S ait souhaité être présente aux alentours du bloc opératoire ce jour-là. Ce reproche ne peut donc être suivi. A cet égard, il convient d'insister sur le fait que Madame S ne se trouvait pas au sein du bloc opératoire mais aux alentours du bloc opératoire, ce qui ne peut lui être reproché compte tenu des circonstances telles que décrites ci-avant. Madame S a utilisé son badge d'accès pour se rendre le plus rapidement possible aux urgences (qui se situait au rez-de-chaussée du CHR). Elle a alors pris connaissance du fait que son frère se trouvait au bloc opératoire (situé au premier étage du CHR), raison pour laquelle elle s'est rendue par la suite dans les alentours du bloc opératoire.

Par ailleurs, il ne peut être reproché à la concluante d'avoir été présente au CHR le 7 août 2015 puisqu'elle avait rendez-vous avec son supérieur hiérarchique, comme expliqué supra ! Elle se trouvait par ailleurs, comme le CHR le dit lui-même, dans le « kotch » du bloc opératoire. Il ne peut donc lui être reproché de s'être retrouvée au sein du bloc opératoire, comme le prétend le CHR dans ses conclusions.

(iii) Quant au reproche formulé à l'égard de Madame S concernant des propos qu'elle aurait tenus le 19 juin 2015

11.

Le CHR a également reproché, à tort, à Madame S, d'avoir prétendu lors d'une réunion du 19 juin 2015 ne pas travailler conformément à son horaire de travail et de consommer régulièrement de l'alcool sur son lieu de travail.

Madame S n'a jamais déclaré ne pas respecter son horaire de travail et consommer de l'alcool sur son lieu de travail. Ces affirmations ne sont aucunement avérées et ne sont étayées par aucun élément de preuve.

Or, affirmer n'est pas prouver et il appartient bien au CHR de prouver ses allégations (article 1315 C.civ.juncto article 870 C. Jud.).

Les horaires de travail tels que relatés par le système de pointage (pièce n° 26 de la partie adverse) ne répond pas à ce prescrit. Même si ce système de pointage fait apparaître certains « écarts » - qui ne sont pas importants il est utile de le préciser,

ceux-ci sont parfaitement justifiés et ne peuvent être reprochés à Madame S. . En effet, si Madame S. commençait parfois plus tôt c'est parce qu'elle ne prenait pas de pauses pour fumer durant la journée comme certains de ses collègues. Par ailleurs, les éventuels départs avant l'heure de fin de travail s'expliquent également parce que, contrairement à certains de ses collègues, Madame S. ne prenait pas de douches au CHR. Madame S. s'en est d'ailleurs expliqué lors de l'entrevue du 19 juin 2015 (pièce 12 de la partie adverse).

Par ailleurs, à supposer même que ces affirmations seraient vraies (quod non), encore conviendrait-il de constater que Madame S. n'a jamais reçu aucune mise en demeure à ce sujet lors de l'exécution de son contrat de travail. Si ces affirmations étaient conformes à la réalité, il va de soi que le CHR aurait certainement interpellé Madame S. à propos de ces différents manquements.

Le CHR prétend que des mesures auraient été prises à l'encontre de Madame S. car on aurait accéléré le passage en horaire de jour. Cet argument ne peut être suivi. Le passage en horaire de jour n'apparaît pas résoudre le problème (à suffisance). La rédaction d'une mise en demeure est le moyen le plus efficace pour contraindre à des manquements de la part du travailleur. Par ailleurs, il convient de constater que le CHR sous-entend et confirme par ces dires que Madame S. a été mutée en horaire de jour à titre de sanction, et non simplement dans un objectif de réduction de coûts.

(iv) Quant au reproche formulé à l'égard de Madame S. concernant des menaces qu'elle aurait proliférées

12.

Enfin, le CHR reproche à Madame S. : qu'elle aurait menacé des collègues de travail par téléphone le 4 et 10 août 2015.

Encore une fois, il convient de constater que cette affirmation est formellement contestée par la concluyente et que le CHR n'apporte aucune preuve de cette affirmation, hormis des témoignages dont la véracité est formellement contestée (pièce n° 20 à 21 bis de la partie adverse). Il s'agit là de simples allégations faites par des personnes qui ont toujours ouvertement fait preuve de mépris et de haine à l'égard de la concluyente. La force probante de ces témoignages est donc très faible.

13.

Compte tenu de ce qui précède, il convient de constater que le CHR avance des reproches/affirmations non avérées et ne démontre aucunement la preuve de ces différentes prétentions. En réalité, il semblerait plutôt que le CHR a tout fait pour trouver un motif lui

permettant de se séparer de la concluyente à moindre frais. Il apparaît très clairement que lesdits reproches ont été construits de toute pièce pour les besoins de la cause et ne correspondent pas à la réalité des faits.

Le fait que Madame S. n'avait déjà plus accès au bâtiment du CHR (son badge avait été désactivé) juste avant l'entretien du 11 août 2015 qui a entraîné son licenciement pour motif grave, démontre bien que, peu importe la version des faits de la concluyente par rapport à la parution de l'article précité dans le journal La Meuse, le CHR avait l'intention ferme de licencier Madame S.

Le licenciement pour motif grave du 11 août 2015 est donc irrégulier et non fondé. »

En ce qui concerne les faits constitutifs du motif grave La partie défenderesse fait quant à elle valoir ce qui suit en termes de conclusions :

« 18. L'article de presse du 8 août 2015 présente le passage de Mme S. en horaire de jour comme étant une conséquence de l'altercation intervenue dans la nuit du 29 au 30 mai 2015 avec Mme A. Bien plus, Mme S. interviewée par la journaliste, indique que cette modification d'horaire était une sanction à son encontre :

« Ca fait 8 ans que je faisais les nuits, on m'a enlevé de mon service. Alors que je suis victime, c'est pourtant moi qui suis punie » (pièce 13).

Alors que la suppression de l'horaire de nuit est prévue depuis plusieurs mois et intervient dans un contexte global de réorganisation dont Mme S. était informée, cette dernière a sciemment tenu à la journaliste des propos erronés : elle a soutenu que son passage en horaire de jour était une sanction suite à l'incident survenu avec Mme A.

Mme S. prétend qu'elle n'a pas tenu à la journaliste les propos que celle-ci lui prête dans son article. Cette allégation n'est pas crédible : la journaliste a spécifiquement utilisé des guillemets en retranscrivant les propos de Mme S., indiquant ainsi qu'il s'agissait bien d'une reproduction fidèle des propos tenus par Mme S. De plus, elle était au courant de très nombreux détails, dont certains personnels à Mme S. Il n'est donc pas crédible de soutenir, a posteriori que les propos litigieux n'émanent pas de cette dernière.

Il est étonnant que la journaliste de La Meuse soit parfaitement au courant du nombre exact d'années durant lesquelles Mme S. a effectué du travail de nuit, si ce n'est sur la base des dires de Mme S. elle-même. En termes de conclusions, on parle d'ailleurs erronément de 30 ans (page 2). Mme S. travaillait de nuit depuis 2007, soit depuis 8 ans (pièce 28).

Il est également troublant de constater que les propos de l'article de La Meuse concordent parfaitement avec l'exposé de faits de Mme S. dans ses conclusions, voir même que l'article utilise des expressions parfaitement identiques à celles de Mme S. (nous soulignons) :

« Sylvie [prénom d'emprunt] prend même la nouvelle sous son aile, pour l'intégrer au mieux. Mais des petites dissensions font leur apparition » (article de La Meuse, pièce 12).

« Madame S. a pris Madame A. sous son aile, afin de l'intégrer au mieux au sein du service. Toutefois, des petites dissensions s'étaient fait ressentir entre Madame A. et certains de l'équipe » (conclusions de Mme S. p.2)

Ou encore :

« Sylvie préfère, dit-elle ne pas s'en mêler. [...] Je marchais dans le couloir quand elle s'est dirigée vers moi, et a commencé à me poser des questions sur un différend entre certains collègues. Je lui ai répondu que je n'étais pas là et que je n'avais rien à voir dans cette histoire. [...] Elle m'a empoignée et collée au mur. Afin de ne pas riposter, j'ai donné un coup de poing dans le mur derrière elle. Suite à cette empoignade, j'ai ressenti des douleurs au niveau de l'épaule droite. » (Article de La Meuse, pièce 12)

« Madame A. s'est dirigée le 29 mai 2015 vers Madame S. pour lui poser différentes questions concernant un différend survenu au sein de l'équipe. Madame S., ne souhaitant pas s'en mêler, a préféré ne pas répondre aux

questions posées par sa collègue. Madame A [...] s'est alors précipitée sur Madame S [...], l'a empoignée et collée au mur. Afin de ne pas riposter, Madame S [...] a donné un coup de poing dans le mur qui se trouvait derrière Madame A [...]. [...] Suite à cette empoignade, Madame S [...] a ressenti des douleurs au niveau de son épaule droite » (conclusions p.2)

Enfin, Mme [...] a admis qu'elle considérait que le passage en horaire de jour constituait une sanction à son égard, comme exposé dans l'article de presse.

La version des faits de l'article de La Meuse colle donc en tout point à celle de Mme S [...]. Les faits décrits de façon tout à fait subjective ne pourraient pas avoir été décrits par une autre personne. Elle ne peut valablement soutenir qu'elle n'aurait pas tenu ces propos à la journaliste.

19. Outre le fait qu'il est légitime de reprocher à un agent d'exposer des problèmes internes à la relation de travail dans la presse, la version des faits fournie est inexacte et de nature à porter atteinte à l'image et à la réputation du CHR.

En aucun cas, la concluyente ne l'a « punie » suite aux faits en la faisant passer en horaire de jour. La suppression d'une majorité des horaires de nuit a eu lieu dans le cadre de la réorganisation planifiée de longue date et qui a été accélérée suite aux faits du 29 mai 2015, pour être concrétisée dès le 1er août 2015.

Mme S [...] tente de démontrer que ces déclarations à la journaliste étaient exactes et qu'il s'agissait d'une sanction en déclarant qu'elle fut la seule, au sein du service opératoire, à ne pas avoir été mutée vers un autre service en horaire de nuit. Selon elle, tous ses collègues auraient été réaffectés au sein d'autres services de nuit. Cette affirmation est inexacte : M. C [...] est en horaire de jour, sauf le vendredi où il fait « le tard » ; Mme V [...] un horaire de jour ; Mmes D[...] et T[...] présentent une semaine la nuit au bloc accouchement et les autres semaines du mois en horaire de jour. Cela peut être vérifié au moyen des relevés de pointages de ces différentes personnes (pièce 27.1 à 27.4).

De plus, la concluyente a attribué à Mme S [...] un des deux horaires que cette dernière avait demandé. Si Mme S [...] avait repris le travail – elle est demeurée en incapacité de travail jusqu'au jour du licenciement –, elle aurait bénéficié d'un horaire de matin (6h-13h36).

En effet, la lettre envoyée le 2 octobre 2014 en vue de la réorganisation du travail mentionnait explicitement que :

« Nous vous demandons de communiquer vo(s) préférence(s) en complétant le talon en réponse ci-joint » (nous soulignons).

Contrairement à ce que Mme S [...] prétend en termes de conclusions, les travailleurs n'étaient pas obligés de mentionner un deuxième choix « pour le cas où le premier ne pourrait pas être accordé au travailleur en question ». La lettre précisait uniquement qu'il était conseillé de choisir plusieurs horaires, afin de permettre une plus large satisfaction des préférences (pièce 10).

Il n'y avait donc aucune obligation, et l'objectif était de pouvoir satisfaire la majorité des agents, tout en sachant que ces horaires seraient attribués en fonction des besoins du service.

Il convenait ensuite d'entourer le/les horaire(s) souhaité(s) sur le talon de réponse. Mme S[...] a précisé son ordre de préférence, à savoir « en 1er □ 22h - 5h36 ; en 2ème 6h □ 1h36 ».

La concluyente a donc attribué à Mme S [...] un des deux horaires proposés par cette dernière. Si cela a été subjectivement ressenti comme une sanction par Mme S [...] cela ne peut pas objectivement être considéré comme tel et cela ne peut justifier que Mme S [...] en fasse état dans la presse.

20. De tels faits sont de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance entre le CHR et Mme S ; et ce, d'autant plus lorsqu'ils sont analysés à la lumière des faits antérieurs tels que décrits ci-dessous.

21. Alors qu'elle était en incapacité de travail, Mme S a été présente aux alentours du bloc opératoire le 26 juin 2015 à 22h12, comme en atteste le relevé des pointages/accès (pièce 19). Mme S explique sa présence au sein du CHR par l'admission de son frère le même jour aux urgences de l'hôpital, après une tentative de suicide. La visite de Mme S à son frère ne justifiait toutefois aucunement sa présence au sein du bloc opératoire.

En termes de conclusions, Mme S soutient qu'elle a utilisé son badge donnant accès au bloc opératoire pour pouvoir se rendre plus rapidement aux urgences. La configuration des lieux montre que cette affirmation est fantaisiste : les urgences se trouvent au rez-de-chaussée alors que le bloc opératoire se trouve au premier étage. A considérer que son frère se soit trouvé au bloc opératoire, zone interdite au public, cela ne justifie en aucun cas qu'elle puisse elle-même s'y trouver dehors de ses heures de travail.

De même, le 7 août 2015, Mme S était également présente au sein du bloc opératoire, alors qu'elle était toujours en incapacité de travail. Ainsi, Mme G s, collègue de Mme S, atteste :

« Le vendredi 7/08, Mme G a rencontré Mme S (qui était pourtant en incapacité de travail) dans le « kotch » du bloc opératoire (avant midi, entre 10h et 11h). Par politesse, elle l'a saluée, ce à quoi Mme S lui a répondu qu'elle n'avait « pas besoin de [son] bonjour ». Cette dernière serait restée quelques minutes à cet endroit, suite à quoi elle est allée dans le couloir des vestiaires » (pièce 20).

L'entrevue que Mme S a eue le même jour avec M. F (supra, n° 6) ne justifie pas sa présence au sein du bloc opératoire.

Mme S n'avait aucune raison de se trouver à cet endroit, alors qu'elle était en incapacité de travail et qu'il existait un contexte conflictuel au sein du service, à nouveau confirmé par l'attitude de Mme S envers Mme G.

22. Le 19 juin 2015, lors de son audition en présence de M. M, de Mme P, chef d'équipe, de Mme C et de Mme W, employée administrative au sein du service d'entretien ménager, Mme S a notamment déclaré qu'elle commençait tous les jours avec 15 à 20 minutes de retard, qu'elle finissait à 5h00 et non à 5h36, comme le prévoit son horaire, et qu'elle consommait régulièrement du vin sur le lieu de travail à l'occasion de fêtes diverses.

Mme S conteste à présent avoir tenu ces propos. Le CHR propose d'apporter la preuve du contraire par toute voie de droit, en ce compris par témoin.

Mme S soutient également qu'il « suffit de consulter [le] système de pointeuse pour vérifier [elle] n'enfreint nullement son horaire de travail ».

Le relevé de pointage de Mme S révèle de nombreuses arrivées tardives, ainsi que plusieurs départs anticipés (pièce 26).

C'est donc en vain que Mme S écrit, en termes de conclusions, que le CHR ne prouve pas le fondement des reproches formulés à son encontre. Au contraire, le compte-rendu de l'entrevue du 19 juin 2015 (pièce 12) et le relevé de pointage (pièce 16) établissent ces faits.

Mme S soutient également que, « si elle avait réellement avoué de tels faits en juin 2015, il est clair que des mesures auraient été prises à son encontre sans tarder, ce qui n'est pas le cas » (pièce 17). C'est, à nouveau, inexact. Au vu des problèmes rencontrés et de l'insubordination des travailleurs du service d'entretien de nuit du bloc opératoire, la suppression de l'horaire de nuit et le passage en

horaire de jour ont été accélérés et mis en place dès le 1^{er} août 2015. Des mesures ont donc été prises immédiatement par le CHR.

Mme S. considère en termes de conclusions de synthèse que cette réaction ne serait pas suffisante et qu'il aurait été plus efficace de lui adresser une mise en demeure. Il n'appartient toutefois pas à Mme S. de décider quelle politique de sanction la concluyente doit adopter.

Par ailleurs, ce faisant, la concluyente ne reconnaît aucunement que le passage en horaire de jour serait une sanction. La réorganisation était planifiée bien avant l'incident du 29 mai 2015 et ne constituait donc pas une sanction (cfr point 19). Par contre, le fait d'accélérer sa mise en place résulte effectivement des problèmes constatés, ce qui n'a jamais été contesté pas la concluyente.

Enfin, Mme S. soutient qu'en tout état de cause, ses écarts seraient parfaitement justifiés. Selon elle, il était normal qu'elle arrive plus tard et parte plus tôt, car ses collègues faisaient des « pause cigarette » et prenaient leur douche, ce qu'elle ne faisait pas. De toute évidence, cet argument n'est aucunement pertinent : Mme S. ne peut pas invoquer le manquement d'autres collègues pour justifier les siens.

23. Mme S. conteste enfin avoir menacé des collègues par téléphone les 4 et 10 août 2016.

Ces faits sont pourtant établis.

Ainsi, Mme G., collègue de Mme S., atteste :

« Le mardi 4/08, alors qu'elle travaillait au bloc opératoire, Mme G. a reçu entre 10h30 et 12h00 un coup de téléphone de Mme Aurore S., qui l'aurait menacée de « faire brûler sa maison, avec ses enfants dedans ». Mme S. lui reprochait d'avoir à un moment laissé F. C. tout seul dans la tisanerie durant la journée du 3/08 » (pièce 20).

De même, Mme D., collègue de Mme S., atteste avoir été menacée par Mme S. et son compagnon qui lui ont déclaré que « deux ou trois collègues s'occuperaient après d'elle » (pièces 21 et 21bis).

Contrairement à ce que Mme S. déclare, il ressort des pièces du dossier que ces personnes n'avaient pas toujours fait preuve « de mépris et de haine à son égard » et que la force probante de leurs attestations ne peut être remise en cause sur cette base. Dans l'attestation rédigée par Mme D. suite à l'appel menaçant de Mme S., elle précisait qu'avant, elle s'entendait bien avec Mme S. C'est d'ailleurs cela qui a justifié les menaces : Mme D. n'aurait pas suffisamment soutenu Mme S. (pièce 21 et 21bis). Avant cela encore, lors de l'entretien du 19 juin 2015, Mme D. a déclaré qu'elle était fort liée à Mme S. et quand elle avait besoin d'aide c'est à elle qu'elle demandait et vice-versa (pièce 12). »

DISCUSSION

1. Présence au bloc opératoire le 26/6/2015 et le 7 août 2015.

Le tribunal peut comprendre que la présence de la demanderesse au sein du bloc opératoire lors d'une intervention soit certainement une faute.

Le tribunal ne comprend toutefois pas, et la défenderesse ne s'en explique pas d'ailleurs, pourquoi la présence de la demanderesse le 26 juin 2015 aux alentours du bloc opératoire où son frère devait être amené en urgence constituerait une faute. Il en est de même de

sa présence auprès de ce bloc le 7 août 2015 en même temps qu'une collègue à qui il n'a cependant été rien reproché à cet égard.

2. Non-respect des horaires et consommation d'alcool sur le lieu de travail

Dans le compte-rendu de l'entrevue 19 juin 2015 entre les membres du personnel et Monsieur M..., on note qu'interrogée à propos de ce problème de consommation d'alcool pendant les heures de prestations Madame Véronique D... a avoué que c'est déjà arrivé de fêter un anniversaire d'un membre du personnel. Des bouteilles de mousseux ou du crémant ont été servi.

Dans ce même compte-rendu on note que la demanderesse interrogée sur le même problème fait savoir qu'elle n'a jamais bu d'alcool, que s'il y en a dans les frigos de la tisanerie du bloc ce n'est jamais elles (les membres de l'équipe de nuit) qui l'ont apporté. Elle admet cependant qu'il leur est arrivé de boire du vin pendant leurs prestations pour l'anniversaire d'un membre du personnel.

Interrogé sur le même problème Monsieur François C... a déclaré que parfois ils boivent de l'alcool pendant leurs prestations pour fêter un anniversaire ou l'autre. Mais que ce n'est pas eux qui amènent les boissons mais le personnel du bloc opératoire.

Au vu de ce qui précède Le tribunal estime que non seulement la partie défenderesse n'apporte pas la preuve d'une consommation d'alcool sur les lieux de travail par la demanderesse mais qu'au surcroît il apparaît que lorsque cela a pu avoir lieu c'est à l'invite du personnel du bloc opératoire et à l'occasion d'anniversaires uniquement.

Le tribunal ne voit pas en quoi le fait de répondre à pareille invitation pourrait constituer une faute justifiant un licenciement et encore moins une faute grave.

Dans ce même compte-rendu du 19 juin 2015 il est rapporté ce qui suit de l'audition de la partie demanderesse en ce qui concerne le respect des horaires :

« M M demande si l'équipe commence à travailler à l'heure ?

Aurore dit que NON elle commence toujours avec 15 -20 minutes de retard, mais qu'elle ne fume pas donc elle ne prend pas de pause en même temps que ses collègues.

M M demande si elle respecte l'heure de fin de travail : Là aussi Aurore dit qu'elle termine aussi de travailler à 5 h (fin de travail à 5h36) car ses collègues vont prendre leur douche et pas elle. D'un air étonné Aurore dit : « Pourquoi, à quelle heure voulez-vous qu'on finisse ? »

Aurore dit qu'ils ne respectent pas les heures de pause affichées et imposées par leurs supérieurs, ils préfèrent manger avec leurs collègues aux heures qu'ils décident. Ils prennent minimum 45 minutes de pause alors que 20 minutes sont autorisées.

Corinne dit qu'elle avait demandé que chacun reste à son poste mais que cela n'est pas respecté.

Aurore répond ironiquement : « ouai ouai ouai » « quand on sera en jour on sera obligé de respecter les pauses puisqu'on sera contrôlé ».

Sur ce même problème Il est rapporté ce qui suit en ce qui concerne l'audition de

Monsieur François CC

« M M demande si les heures de travail sont respectées :

François confirme qu'ils ne commencent pas à l'heure et qu'à 5 h ils vont prendre leur douche (fin du travail à 5h36).

Il confirme aussi que les heures de pause ne sont pas non plus respectées. Il ne fume pas mais accompagne régulièrement ses collègues qui vont fumer, pour lui, prendre l'air.

Il confirme que chacun ne reste pas à son poste, malgré les demandes de leur chef d'équipe. »

De ce qui précède il ressort clairement que les manquements reprochés à la demanderesse sont le fait de toute l'équipe de travail et apparaissent être plus le fruit d'un management déficient que d'un comportement réellement fautif de la part du personnel et de la demanderesse en particulier.

Le Tribunal observe par ailleurs qu'ensuite de ces auditions il n'apparaît même pas que la partie défenderesse aurait procédé à des mises en garde à l'égard du personnel à ce sujet.

Le Tribunal estime que les faits ici dessus reprochés à la demanderesse sont non fondés et manifestement invoqués pour les besoins de la cause afin d'étoffer le motif réel du licenciement à savoir la parution dans le journal la Meuse d'un article sur l'incident qui a opposé la demanderesse à une de ses collègues.

Ce qui a manifestement irrité la partie défenderesse est le fait que la demanderesse ait présenté sa mutation en service de jour comme une punition injustement infligée.

Il y a tout d'abord lieu de remarquer que c'est le journal LA MEUSE, par l'intermédiaire d'un de ses journalistes manifestement en mal de copie, qui a contacté et sollicité la partie demanderesse et non l'inverse.

En parlant d'avoir été punie, la demanderesse n'a fait qu'exprimer légitimement un ressenti pas forcément infondé d'ailleurs puisque interrogée sur ses préférences en matière de prestations, elle avait clairement fait part de sa volonté de rester en régime de nuit et qu'aucune explication ne lui a véritablement été donnée sur les raisons de ce changement qui manifestement n'atteignait qu'elle au sein de l'équipe de nuit.

Le Tribunal estime que la partie demanderesse n'a commis ici aucune faute et que s'il devait y avoir eu atteinte à l'image de l'hôpital, la faute en incombe avant tout à l'organe de presse qui a fait une présentation racoleuse pour ne pas dire trompeuse (à lire le titre et au vu de la grandeur des caractères on s'attend à ce qu'il y ait eu une véritable mise à sac du bloc opératoire) d'un événement somme toute banal et qui participe de la vie des entreprises.

Le Tribunal considère également qu'en estimant qu'il y avait en l'occurrence matière à un licenciement pour motif grave la partie défenderesse n'a pas agi en bon père de famille mais a réagi impulsivement en faisant un usage inapproprié et abusif de son droit de licencier.

Le Tribunal ne peut suivre la partie défenderesse lorsqu'elle soutient que la demande d'indemnisation pour licenciement abusif serait prescrite du fait que dans l'acte introductif d'instance, ce qui était postulé était une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) et non une indemnité pour licenciement abusif.

En effet, en l'espèce, la demande en réparation du dommage pour licenciement abusif est bien fondée sur les mêmes faits que la demande en réparation du dommage pour licenciement manifestement déraisonnable.

La saisine du juge s'étend à l'ensemble des faits qui servent de base à la prétention du demandeur, sans avoir égard à sa qualification juridique.

Cette demande est typiquement une demande additionnelle virtuellement comprise dans la demande originaire au sens de l'article 807 du Code judiciaire et qui bénéficie, en conséquence, de l'interruption de prescription résultant de la citation originaire (Cass., 4 mai 1990, Pas., 1991, p. 226 ; Cass., 24 avril 1992, Pas., 1992, p. 74).

PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable et fondée,

En conséquence, condamne la partie défenderesse au paiement des sommes suivantes :

- Un montant de 30.215,13 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 9 mois et 10 semaines de rémunération;
- 2.495,92 euros bruts provisionnels à titre de prime de fin d'année, double pécule de vacances au prorata temporis pour l'année 2015 ;
- 16.032,52 euros , évalué ex aequo et bono, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif;
- Condamne également la partie défenderesse au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les montants précités ;
- Condamne la partie défenderesse à fournir les documents sociaux et fiscaux dûment rectifiés dans le mois de la signification du jugement à intervenir, sous peine de devoir une astreinte de 25 euros par jour et par document manquant ;
- Condamne la partie défenderesse aux dépens de l'instance soit la somme de 3000 euros étant l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la **Deuxième chambre** du **Tribunal du Travail de Liège, division Liège**, composée de MM.:

M. Michel VANGOETHEM,	Vice-Président, présidant la chambre,
M. Yves RENTMEISTER,	Juge social au titre d'employeur,
M. Georges REQUENA-BEUCKX,	Juge social au titre d'ouvrier,

Les Juges sociaux,	Le Vice-Président,
--------------------	--------------------

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **NEUF OCTOBRE DEUX MILLE DIX-SEPT** par Monsieur Michel VANGOETHEM, Vice-Président, présidant la chambre, assisté de Stéphanie JEUGMANS, greffier délégué,

Le Greffier délégué,	Le Vice-Président,
----------------------	--------------------