

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Onzième chambre du 18/06/2020**

**En cause:**

**L'ASBL FONDS ET SERVICES SOCIAUX - RESEAU SOLI DARIS,**  
Inscrite à la BCE sous le numéro 0405.930.9447  
Dont le siège social est sis rue André Renard 1 à 4040 HERSTAL

Partie demanderesse,  
*ayant comme conseil Maître CRA HAY Paul, avocat, à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57, et ayant comparu par Maître BABILONE Pascale, avocat*

**Contre :**

**Monsieur F**  
Dont le numéro national est le .....  
Domicilié rue .....

Partie défenderesse,  
*ayant comparu par son conseil Maître FRANCHIMONT Jean-Dominique, avocat, à 4000 LIEGE, rue Beckman 25*

**L'ORGANISATION SYNDICALE FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL EN Belgique, en abrégé FGTB,**  
Dont les bureaux sont sis rue Haute 42 à 1000 BRUXELLES

Partie intervenante,  
*ayant comparu par son conseil Maître FRANCHIMONT Jean-Dominique, avocat, à 4000 LIEGE, rue Beckman 25*

e=3  
Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en  
matière  
Vu l'ordonnance du 07/47/17  
Vu les pièces du dossier de  
.....  
Geffier,  
2020 et - 6 JUN  
Fouy  
...

---

Vu les conclusions des parties

Entendu les conseils des parties en leurs dires, explications et moyens à l'audience du 11/06/2020

Vu la non-conciliation des parties;

### **LES FAITS**

Le défendeur a travaillé en qualité de brancardier pour le compte de la partie demanderesse à partir du 6/1/2014

Figure au dossier de la partie demanderesse un document écrit entièrement de la main du défendeur aux termes duquel :

*« Je soussigné . .reconnais que mon attention a été attirée sur le fait que je suis tenu au secret professionnel pour toutes les questions intéressant les malades et leurs familles et cela conformément à l'article 498 du code pénal.*

*Je sais que ce secret professionnel vaut autant pour les questions d'ordre purement médical que pour toutes les autres questions, informations ou faits qui viendraient à ma connaissance à l'occasion de mon activité ou de ma présence dans les services de l'association.*

*Je sais également que je m'expose au congédiement immédiat sans indemnité et à des poursuites judiciaires au cas où je ne respecterais pas le secret professionnel dont je suis dépositaire par mon état et ma profession... »*

Par courrier recommandé daté du 9/3/2020, le directeur général de la partie demanderesse notifie au défendeur son licenciement immédiat pour faute grave:

*« ..En date du 6/3/2020, j'ai été informé des faits suivants :*

*– A l'occasion d'un achat dans la librairie-sandwicherie située en face de la clinique, vous avez expliqué qu'un cas d'une maladie atteint de covid 19 avait été transféré au CHU du Sart Tilman. A la suite de cette déclaration, la rumeur a immédiatement circulé au sein de l'hôpital et est devenue un sujet de discussion de la librairie.*

*– Cela a engendré des réactions au sein du personnel qui a pensé que nous ne les avons pas informés du fait qu'un cas était présent dans clinique. C'est en investiguant pour connaître l'origine de cette rumeur que nous avons recueilli un témoignage d'un membre du personnel présent dans la librairie.*

*– Vous avez reconnu les faits, mais en les minimisant, nous expliquant que vous n'aviez pas parlé d'un cas avéré, mais d'une suspicion de cas..;*

*Par ces motifs, je considère d'une part qu'il y a dans votre chef une rupture du secret professionnel auquel vous vous étiez engagé lors de votre entrée en fonction dans notre institution et d'autre part un comportement préjudiciable au bon fonctionnement de l'institution et délétère en termes de communications vis-à-vis de la population durant une période particulièrement sensible. Ces faits constituent une faute grave... »*

Le défendeur dépose à son dossier un document daté du 15/11/2019 dans lequel il se porte candidat pour les élections sociales 2020.Ce document mentionne notamment : « ..Il n'est pas nécessaire d'informer votre employeur. Veuillez retourner ce document à votre secrétaire régional.. »

L'organisation syndicale de la partie défenderesse a déposé sa liste de candidats pour les

---

élections sociales le 6 mars à 11h 30. Un message a averti l'employeur du dépôt de la liste le 7 mars à minuit. Le défendeur figure sur cette liste comme candidat ouvrier au CPPT

Dans un courrier daté du 10/3/2020( signé pour le compte du directeur général par le DRH et le directeur opérationnel de la partie demanderesse) la partie demanderesse décrit la chronologie des faits ayant abouti au licenciement le 5 mars 2020 à 17h

« ...J'ai été informé des faits immédiatement par téléphone par monsieur W qui après concertation vous a notifié sur le champ la rupture de votre contrat de travail pour faute grave...  
.Eu égard au contexte des faits énoncés ci-dessus, nous constatons que vous vous êtes porté candidat pour faire échec à votre licenciement pour motif grave et bénéficier ainsi abusivement de la protection légale réservée aux candidats délégués du personnel par la loi du 19/03/1991. En cas de maintien de votre candidature, nous en contesterons la légalité devant le Tribunal du Travail... »

Par courrier daté du 17 mars 2020, le défendeur conteste formellement l'existence d'un motif grave et sollicite sa réintégration conformément à l'article 14 de la loi du 19/03/1991

Le 21/3/2020, la partie demanderesse accepte la réintégration sous la réserve de l'introduction et de la poursuite de la procédure visée aux articles 4 et suivants de la loi du 19/03/1991 et de l'introduction du recours contre la candidature compte tenu de son caractère abusif

La partie demanderesse sollicite dans ses conclusions:

– A titre principal, la suspension de la procédure dans l'attente du caractère définitif de la liste de candidats au CPPT déposée par la FGTB le 6 mars 2020 dans le cadre des élections sociales 2020 ou à tout le moins jusqu'à une décision coulée en force de chose jugée concernant le caractère abusif de la candidature de monsieur F dans le cadre du recours de l'employeur sur base de l'article 39 par 2 de la loi du 2/12/2007 relative aux élections sociales

– A titre subsidiaire la reconnaissance que les faits notifiés par la lettre du 9/3/2020 sont constitutifs de motif grave permettant la rupture immédiate du contrat de travail

La partie défenderesse considère dans le dispositif de ses conclusions que l'action est recevable et non fondée

### **RECEVABILITE**

L'action est recevable

### **FONDEMENT**

#### Quant à la demande de suspension

La loi du 23/04/2020 relative à la crise sanitaire a considéré que les dispositions en rapport avec la protection particulière contre le licenciement des délégués du personnel et des candidats délégués prévues par la loi du 19/03/1991 restaient d'application pendant la suspension de la procédure électorale ; qu'en l'espèce aucune dérogation à cette règle n'est d'application

Il est certain que l'employeur peut contester les listes de candidats dans les cinq jours qui

---

suivent le délai pour l'introduction des réclamations prévu à l'article 37 al 1 de la loi du 4/12/2007 soit à X plus 52(Article 39 par 2 de la loi du 4/12/2007)

La protection démarre en raison de la candidature mais d'une manière rétroactive. Elle débute 30 jours avant le jour X alors que la candidature en elle-même n'interviendra qu'à X plus 35. En conséquence le futur candidat est protégé avant même que l'employeur et éventuellement lui-même ne sache qu'il se présentera aux élections. Cette période de protection est qualifiée pour ce motif de période occulte de protection ..... Le travailleur irrégulièrement licencié pendant la période occulte et lui seul peut donc être candidat ,nonobstant le fait qu'il ne sera plus occupé sous contrat de travail à la date des élections

(Sophie Remouchamps ; Elections sociales 2020; études pratiques de droit social ;Kluwer, 2019 page 191 et 192)

Dans la mesure où le Tribunal refuserait d'autoriser le licenciement pour motif grave, la partie demanderesse conserverait la possibilité de prouver le caractère abusif de la candidature; l'indemnité prévue à l'article 17 ne pourrait être postulée qu'une fois la candidature définitive acquise

Aucune contrariété de jugement ne pourrait survenir entre un jugement statuant sur la reconnaissance du motif grave et le jugement statuant sur le caractère abusif de la candidature

La demande de suspension de la procédure est non fondée

#### **Quant au respect du délai de trois jours**

En l'espèce la partie demanderesse a procédé au licenciement le 5 mars; que les motifs du licenciement ont été notifiés le 9 mars

La demande en réintégration a été introduite le 17 mars; demande acceptée sous réserve de la poursuite de la procédure suivant la loi de 1991 et sous réserve de l'introduction d'une procédure en élection sociale

La requête en autorisation a été adressée au Tribunal le 24/03/1991

L'acceptation sous réserve de la réintégration a été adressée le 21/03/2020 Le

délai de trois jours prévu par la loi de 1991 est respecté

#### **Quant à la personne compétente pour licencier**

Monsieur T exerce la gestion journalière au sein de la partie demanderesse

Ce dernier explique qu'il a donné mandat à messieurs B et W pour notifier le congé le 5 mars

La mandat a été expressément ratifié le 9 mars soit endéans le délai de trois jours de la connaissance du fait

Le congé a bien été donné par la personne compétente au regard de la loi

---

**Quant à l'existence de la réalité du motif grave**

La partie demanderesse dépose en pièce 8 de son dossier une attestation d'une auxiliaire en stérilisation de matériel :

*« . ;Ce jeudi 5 mars 2020, j'étais à la librairie. Des personnes discutaient des problèmes de pénurie de masques dans les pharmacies.*

*Un brancardier a pris la parole pour dire que nous avons un cas positif de coron avirus qui était en réa qu'il allait être transféré au CHU.*

*Il a aussi précisé que nous avons aussi 2 cas de suspicion.*

*De retour dans le service les filles ont demandé à la chef si elle était au courant. Elle a demandé une anesthésiste qui a téléphoné en réa pour avoir des infos parce qu'il fallait rassurer l'équipe.*

*Lors de mon audition à la direction, j'ai pu identifier monsieur Jean Paul F. Je savais qu'il était brancardier mais je ne connaissais par son nom; j'ai pu le reconnaître sur photo... »*

En pièce 21 de son dossier figure une attestation d'un directeur médical :

*« . ;En date du 5 mars 2020, j'ai été interpellé par la responsable du bloc opératoire elle-même interpellée par les infirmières du bloc opératoire qui étaient scandalisées par ce qu'elles avaient entendu à la sandwicherie concernant un patient covid qui allait être transféré au CHU. Elle voulait vérifier l'information car elle était choquée de devoir apprendre la présence d'un cas de malade covid par des discussions à la sandwicherie.. »*

**Il** semble établi que le 5 mars, le défendeur a à tout le moins parlé à la sandwicherie de cas suspects de covid et de transfert du CHU. Aucun nom de patient n'a été fourni. Il est également certain que les informations fournies par le défendeur ont engendré des questionnements par des infirmières scandalisées

**-Existence de violation du secret professionnel**

Même si le secret professionnel s'applique aux professions paramédicales et que le défendeur reconnaît être tenu par le secret professionnel dans son écrit du 9/1/2014 il faut tout d'abord constater que la partie demanderesse n'a pas déposé plainte au pénal

La partie demanderesse explique que l'information fournie le 5 mars n'était pas réelle mais face à la déclaration du défendeur qui dit avoir parlé uniquement de suspicion elle n'offre que la déclaration d'une seule personne(Auxiliaire de stérilisation) et ne demande pas d'entendre les infirmières visées par la déclaration du directeur médical

L'information communiquée par le défendeur n'était nullement publique puisqu'il l'a apprise dans un endroit non accessible au public

La partie demanderesse n'établit cependant pas une volonté consciente de révéler un secret; le défendeur n'a pas eu sur le moment la volonté d'engendrer un dommage pour la sérénité de l'hôpital

**-Violation d'un devoir de discrétion**

Le Tribunal considère qu'en parlant de cas de suspicions de covid à la sandwicherie, le défendeur a commis une faute ; qu'il a parlé de questions intéressant les malades alors que le

---

document signé en janvier 2014 le lui interdisait ; il avait obtenu ces informations en raison de son occupation et alors qu'il se trouvait dans un endroit non accessible au public

En faisant cela cependant, il n'a fourni aucun nom de malade et a transmis des informations dans le cadre du stress généralisé ambiant et sans avoir l'intention d'engendrer un état de panique

Il faut constater que dans le cadre de la pandémie tout à fait exceptionnelle en cause, les autorités fédérales et chaque entité concernée ont mis en place un système de communication pour conscientiser et pour rassurer les acteurs du problème ainsi que la population

Cette communication était destinée à empêcher la diffusion de rumeurs dont le risque de propagation n'était pas négligeable

Le comportement du défendeur n'était pas susceptible de rompre les relations de confiance avec la partie demanderesse eu égard à l'absence d'intention méchante et d'imprudence gravement fautive

**PAR CES MOTIFS,**

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable et non fondée

Condamne la partie demanderesse aux dépens liquidés et taxés à 1320 euros pour la partie défenderesse

**AINSI jugé par la Onzième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

CAPRASSE MYRIAM,  
TAQUET DOMINIQUE,  
VANVINKENROYE MICHEL,

Président de Division, présidant la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **18/06/2020**  
**par CAPRASSE MYRIAM**, Président de Division, présidant la chambre, assistée de **FRAITURE EDWIGE**, Greffier,

**Le Président les Juges sociaux et le Greffier,**

