numéro de répertoire
2022/
date du jugement
14/02/2022
numéro de rôle
R.G. : 21/ 326/ A

expédition		
délivrée à le €	délivrée à le €	délivrée à le €

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

E
Domiciliée

Partie demanderesse, comparaissant personnellement et assistée par son conseil, Me BRUYERE JEAN-PHILIPPE, avocat, à 4000 LIEGE, Avenue Constantin de Gerlache, 41,

Contre :

SA LES ACACIAS, (BCE: 0454.210.913),
Dont le siège social est situé rue du Vicinal, 81 à 4400 FLEMALLE

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Me RIJCKAERT OLIVIER, avocat, à 1050 IXELLES, Avenue Louise, 65/11, et ayant comparu par Me S. VANBUNNEN, avocat

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 1/2/2021 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue le 9/3/2021;
- les conclusions des parties ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **10/1/2022**.

Vu l'absence de conciliation des parties ;

1. Les faits et la demande

Madame E a travaillé au service de la SA Les Acacias, ci-après la société, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à partir du 1er août 2018, puis dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à partir du 1er novembre 2018.

La société est une maison de repos et de soins privée qui compte 95 résidents. Madame E y était engagée en qualité d'auxiliaire de soins à raison de 34 heures/semaine.

Suite à l'épidémie de covid-19 qui débute en mars 2020, la société a mis en place des mesures sanitaires très strictes à l'attention de son personnel, dont notamment :

- Lorsqu'un contact avec un résident est nécessaire en raison de soins, le membre du personnel doit porter un masque buccal et une blouse jetable ;
- La prise de la température des membres du personnel au début et à la fin de chaque service ;
- L'obligation de porter un masque de type « chirurgical » dès l'arrivée dans les locaux de la résidence et durant toute la durée du service ;
- L'obligation de porter un masque de type « FFP2 » lorsque le membre du personnel a été en contact avec une personne positive au COVID-19 et jusqu'à la réception d'un test de dépistage négatif ;
- L'obligation d'informer la direction de la résidence lorsqu'un membre du personnel présente des symptômes du COVID-19 ;
- Le placement en quarantaine des membres du personnel testés positifs, ou présentant les symptômes du COVID-19 ;
- La limitation du nombre de membres du personnel dans les vestiaires, le fumoir, la salle de garde, la salle de pause et la buanderie ;
- L'affectation des membres du personnel à une seule zone d'activité (un étage, un service), afin de limiter les contacts avec l'ensemble des résidents.

Ces consignes sont indiquées dans le cahier de rapport, sont rappelées lors de chaque prise de service et des panneaux de prévention sont affichés dans les couloirs de la résidence.

Depuis le début de l'épidémie de COVID-19, Madame E est affectée exclusivement au service situé au rez-de-chaussée de la résidence.

En juillet 2020, alors que Madame C , infirmière en chef, fait le tour des chambres afin de saluer les résidents, elle constate que Madame E est occupée dans la chambre d'une résidente à procurer des soins à celle-ci sans porter correctement son masque buccal. Elle demande alors à Madame E de remettre son masque (couverture de la bouche et du nez) et lui rappelle les règles applicables en matière sanitaire.

Le 13 octobre 2020, Madame L arrive pour débuter sa prestation de travail et prévient Madame C , infirmière en chef, et Madame Pl Directrice de la résidence, du fait qu'elle souffre de symptômes grippaux.
Elle preste sa plage horaire de travail telle que prévue pour la journée du 13 octobre 2020.
Le lendemain, elle revient pour effectuer sa plage horaire qui débutait dans l'après-midi. Mais elle quittera son service prématurément en raison de son état de santé.

Le 15 octobre 2020, Madame E se soumet à un test PCR de dépistage Covid et introduit un certificat médical. Elle reçoit les résultats de son test deux jours plus tard, le 17 octobre 2020 qui révèlent qu'elle est positive au COVID-19. Elle est alors immédiatement placée en quarantaine jusqu'au 23 octobre inclus.

Suite au résultat positif du test PCR de Madame E , le jeudi 22 octobre 2020, les membres du personnel et les résidents sont également soumis à un test de dépistage.
Le dimanche 25 octobre 2020, Madame P , la directrice, prend connaissance des résultats des tests effectués le 22 octobre 2020.
Il en ressort que :

- 43 résidents sont contaminés au COVID-19, dont 15 résidents qui résident au rez-de-chaussée de l'établissement où Madame E est affectée ;
- 9 membres du personnel sont contaminés au COVID-19.

Le dimanche 25 octobre 2020, sur la base des résultats des tests, Madame P convoque une réunion avec les travailleurs présents dans la résidence et avec Madame C dans le but de comprendre la cause et l'origine de ce « cluster » et de déterminer les actions à mettre en place pour gérer la situation et l'avenir.
Madame E ne travaillait pas le 25 octobre 2020.
Lors de cette réunion, plusieurs travailleurs informent Madame P que Madame E ne portait pas correctement, voire pas du tout, son masque au contact des résidents.

Le 26 octobre 2020, un entretien a lieu entre Madame P et Madame E
Au terme de cet entretien, Madame E est licenciée pour motif grave. La société adresse le même jour un courrier recommandé à Madame E pour lui communiquer cette décision.
Par courrier recommandé du 29 octobre 2020, la société notifie à Madame E les motifs du licenciement.
Ce courrier se termine comme suit :

« le 26 octobre 2020, nous avons ainsi acquis la certitude que :

- *Vous avez gravement enfreint les instructions sanitaires et mesures de précaution en vigueur ;*
- *Vous avez à plusieurs reprises retiré votre masque lorsque vous entriez dans la chambre de résidents ;*
- *Vous avez gravement mis en danger la santé des résidents alors que vous étiez, en votre qualité d'auxiliaire de soins, chargée de la préservation et de la surveillance de la santé des résidents ;*
- *Vous avez potentiellement provoqué la propagation du Coronavirus Covid 19 au sein de notre résidence.*

Ces manquements rompent immédiatement et définitivement la confiance que nous avions placée en vous.
Ils constituent un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, justifiant votre licenciement sans préavis, ni indemnité. »

Un échange de courriers s'en suit entre le syndicat de Madame E et la société.
Au terme de cet échange, Madame E prend acte du fait que le délai de 3 jours requis par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a bien été respecté mais conteste le fondement du motif grave qui lui est reproché.
Elle a donc introduit la présente procédure par requête remise au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 1er février 2021.

Par cette requête, elle demande de condamner la société à lui payer :
• 7.791,26 EUR bruts, à titre de d'indemnité compensatoire de préavis ;
• 291,61 EUR bruts, à titre de rémunération des deux jours fériés situés dans les 30 jours suivants la fin du contrat de travail ;
• 809,05 EUR bruts, à titre de prime d'attractivité à la sortie ;
• 992,17 EUR bruts, à titre de prime de fin d'année à la sortie ;
• 1 EUR provisionnel, à titre de prime COVID ;
sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité ;

Par ses dernières conclusions, elle formule les mêmes demandes en précisant le montant de la prime COVID qu'elle évalue à 709,08 € et qui se subdivise en :
- prime de solidarité de 268,42€ (=300€ x 34/38),
- prime d'encouragement de 440,66 € (= 985€ x 34/38 x 1,5/3).

Elle demande d'assortir la décision à intervenir de l'exécution provisoire sans possibilité de caution ni de cantonnement et de condamner la société aux dépens qu'elle liquide à l'indemnité de procédure de 1.430 € ainsi qu'au paiement des 20,00€ de contribution forfaitaire.

2. Position des parties

Madame E conteste la réalité des faits qui lui sont reprochés à titre de motif grave. Elle soutient qu'elle portait son masque même dans les chambres des résidents. Elle affirme que la société ne démontre pas le contraire, tout comme elle ne démontre pas que c'est elle qui serait à l'origine de la contamination au COVID détectée au sein de la résidence par les tests pratiqués le 22 octobre 2020.
Elle estime donc que son licenciement pour motif grave n'est pas fondé et que la société lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis et des autres postes qu'elle réclame.
Elle estime avoir droit tant à la prime de solidarité qu'à la prime d'encouragement qui constituent la prime COVID parce que l'objectif de ces primes est d'offrir aux dispensateurs de soins une compensation pour les efforts supplémentaires consentis lors de périodes de vagues de la pandémie.

La société estime que Madame E n'a pas respecté les mesures sanitaires mises en place et a ainsi participé à la contamination de résidents.
Elle affirme que la prime d'encouragement a été payée en cours de procédure et est donc devenue sans objet.
Elle soutient que la prime de solidarité n'est pas due car selon l'arrêté royal applicable, cette prime est due dans les secteurs de soins de santé fédéraux dont ne relève pas la société.
Elle demande de condamner Madame E au montant maximum de l'indemnité de procédure, soit 3.250,00 EUR estimant que son action est manifestement déraisonnable et témoigne d'une absence totale de remise en question de sa part, malgré la gravité de ses actes.
A titre subsidiaire sur ce point, elle demande d'ordonner la compensation des dépens,

chaque partie supportant les siens propres ; à titre plus subsidiaire sur ce point, elle demande de réduire l'indemnité de procédure au prorata des chefs de demandes sur lesquels elle aurait succombé.
A titre subsidiaire, elle demande de rejeter l'exécution provisoire du jugement à intervenir ; à défaut, elle demande de lui permettre de cantonner les sommes auxquelles elle pourrait être condamnée.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

La demande, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

3.2. Quant au fondement

3.2.1. Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

A. Rappel des principes applicables

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice[1]. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle[2].

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif[3]. Il peut, à la condition de ne pas modifier

[1] Cass., 20 novembre 2006, www.juridat.be, Cass., 3 juin 1996, www.juridat.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.
[2] Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.
[3] Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation[4].
La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge[5]. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs[6] et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé[7].

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte[8].

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé[9] ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. Il en va notamment ainsi des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat - à plus forte raison quand elle est déloyale[10], des faits de vols[11], de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage[12] ou d'autres comportements du même ordre[13].

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme[14].

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le

---

[4] Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.
[5] Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.
[6] Cass., 21 mai 1990, www.juridat.be
[7] Cass., 6 septembre 2004, www.juridat.be
[8] Cass., 1er octobre 2012, www.juridat.be, *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.
[9] Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.
[10] W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2013-2014 – Droit du travail*, Kluwer, n° 4175 et les nombreuses références citées.
[11] *Idem*, n° 4176.
[12] *Idem*, n° 4213 et 4214.
[13] *Idem*, n° 4195.
[14] Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui[15]. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

B. Application au cas d'espèce

Il est incontestable que, dans le cadre d'une pandémie comme celle du Covid-19, le respect des règles sanitaires est primordial dans le chef de travailleurs actifs dans une maison de repos et de soins où résident des personnes âgées et, en outre, pour certaines, présentant des facteurs de comorbidité.

La société reproche notamment à Madame E de ne pas avoir respecté la consigne de port du masque.

Pour étayer cette affirmation, elle dépose l'attestation de :

- Madame C , infirmière en chef, qui écrit :

  « Lors d'une réunion avec le personnel soignant (...), Mademoiselle R me signale que Melle E enlève son masque dans une chambre pendant la toilette d'1 résident. Lorsque les collègues lui font remarqués, répond « que de toute façon, si elle doit l'attraper, elle l'attrapera. »
  Les résidents (quelques résidents) me signale qu'effectivement elle baisse le masque sous son manteau[16], lors de la toilette dans la salle de bain.
  (A mon arrivée au sein de la résidence en juillet 2020) en faisant le tour des chambres pour dire bonjour, je lui avais déjà fait remarqué de remettre son masque correctement, sa réponse : j'ai chaud. Elle se trouve dans une salle de bain à proximité de la résidente. »

- Madame P , la directrice, qui écrit :

  « Madame E me paraissait respectueuse des gestes barrières, puisque à chaque fois que la croisais dans les couloirs, elle portait correctement son masque. Madame E est testée positive symptomatique le 15 octobre 2020 (...).
  Nous testons tous nos résidents le 22 octobre. Nous faisons une réunion de crise le 25 octobre lorsque nous recevons les résultats, 43 résidents sont positifs et 9

[15] Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.
[16] Sic !

membres du personnel ! (...) Lors de cette réunion, le personnel confirme qu'ils ne sont pas étonnés des résultats pour le rez de chaussée puisque 15 résidents de cet étage sont positifs et malades. Nous avions comme consigne de garder le même personnel au même étage, les résidents aux mêmes tables (...)
Ils expliquent que Mme E ne porte jamais son masque en chambre mais seulement dans les couloirs pour paraître et que quand ils lui font la remarque, elle répond si je dois l'attraper, je l'attraperais (...)
Mme C me raconte les faits parce que je ne suis pas présente lorsque notamment Mme R lui fait cette confidence. (....)
J'auditionne Mme E le 26 octobre (...) elle me confirme que le masque la gêne, qu'elle a chaud et difficile respirer et qu'elle le retire en chambre et elle fait le geste de le descendre sous son menton devant moi (...) »

- Madame R , auxiliaire de soins et collègue de Madame E à l'époque de son occupation pour la société, qui écrit :

« Au sujet de , j'ai observé qu'elle ne portait pas son masque comme il faut voir même pas du tout. Malheureusement après plusieurs réflexions faites pour le port du masque celle-ci ne réagissait pas. »

Madame E conteste formellement avoir retiré son masque lorsqu'elle se rendait dans la chambre des résidents et affirme avoir toujours respecté la consigne du port du masque.

La société, qui invoque le motif grave, a la charge de la preuve.
Force est de constater qu'elle ne rapporte pas la preuve certaine du fait que Madame E ne portait pas convenablement son masque ou ne le portait pas du tout.

Les 3 attestations déposées par la société sont rédigées par des travailleuses de cette société.
Madame R ne précise pas quand, à quelle fréquence et dans quelles circonstances elle a observé que Madame E ne portait pas ou portait mal son masque.
Madame C n'a observé personnellement qu'une seule fois que Madame E portait mal son masque. Seul cet épisode isolé est précisément établi par la société et il ne peut pas suffire à lui seul à fonder une faute grave qui rompt immédiatement et définitivement la confiance que la société avait en Madame E .
Dans son attestation, Madame C relaie des dires de résidents mais il n'y a pas de précisions quant au nombre de résidents, ni leur identité, âge, etc. Ils n'ont pas personnellement témoigné en rédigeant une attestation.
Quant à Madame F , elle se réfère à ce qui lui a été rapporté par Madame C qui a recueilli le témoignage de Madame R mais elle n'a jamais constaté personnellement que Madame E portait mal son masque ou ne le portait pas. Au contraire, elle témoigne du fait que, chaque fois qu'elle la croisait dans les couloirs, elle portait correctement son masque.
Elle affirme que Madame E lui a avoué, lors de l'entretien du 26 octobre 2020, retirer le masque quand elle était dans la chambre de résidents.
Madame E soutient ne jamais avoir fait un tel aveu lors de cet entretien et avance

qu'il n'y a pas eu de réelle audition et qu'elle avait juste été convoquée par la directrice pour qu'elle lui annonce son licenciement.

Par ailleurs, si c'était une fois dans la chambre des résidents que Madame E retirait ou abaissait son masque, au vu des règles d'organisation liées à la pandémie, on voit mal comment Madame R aurait pu le constater personnellement. En effet, le service était organisé pour qu'il n'y ait qu'une seule auxiliaire de soins à la fois dans la chambre des résidents, dès lors il n'y avait pas de raisons que Madame E et Madame R se trouvent en même temps dans la chambre d'un résident.

La société reproche encore à Madame E d'avoir grandement participé à la propagation du coronavirus au sein de la résidence du fait du non-respect des gestes barrières comme le port du masque et parce qu'elle est venue travailler alors qu'elle présentait des symptômes qui pouvaient être ceux du coronavirus et qui, au vu du résultat du test pratiqué par la suite, se sont bien avérés être liés à ce virus.

En effet, le 13 octobre 2020, Madame E arrive pour débuter sa prestation de travail et prévient Madame C infirmière en chef, et Madame P , directrice de la résidence, du fait qu'elle souffre de symptômes grippaux.
Les parties sont contraires sur les précisions à cet égard.
En effet, la société déclare que Madame E a présenté ses symptômes comme ceux d'un simple rhume en n'en déclarant aucun qui était typique du coronavirus tel que la perte de goût ou d'odorat. Elle soutient encore que c'est de sa propre initiative que Madame E a presté sa journée de travail du 13 octobre et s'est encore présenté et a entamé celle du lendemain et que la direction ne s'est pas opposée à ce qu'elle travaille dans la mesure où ses symptômes étaient présentés comme ceux d'un rhume.
Madame E , quant à elle, déclare qu'elle a bien fait état, parmi les symptômes dont elle souffrait, de perte de goût et d'odorat et que malgré cela, la directrice lui a dit qu'il s'agissait sans doute d'un rhume et lui a demandé de prester sa journée et de revenir le lendemain.
Elle a donc presté sa plage horaire de travail telle que prévue pour la journée du 13 octobre 2020.
Le lendemain, soit le 14 octobre 2020, elle revient pour effectuer sa plage horaire qui débutait dans l'après-midi. Le 15 octobre 2020, elle est mise en quarantaine par certificat médical et est soumise à un test de dépistage du covid. Le résultat positif est tombé le 17 octobre 2020. Elle est donc restée en quarantaine jusqu'au 23 octobre inclus.

Bien que les parties soient contraires sur certains détails, il n'en reste pas moins conjointement reconnu par les deux parties :

- qu'en arrivant pour débuter sa journée de travail le 13 octobre 2020, Madame E a déclaré à sa hiérarchie qu'elle présentait des symptômes, à tout le moins d'un rhume,
- qu'elle a, malgré cela, presté sa journée de travail du 13 octobre 2020 et s'est encore présentée et a entamé celle du 14 octobre 2020.

Ce déroulement, non contesté, de faits démontre une attitude fautive tant dans le chef de la hiérarchie de la société que dans le chef de Madame E

En effet, au sein d'une maison de repos et de soins où vivent des personnes âgées particulièrement fragiles face au coronavirus, il ne relève pas d'une gestion de bon père de famille pour des professionnels des soins de permettre à une auxiliaire de soins présentant des symptômes de rhume de prester son travail, surtout en ce qu'il impliquait un contact rapproché avec les personnes âgés, notamment au moment de faire leur toilette.
Quant à Madame E en tant qu'auxiliaire de soins en contact avec les personnes âgées, si même elle s'est sentie contrainte de prester sa journée de travail du 13 octobre comme la direction le lui aurait demandé, selon sa version des faits, elle pouvait se présenter chez un médecin le 14 octobre 2020 en matinée, puisque sa plage de prestation ne débutait que l'après-midi, afin d'être immédiatement écartée au vu des symptômes suspects qu'elle présentait. Elle s'est pourtant présentée le 14 octobre 2020 pour entamer sa prestation du jour et n'a consulté un médecin que le 15 octobre 2020.

Toutefois le motif grave invoqué par la société, qui en a la charge de la preuve, est la participation de Madame E à la contamination au sein de la résidence.
Pour rappel, suite à l'annonce, le 17 octobre 2020 du résultat positif au test de dépistage du coronavirus de Madame E , tous les résidents et membres du personnel ont été testés.
Sur un nombre de 95 résidents, 43 résidents étaient contaminés, dont 15 qui résident au rez-de-chaussée de l'établissement où Madame E était affectée.
Parmi le personnel, 9 membres du personnel étaient contaminés.

La société en déduit que Madame E a participé à cette contamination, notamment parce qu'elle relève qu'un peu plus d'un tiers des résidents contaminés résident au rez-de-chaussée, niveau où était affectée Madame E
Elle rappelle que les résidents ne recevaient plus de visite de leurs proches et ne quittaient pas leur chambre à cette époque, si bien que la contamination ne pouvait provenir que d'un membre du personnel.
Cela ne suffit pas à démontrer que c'est bien Madame E qui a contaminé les résidents.
En effet, les résidents contaminés côtoyaient d'autres membres du personnel que Madame E . Il y a parmi les résidents contaminés des personnes qui occupaient une chambre à un autre étage que celui où était affecté Madame E
De plus, 9 membres du personnel étaient contaminés et l'origine de la contagion pouvait tout autant provenir d'un de ces membres.

Dès lors, la société ne rapporte pas la preuve que c'est Madame E qui a grandement participé à cette vague de contagion au sein de la résidence.

Les faits reprochés à titre de motif grave ne sont pas établis.
Le licenciement pour motif grave n'est pas fondé et est donc irrégulier.
Il y a lieu de condamner la société à payer à Madame E une indemnité compensatoire de préavis.
Madame E demande un montant de 7.791,26€ bruts, correspondant à 12 semaines de rémunération, à titre d'indemnité de rupture. La société n'émet aucune contestation quant à ce montant auquel elle doit donc être condamnée.

3.2.2. Quant aux autres demandes de Madame E

Madame E demande de condamner la société à lui payer :

1) la somme de 291,61€ bruts à titre de rémunération pour les deux jours fériés situés dans les 30 jours suivants la fin de son contrat de travail :

L'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés dispose :

> *« L'employeur reste tenu de payer :*
> *(...)*
> *2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.*
> *(...)*
> *Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1 er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave ».*

Dès lors que la rupture pour motif grave est jugée non fondée, la société est tenue de payer cette rémunération dont elle ne conteste pas le montant.

2) la somme de 809,05€ bruts à titre de prime d'attractivité à la sortie :

Cette prime est due en vertu de la convention collective de travail , en abrégé CCT, du 30 juin 2006 conclue au sein de la commission paritaire des services de santé concernant l'octroi de la prime de fin d'attractivité.

Dès lors que la rupture pour motif grave est jugée non fondée, la société est tenue de payer cette prime dont elle ne conteste pas le montant.

3) la somme de 992,17€ bruts à titre de prime de fin d'année à la sortie :

Cette prime est due en vertu de la convention collective de travail du 25 septembre 2002 conclue au sein de la commission paritaire des services de santé concernant l'allocation de fin d'année.
Dès lors que la rupture pour motif grave est jugée non fondée, la société est tenue de payer cette prime dont elle ne conteste pas le montant.

4) la somme de 709,08€ à titre de prime Covid qui se subdivise en :

- prime d'encouragement de 440,66 €,
- prime de solidarité de 268,42€.

Les parties déclarent conjointement que la prime d'encouragement de 440,66 € a été

payée par la société si bien que cette demande est devenue sans objet.[17]

Concernant la prime de solidarité, celle-ci n'est pas due, car, selon l'arrêté royal applicable, cette prime est due dans les secteurs de soins de santé fédéraux dont ne relève pas la société.

En effet, l'arrêté royal du 22 décembre 2020 fixant le financement et les modalités pour l'instauration d'une prime de solidarité dans les secteurs des soins de santé fédéraux définit, en son article 3, les secteurs de soins de santé fédéraux auxquels il s'applique, comme suit : les hôpitaux soumis à la loi sur les hôpitaux, les centres de psychiatrie légale, les centres d'accompagnement pour les grossesses non désirées, les services de soins infirmier à domicile, les maisons médicales, les services pour le sang de la Croix-Rouge de Belgique.

La société avance, à juste titre, qu'elle n'est pas un de ces types d'établissements.
Elle est une maison de repos et de soins où vivent des résidents, personnes âgées et elle ne dépend pas de la compétence fédérale mais de la compétence régionale.

3.2.3. Quant à la demande subsidiaire de la société relative à l'exécution provisoire.

A. Rappel des principes applicables

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

> Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.
>
> Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.
>
> L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires.

L'article 1398 du Code judiciaire dispose que :

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

[17] Comme cela a été acté au procès-verbal de l'audience.

B. Application au cas d'espèce

La société demande de déroger au principe de l'exécution provisoire.
A défaut, elle sollicite de pouvoir cantonner les sommes qu'elle serait condamnée à payer, à la caisse des dépôts et consignation.
Elle avance les inconvénients supportés par chacune des parties si elles devaient poursuivre la récupération des cotisations sociales et autres retenues fiscales auprès des administrations compétentes en cas de réformation du présent jugement.

Ces arguments sont insuffisants pour justifier une dérogation au principe de l'exécution provisoire. Ils ne relèvent que d'une pure application des principes légaux de sécurité sociale et droit fiscal sans aucune spécificité démontrée au cas d'espèce.
Le législateur n'a pas exclu ce type de condamnations du principe de l'exécution provisoire et il n'y a donc pas lieu de s'écarter du principe énoncé à l'article 1397, alinéa 1er du Code judiciaire.

Toutefois, l'exécution provisoire ne s'oppose pas au cantonnement et rien ne justifie qu'il soit exclu en l'espèce.

4. Les dépens

Il y a lieu de condamner la société aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la valeur de la demande se situant entre 10.000,01 € et 20.000,00 € il se justifie de condamner la société à une indemnité de procédure de 1.430 €.

En vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 20€ a été avancée par Madame E et il convient de la mettre à charge de la société.

5. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours et le dit très largement fondé,

Condamne la société à payer à Madame E les sommes suivantes :
• 7.791,26 EUR bruts, à titre de d'indemnité compensatoire de préavis ;
• 291,61 EUR bruts, à titre de rémunération des deux jours fériés situés dans les 30 jours suivants la fin du contrat de travail ;
• 809,05 EUR bruts, à titre de prime d'attractivité à la sortie ;
• 992,17 EUR bruts, à titre de prime de fin d'année à la sortie ;
sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité ;

Dit le jugement exécutoire par provision,
Autorise la société à cantonner ces sommes conformément aux articles 1403 et suivants du Code judiciaire,

Dit la demande de paiement de la somme de 440,66 € à titre de prime d'encouragement devenue sans objet,
Dit la demande de paiement de la somme de 268,42€ à titre de prime de solidarité non fondée,

Condamne la société à payer à Madame E
- la somme de 1.430 euros à titre d'indemnité de procédure,
- la somme de 20,00 euros correspondant au montant de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne que Madame E a avancée au moment de l'inscription de la cause au rôle ;

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

THOMAS SANDRINE,	Juge, présidant la chambre,
MENDOLIA MIRELLA,	Juge social employeur,
THIELMANS ANDRE,	Juge social employé,

Les Juges sociaux, Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **14 février 2022** par Monique THIRION, Juge présidant la chambre, désignée à cet effet par ordonnance du Président (article 782bis du Code Judiciaire) assistée de Michèle MASSART, greffier.

Le Greffier, Le Juge.