

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE MONS

Section de La Louvière

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 OCTOBRE 2006

RG n° 8.754/03/M

Rép. A.J. n° 2876

La 4^e chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, après en avoir délibéré a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : [REDACTED], domiciliée à [REDACTED]

Demanderesse, représentée par Maître Olivier VLASSEMBROUCK, avocat à Mons.

CONTRE : LA S.P.R.L. LE COIN DU BONHEUR
(B.C.E. n°469.936.690), dont le siège social est établi à 7370 Wihéries, rue du Quesnoy n°12,

Défenderesse, représentée par Maître Jean-Pol MEYNAERT, avocat à Bruxelles.

* * * *

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- La citation signifiée à la défenderesse le 09.01.2003 par Michelle FOURNIL, huissier de justice suppléant remplaçant Georges GOREZ, huissier de justice de résidence à Elouges ;
- Le renvoi de la cause au rôle particulier de cette Chambre lors de l'audience publique du 20.01.2003 ;
- L'article 751 du Code judiciaire envers la partie défenderesse dont il a été fait application en vue de la fixation de la cause à l'audience publique du 26.01.2004, audience à laquelle la cause a, à nouveau, été renvoyée au rôle particulier de cette Chambre ;
- Les conclusions de la défenderesse reçues au greffe le 17.11.2003 ;

Copie délivrée à la
partie de la demanderesse;
Me. Wambaud
le 18 DEC 2006
J.C. Vol. 1 n° 1089
Dr E.R.L.R. Vol. 1 n° 1089

-
- Les conclusions de la demanderesse reçues au greffe le 28.09.2005 ;
 - La requête introduite en application des dispositions de l'article 750 § 2 du Code judiciaire par le conseil de la demanderesse et reçue au greffe de ce Tribunal le 08.02.2006 ;
 - La notification qui en a été faite à la partie défenderesse ainsi qu'à son conseil, en date du 01.03.2006 ;
 - Les observations de la défenderesse reçues au greffe de ce Tribunal, en date du 13.03.2006 ;
 - L'ordonnance rendue par le Tribunal sur base de l'article 750 § 2 du Code judiciaire le 21.03.2006, aménageant les délais pour conclure et fixant la date d'audience pour les plaidoiries au 25/09/2006 ;
 - La notification de cette ordonnance aux parties ainsi qu'à leurs conseils, en date du 23.03.2006 ;
 - Les conclusions additionnelles de la défenderesse reçues au greffe, par fax, le 18.04.2006 et, par courrier, le 19.04.2006 ;
 - Les conclusions additionnelles de la demanderesse reçues au greffe le 11.05.2006 ;
 - Les conclusions additionnelles en réplique et de synthèse de la défenderesse reçues au greffe le 31.05.2006, qui complètent et remplacent ses conclusions principales et additionnelles ;
 - La note de frais et de dépens déposée par le conseil de la demanderesse à l'audience du 25.09.2006 ;
 - Les dossiers des parties déposés à cette même audience.

Vu l'article 734 du Code judiciaire dont le Tribunal a fait application, sans succès, à l'audience du 25.09.2006.

Entendu les parties en leurs dires et moyens à cette même audience.

* * *

FAITS DE LA CAUSE

Madame C [REDACTED] est engagée par le home pour personnes âgées « LE COIN DU BONHEUR » le 01.04.2000.

Son contrat porte sur la fonction d'infirmière, et prévoit un travail à temps partiel (28,5 heures par semaine).

Par un avenant du 03.04.2000, les parties ajoutent à sa fonction une tâche supplémentaire (« *animation (ergo) en infirmière appliquée* »), ce qui a pour effet de lui confier un travail à temps plein (38 heures par semaine).

Le régime prévu par cet avenant aurait dû prendre fin le 30.09.2000.

Entre-temps, sa mutualité reconnaît Madame C [REDACTED] incapable de travailler à partir du 06.09.2000.

Le 02.05.2001, le médecin-conseil l'autorise à reprendre une activité limitée (conformément à l'article 100 § 2 de la loi coordonnée le 14.07.1994).

Le samedi 12.01.2002, un incident a lieu pendant le service de Madame C [REDACTED].

Selon le cahier de rapport rempli par cette dernière, une patiente a eu « *(la) jambe g(auche) accrochée ce matin, d(ouleurs) + sur le moment au (point de vue) du genou, plus de plainte par la suite* ».

Selon le témoignage de Madame R [REDACTED], « *Mme C [REDACTED] F a crié après le kinésithérapeute, il se trouvait à l'extérieur du bâtiment, pour lui montrer l'état du genou de X. J'ai également suivi celui-ci pour voir ce qui se passait. Le kiné et moi lui avons demandé comment cela était arrivé, elle nous a expliqué qu'elle avait poussé la chaise roulante, avec la dame, sans mettre les repose-pied. Les pieds de la dame touchaient donc le sol, ceux-ci ont fait frein au sol ce qui a donc coincé un de ses pieds sous la chaise roulante. Nous lui avons dit de bien surveiller l'état de son genou* ».

Madame R [REDACTED] ajoute que le lundi 14.01.2002, elle constate que Madame C [REDACTED] « *a noté « X a accroché sa jambe gauche » au rapport infirmier du 12/01. Aucun rapport n'a été signalé pour le dimanche (aucune suite). Ce jour, quand je suis arrivée dans le couloir de sa chambre, elle criait sans cesse et l'infirmière de service qui commençait la toilette de la pensionnaire se demandait pourquoi. De ce fait, j'ai analysé avec l'infirmière la situation de sa jambe :*

- *Genou gonflé, doublé de volume.*
- *Jambe battante.*

- Douleurs ++.

Nous avons appelé immédiatement son médecin traitant et celui-ci a constaté qu'il fallait une hospitalisation immédiate. L'orthopédiste de l'hôpital a été mis au courant de son entrée par le médecin traitant.

Le soir, j'ai sonné à l'hôpital pour avoir des nouvelles de X et j'ai demandé pour parler à l'orthopédiste. Celui-ci m'a informé et confirmé que le dimanche matin l'infirmière aurait dû constater sa douleur et son gonflement ».

Madame C [REDACTED], infirmière de service le lundi 14.01.2002, déclare avoir constaté ce jour-là que la patiente, lors de sa toilette, « souffrait beaucoup au niveau de son genou. A la mobilisation, elle criait. Son genou était gonflé et violacé. Lorsque j'ai appelé une collègue pour la mettre au fauteuil, la patiente s'est mise à hurler. De ce fait, j'ai appelé son médecin traitant. Elle a jugé de lui faire une radio. La patiente avait une fracture du genou. Elle a dû se faire opérer car la fracture était assez importante ».

Le Docteur HECQUET, médecin traitant, confirme « avoir constaté une fracture du membre inférieur gauche chez Madame X ce lundi 14.01.2002. La patiente présente une déformation du membre inférieur gauche avec douleur très importante empêchant toute manipulation, un gonflement important de la cuisse gauche, une jambe « ballante ». La patiente présente un syndrome vagal à la douleur. L'origine est traumatique et selon le cahier de rapport infirmier, date du samedi 12.01.2002 où la jambe gauche de Madame X a été accrochée ».

Madame C [REDACTED] est licenciée pour motif grave par une lettre portant la date du 16.01.2002, et qui mentionne comme causes de licenciement : « Pour ce samedi 12/01/2002 : négligence grave pour ne pas avoir mis les repose-pied à la chaise roulante du résident et dissimulation d'erreur de ne pas avoir retranscrit dans le rapport nursing les faits réels. Pour le dimanche 13/01/2002 : non-assistance à personne en danger pour ne pas avoir demandé un avis médical. Suivant le rapport du médecin de ce lundi 14/01, que nous avons reçu, il était impossible de ne pas constater la réalité des faits ».

Le home « LE COIN DU BONHEUR » délivre un document C4 le 28.01.2002. Celui-ci mentionne comme motif précis du chômage : « voir notification de rupture pour faute grave (lettre du 16/02/2002) ».

Par un courrier du 29.01.2002, le syndicat de Madame C [REDACTED] conteste le motif du licenciement et demande le paiement une indemnité compensatoire de préavis, au motif que :

« d'après (ses) informations :

1. *L'utilisation du repose-pied pose un problème par rapport au résident, celui-ci ayant les jambes déformées.*
2. *De plus, la rampe étant raide, il est difficile, voire dangereux, d'y descendre en chaise roulante.*
3. *Les faits n'ont pas été dissimulés car un rapport oral vous a été fait.*
4. *Concernant la non-assistance à personne en danger, je ne vois pas de quoi on parle ».*

Par une lettre du 22.04.2002, le secrétariat social du home répond que son affilié « n'entend nullement revenir sur le motif du licenciement ».

- *« Il est apparu que Madame C. a commis une faute grave en ne mettant pas les pieds de la patiente sur les repose-pieds. De cette négligence, il en est résulté la fracture du fémur de la patiente. Quant à votre objection au sujet des repose-pied, son utilisation n'a jamais posé de problème particulier auprès du reste du personnel infirmier ».*
- *« Concernant (...) la rampe ayant permis de monter la patiente en chaise roulante : la Région wallonne est récemment (le 20/12/2001) venue inspecter la résidence, et n'a émis aucune critique quant à l'aménagement des lieux ».*
- *« (...) l'employeur n'a pas été mis oralement au courant des faits par Mme C. Celle-ci en a uniquement parlé au kinésithérapeute ainsi qu'à une infirmière, tous deux hors service ce jour-là, et passant à proximité de la résidence en se rendant à un enterrement avec quelques pensionnaires. Ceux-ci lui ont conseillé de bien surveiller la patiente et d'appeler un médecin si nécessaire ».*
- *« Dans le rapport « nursing » (...), Mme C. y a seulement indiqué que « la patiente s'était cognée » - ce qui n'est pas conforme à la réalité -, et ce, sans attirer l'attention sur le fait qu'il fallait lui accorder une attention particulière (...).*

En fin de journée, Mme C. a ajouté dans le rapport « plus de plainte par la suite ». La nuit qui a suivi le jour en question, alors que deux médecins étaient présents sur les lieux (...), Mme C. n'a pas jugé bon de demander à ce que l'un d'eux examine la patiente. Or, le lendemain, une autre infirmière a immédiatement constaté que quelque chose n'allait pas, la patiente était dans un état critique. Celle-ci a dû être transportée d'urgence à l'hôpital. D'où la non-assistance à personne en danger ».

Madame [REDACTED] demande au Tribunal de condamner la S.P.R.L. LE COIN DU BONHEUR :

- A lui payer une indemnité compensatoire de préavis équivalente à trois mois de rémunération, soit 4.624,91 € bruts ;
- A lui verser des intérêts sur le montant net de cette indemnité, calculés à partir du 16.01.2002 ;
- A lui délivrer une fiche de salaire et un nouveau document C4 conformes au jugement à intervenir, sous astreinte de 15,00 € par jour et par document.

Dans sa citation, Madame C [REDACTED] demandait également la condamnation au paiement d'arriérés de salaire (jours fériés), de pécule de vacances et de frais de déplacement. En termes de conclusion, elle précise que cette demande est devenue sans objet.

Enfin, elle postule la condamnation de la S.P.R.L. LE COIN DU BONHEUR au paiement des frais et dépens de l'instance. Elle postule également que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

La demande doit être déclarée recevable.

* * *

A titre principal, la S.P.R.L. LE COIN DU BONHEUR sollicite du Tribunal qu'il déboute Madame C [REDACTED] de ses demandes et la condamne aux dépens.

A titre subsidiaire, elle sollicite la possibilité de prouver par toutes voies de droit les manquements reprochés à Madame C [REDACTED] et constitutifs d'une faute grave. Elle postule qu'en ce cas, il soit réservé à statuer quant aux dépens.

ARGUMENTS DES PARTIES

A/ Arguments de la demanderesse

A l'appui de sa demande, Madame C [REDACTED] invoque, à titre principal, la violation, par la S.P.R.L. LE COIN DU BONHEUR, de l'article 35 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail.

⇒ Cette disposition légale implique une énonciation précise des motifs graves invoqués pour licencier le travailleur. En l'espèce, c'est un courrier-type qui a été utilisé.

A titre subsidiaire, Madame C [REDACTED] excipe de l'absence de motif grave.

⇒ L'article 35 de la loi du 03.07.1978 implique l'existence d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Madame C [REDACTED] soutient qu'en l'espèce que :

- La patiente ne s'est pas fracturé la jambe le samedi 12.01.2002 mais a simplement « buté » contre le plancher en bois ;
- La patiente a été examinée par un kinésithérapeute qui n'a pas constaté de problèmes ;
- L'incident a été signalé verbalement au kinésithérapeute et à l'infirmière R [REDACTED], et a fait l'objet d'un rapport écrit. Il n'y avait aucune plainte à signaler le dimanche matin ;
- La jambe de la patiente peut avoir subi une fracture le dimanche après-midi, après la fin de son service.

En conclusion, aucune faute ne peut lui être reprochée.

⇒ Même en imaginant qu'elle a commis une faute, la sanction du licenciement pour motif grave était disproportionnée par rapport à son passé professionnel sans tâche.

Quant à la délivrance du document C4, Madame C [REDACTED] invoque deux erreurs justifiant une condamnation à en délivrer un nouveau :

- Au vu de ce qui précède, le chômage ne peut être motivé par une faute grave qu'elle aurait commise ;
- Elle rappelle avoir été occupée à temps plein du 03.04 au 30.09.2000.

B/ Arguments de la défenderesse

La S.P.R.L. LE COIN DU BONHEUR estime, pour sa part, avoir respecté l'article 35 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail.

⇒ L'énoncé des griefs est précis, a fait l'objet d'une réponse de la part du syndicat de Madame C [REDACTED], et n'a vu sa précision contestée que 3 ans et 8 mois après le licenciement.

⇒ La réponse du secrétariat social de la S.P.R.L. LE COIN DU BONHEUR à la lettre du syndicat est suffisamment claire en ce qui concerne la faute. Aucune réponse n'y a été apportée avant l'introduction du présent litige par une citation signifiée à quelques jours de la prescription. Les témoignages rassemblés indiquent que Madame C [REDACTED] a commis deux fautes graves, à savoir :

- Elle est à l'origine de l'accident, les repose-pied n'ayant volontairement pas été utilisés. Vu la gravité de la fracture subie par la patiente, son pied ne peut pas avoir simplement « buté » contre le plancher en bois. Ce n'est que plus de 3 ans et demi après les faits que Madame C [REDACTED] conteste ce point ;
- Elle n'a rien dit au kinésithérapeute ou à Madame R [REDACTED]. Cette dernière n'a découvert l'incident que le lundi 14.01.2002 en lisant le cahier de rapport. Le soir, elle a pris contact avec le médecin orthopédiste, qui lui a déclaré que Madame C [REDACTED] aurait dû se rendre compte de la gravité de la blessure dès le dimanche matin. Elle aurait dû faire appel aux médecins présents ce jour-là. Le fait qu'aucun autre collègue de Madame C [REDACTED] n'ait été inquiété est irrelevante. Elle seule a commis des fautes dont elle ne conteste ni l'existence, ni la gravité.

Par ailleurs, en ce qui concerne les autres demandes, la S.P.R.L. LE COIN DU BONHEUR fait valoir que :

- Le paiement des frais de déplacement a été régularisé ;
- Les arriérés de salaire pour des jours fériés ne sont pas dus, car Madame C [REDACTED] n'a pas travaillé pendant de tels jours ;
- Le pécule de vacances n'est pas dû.

DROIT APPLICABLE

« 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 » (Article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail).

A/ Le motif grave

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 03.07.1978 définit le motif grave comme suit :

« 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 résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions, sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond¹ :

1. L'existence d'un fait fautif² ;
2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles³.

La Cour de Cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* »⁴.

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond⁵.

Toutefois, si plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, « *le juge qui décide qu'il ne peut être tenu compte de certains faits doit néanmoins examiner si les autres faits sont suffisants pour constituer un motif grave* »⁶.

B/ La connaissance des faits

L'article 35 alinéa 3 de la loi du 03.07.1978 impose à celui qui veut donner un congé pour motif grave de le faire dans les trois jours suivant la connaissance de la faute.

¹ C. trav. Mons (3^e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be. Dans le même sens : C. trav. Liège (15^e ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C. trav. Liège (5^e ch.), 21.12.2005, *J.T.T.*, 2006, p.170 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 22.11.2005, *J.T.T.*, 2006, p.218, point B.2 ; C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, *Chr. D. S.*, 2006, p.135. Voyez aussi : V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 1996, §1048 et 1049.

² Cass., 23.10.1989, *Pas.*, 1990, I, p.215 et *J.T.T.*, 1989, p.432. Dans le même sens : C. trav. Liège (6^e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be et *Ors.*, 2005, n°2, p.28 (sommaire).

³ Cass., 09.03.1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128. Dans le même sens : C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, www.juridat.be. Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 2005, §16.

⁴ Cass., 06.03.1995, *J.T.T.*, 1995, p.281, note C. WANTIEZ.

⁵ Cass., 28.04.1997, *Pas.*, 1997, I, p.514. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, www.juridat.be (un extrait a été publié dans : *J.T.T.*, 2006, p.238). Voyez aussi : V. VANNES, *op. cit.*, §1060.

⁶ Cass., 22.05.1995, *Pas.*, 1995, I, p.528 et *J.T.T.*, 1995, p.401 ; Cass., 16.03.1987, *Pas.*, 1987, I, p.847 et *J.T.T.*, 1987, p.381.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par la connaissance de la faute et l'identité de celui qui donne le congé (en ayant cette connaissance).

Selon la Cour de Cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »⁷.

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante. C'est la connaissance effective, et non la possibilité de connaître ce fait, qui est prise en compte⁸.

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur⁹ ou une enquête¹⁰. Il n'est cependant pas obligatoire de requérir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité, de telle sorte que dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête. Ces mesures ne peuvent toutefois pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

Quant à la partie qui donne congé, il doit s'agir de l'employeur ou d'une personne mandatée par lui¹¹. A défaut, aucun congé n'a été

⁷ Cass., 22.10.2001, R.G. S990206F, www.juridat.be et *Pas.*, 2001, I, p.1676 (sommaire) ; Cass., 14.05.2001, *Pas.*, 2001, I, p.848 et *J.T.T.*, 2001, p.390 ; Cass., 06.09.1999, *Pas.*, 1999, I, p.1076 et *J.T.T.*, 1999, p.457 ; Cass., 14.10.1996, *Pas.*, 1996, I, p.983 et *J.T.T.*, 1996, p.500. Dans le même sens : Cass., 19.03.2001, *Pas.*, 2001, I, p.436 et *J.T.T.*, 2001, p.249.

⁸ Cass., 14.05.2001, *Pas.*, 2001, I, p.848 et *J.T.T.*, 2001, p.390 ; Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §68.

⁹ C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05, www.juridat.be ; C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 25.04.2006, R.G. 7.719-04, www.juridat.be ; C. trav. Mons (3^e ch.), 13.09.2005, R.G. 18.726, www.juridat.be ; C. trav. Mons (3^e ch.), 08.03.2005, R.G. 17.155-17.186, www.juridat.be ; C. trav. Mons (3^e ch.), 30.06.2004, R.G. 18.124, www.juridat.be. Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §71 à 75.

¹⁰ Cass., 17.01.2005, *J.L.M.B.*, 2005, p.1264 et *J.T.T.*, 2005, p.137 et *Chr. D. S.*, 2005, p.207, note H. FUNCK. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05 et 7.876-05, www.juridat.be ; C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, *Chr. D. S.*, 2006, p.135 ; C. trav. Mons (3^e ch.), 30.06.2004, R.G. 18.124, www.juridat.be. Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §70.

¹¹ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §52.

donné, sauf si l'employeur ratifie par la suite l'acte posé par la personne sans mandat¹².

Cette ratification peut intervenir en dehors du délai de trois jours¹³.

La partie qui donne congé doit avoir une connaissance personnelle du fait fautif. Par conséquent, il peut s'écouler un certain délai entre le jour où ce fait s'est produit et celui où la personne compétente pour donner congé en a connaissance. Ce délai doit toutefois être d'une durée raisonnable et justifiée¹⁴.

C/ Les délais

L'article 35 alinéas 3 et 4 de la loi du 03.07.1978 énonce que :

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

La loi impose donc un double délai de trois jours¹⁵ :

- Le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance de la faute.
- Le motif doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La Cour de Cassation a eu l'occasion de préciser que : *« cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la Cour du Travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des*

¹² C. trav. Liège (8^e ch.), 23.09.1999 ; R.G. 24.980/96, inédit (cité par : M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chr. D. S.*, 2001, p.231, §2) ; C. trav. Liège (4^e ch.), 27.06.1996, *J.T.T.*, 1997, p.121 ; C. trav. Liège (4^e ch.), 26.02.1996, *Chr. D. S.*, 1997, p.143, Obs. F. KURZ. Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, § 59.

¹³ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 08.09.1999, R.G. 38.005, www.juridat.be (cassé, mais pas sur ce point, par : Cass., 22.10.2001, R.G. S990206F, www.juridat.be et *Pas.*, 2001, I, p.1676 (sommaire)) ; C. trav. Mons (2^e ch.), 11.01.1999, *Chr. D. S.*, 2000, p.25, Obs. L. PELTZER ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 31.01.1996, *J.T.T.*, 1997, p.137. Contra : C. trav. Anvers, 15.06.1998, *Chr. D. S.*, 1998, p.510 (a toutefois fait l'objet d'un pourvoi en cassation).

¹⁴ Pour un exemple de délai déraisonnable et injustifié (11 jours), voyez : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05 et 7.876-05, www.juridat.be.

¹⁵ V. VANNES, *op. cit.*, §1075.

droits de la défense des parties, même si le demandeur s'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps »¹⁶.

Dans le cas où la faute invoquée serait composée d'une succession d'actes (« manquement continu »), le point de départ du premier délai de trois jours doit être apprécié sur base de l'impossibilité de poursuivre la relation professionnelle. Cette appréciation se fait par la partie qui invoque la faute grave et par les juridictions en cas de litige¹⁷.

Le délai de trois jours se calcule à partir du lendemain du jour où la faute a été connue, l'article 52 du Code judiciaire étant appliqué par analogie¹⁸.

Si la notification du congé se fait par courrier recommandé, c'est l'expédition qui doit avoir lieu dans ce délai, non la réception du courrier¹⁹.

D/ La notification

L'article 35 alinéas 5, 6 et 7 de la loi du 03.07.1978 dispose que :

« A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification ».

Le congé ne peut donc être notifié, à peine de nullité, que par lettre recommandée, exploit d'huissier ou remise d'un écrit de la main à la main. Ainsi, est nul un congé notifié par simple lettre²⁰, ou par « taxi-post »²¹.

¹⁶ Cass., 22.05.2000, *J.L.M.B.*, 2000, p.1412 et *J.T.T.*, 2000, p.369 et *Chr. D. S.*, 2001, p.259. Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §61.

¹⁷ Cass., 08.04.2002, *J.T.T.*, 2002, p.419 et *Chr. D. S.*, 2002, p.515 ; Cass., 28.05.2001, *J.T.T.*, 2001, p.389 ; Cass., 20.03.2000, *J.T.T.*, 2000, p.209. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 27.11.2003, R.G. 7.005/2001, www.juridat.be.

¹⁸ V. VANNES, *op. cit.*, §1074 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §63.

¹⁹ Cass., 14.01.1991, *Pas.*, 1991, I, p.431 et *J.T.T.*, 1991, p.153, note C. GILLES et *Chr. D. S.*, 1991, p.218. Dans le même sens : C. trav. Gand, 23.09.2003, *J.T.T.*, 2004, p.334. Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §64.

²⁰ C. trav. Mons (2^e ch.), 28.06.2000, R.G. 14.138, www.juridat.be.

²¹ Trib. Trav. Bruxelles (1^e ch.), 27.02.1989, *J.T.T.*, 1989, p.288.

La lettre recommandée et l'écrit remis en main propre doivent être signés par leur auteur. Dans le cas contraire, la notification est irrégulière²².

En l'espèce, Madame C [REDACTED] précise au terme des ses conclusions que la défenderesse lui a signifié son congé pour motif grave par courrier recommandé daté du 16/01/02.

Il est, dès lors, acquis que la défenderesse a respecté le prescrit de l'article 35 alinéas, 5, 6 et 7 de la loi du 03.07.1978.

E/ La précision des fautes invoquées

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise²³.

En effet, « *s'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave (comme du reste les autres modes de rupture) constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture de contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision* »²⁴.

Par conséquent, « *la notification de motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave* »²⁵.

Toutefois, « *l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de*

²² C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §84. Cette irrégularité ne doit pas être soulevée d'office par le Tribunal (C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 09.03.2006, R.G. 7.897-05, www.juridat.be).

²³ V. VANNES, *op. cit.*, §1063 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §98 à 102.

²⁴ Trib. trav. Mons (4^e ch.), 13.03.2006, R.G. 16.081/05/M, inédit ; Trib. trav. Mons (4^e ch.), 30.06.2003, R.G. 7.293/02/M, inédit (confirmé par : C. trav. Mons (3^e ch.), 18.01.2005, R.G. 18.789, inédit).

²⁵ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 12.01.2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7 (souligné par nous). Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; C. trav. Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C. trav. Mons (4^e ch.), 17.01.2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24.03.1980, *Pas.*, 1980, I, p.900 ; Cass., 27.02.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737 ; Cass., 08.06.1977, *Pas.*, 1977, I, p.1032 ; Cass., 02.06.1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16.12.1970, *Pas.*, 1971, p.369.

notification peut être complétée par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé »²⁶.

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « *la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification »²⁷.*

F/ La charge de la preuve

Le 8^e et dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 03.07.1978 rappelle que :

« La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Il s'agit là d'une application concrète de la règle générale de preuve prévue aux articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil.

En application de ces principes, la partie qui invoque le motif grave peut en apporter la preuve par toutes voies de droit (témoignages, présomptions, etc.)²⁸.

Toutefois, « *la preuve du motif grave doit être apportée légalement, c'est-à-dire en conformité non seulement avec les dispositions du Code civil ou du Code judiciaire qui réglementent la preuve, mais encore dans le respect des dispositions particulières, tel l'article 8.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (C.E.D.H.) qui garanti le respect de la vie privée ou l'article 29 de la Constitution qui garantit le secret de la correspondance »²⁹.*

DISCUSSION

A/ Le licenciement pour motif grave

²⁶ C. trav. Mons (2^e ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, www.juridat.be (et les références citées). Dans le même sens : C. trav. Liège (5^e ch.), 20.03.2006, R.G. 33.137-05, www.juridat.be, point 5.2.

²⁷ *Op. cit.*, §101.

²⁸ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §21.

²⁹ *Ibidem*, §24. Sur cette question, voyez aussi : R. DE BAERDEMAEKER et M. KOKOT, « Protection de la vie privée et contrat de travail », *J.T.T.*, 2006, p.1 et suivantes (plus particulièrement p.6 à 13).

A.1. La précision des motifs

En termes de conclusions et de plaidoiries, le home LE COIN DU BONHEUR expose que les motifs graves invoqués pour justifier le licenciement de Madame C [REDACTED] sont :

- Le fait d'avoir causé un accident le samedi 12.01.2002.
- Le fait que l'intéressée n'ait rien dit au kinésithérapeute ou à l'infirmière RICHEZ (le samedi 12.01.2002), ou aux médecins présents (le dimanche 13.01.2002).

Or, aucun de ces motifs n'apparaît tels quels dans la lettre du 16.01.2002 qui fait référence à trois autres faits.

Le fait d'invoquer des motifs totalement nouveaux par rapport à la lettre de licenciement suffit à considérer celle-ci comme imprécise, le point de départ de la vérification à effectuer ne s'y trouvant pas.

Le Tribunal est néanmoins tenu d'examiner les autres motifs invoqués dans la lettre du 16.01.2002. Il constate que ceux-ci manquent également de précision.

Ainsi, la référence à une « *négligence grave pour ne pas avoir mis les repose-pied à la chaise roulante du résident* » ne permet pas de comprendre en quoi ce fait constitue précisément une négligence grave.

De même, la référence à une « *dissimulation d'erreurs de ne pas avoir retranscrit dans le rapport nursing les faits réels* » est vague et imprécise. Le Tribunal de céans ignore de quelles "erreurs" il s'agit et s'interroge tout autant sur le contenu exact repris sous le vocable "faits réels".

Quant à la référence à une « *non-assistance à personne en danger pour ne pas avoir demandé un avis médical. Suivant le rapport du médecin de ce lundi 14/01, que nous avons reçu, il était impossible de ne pas constater la réalité des faits* », elle est contradictoire : pourquoi imposer à l'intéressée de demander un avis médical, si les faits pouvaient être facilement constatés ? Par ailleurs, l'article 422bis du Code pénal définit la non-assistance à personne en danger comme l'abstention « *de venir en aide ou de procurer une aide à une personne exposée à un péril grave* ». Quel était le péril grave, le danger menaçant le ou la patient(e) ? D'autre part, ce grief est lui aussi imprécis dès lors qu'il ne permet pas d'identifier la "personne en danger" aux fins de vérifier si cette personne est la même que le "résident" en chaise roulante véhiculé par Madame C [REDACTED] le samedi 12.01.2002.

Dans ces circonstances, les faits plaidés devant le Tribunal ne s'identifient pas aux faits invoqués dans la lettre de congé, qui ne sont, pour leur part, pas énoncés de manière suffisamment précise.

S'il n'est ni contesté ni contestable que la connaissance certaine du fait prévue à l'article 35 de la loi du 03.07.1978 ne doit pas être confondue avec la possibilité de le prouver laquelle peut intervenir après le licenciement (Voyez : Cass., 22.01.90, JTT 90, p. 89) et qu'à cet effet, l'employeur dispose de toute latitude pour prouver par toutes voies de droit en ce compris par témoins (Voyez : Cass., 13.1.86, Pas., I, 87 p. 164) la réalité des faits reprochés et la date de leur connaissance suffisante et certaine, par contre, le home "Le Coin du Bonheur" se méprend manifestement en confondant l'obligation de précision dans l'énonciation des motifs et la possibilité de se réserver la preuve, par témoins, des faits querellés alors qu'en réalité, il ne peut être suppléé par des témoignages à l'imprécision de la notification des motifs graves (en ce sens, CT Bruxelles, 09.06.93, JTT 94, p. 74).

A.2. Conséquences

La sanction attachée à l'imprécision des fautes graves évoquées au terme de la lettre de rupture est liée à l'absence de preuve desdites fautes graves (TT Bruxelles, 18.11.83, R.D.S., 1983, p. 105).

Par conséquent, la demande d'indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée.

Le home « LE COIN DU BONHEUR » est condamné à verser à Madame C [REDACTED] une indemnité équivalente à trois mois de rémunération, soit 4.624,91 € bruts, cette somme devant être majorée des intérêts légaux dus sur les montants nets revenant à Madame C [REDACTED], à dater du 16.01.2002.

B/ Le document C4 et la fiche de salaire

Le home « LE COIN DU BONHEUR » est condamné à délivrer à Madame C [REDACTED] une fiche de salaire reprenant l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'un document C4 mentionnant un licenciement avec paiement d'une telle indemnité et une occupation à temps plein du 01.04.2000 au 30.09.2000.

Il est condamné au paiement d'une astreinte de 15,00 € par jour de retard et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir.

C/ Les autres demandes

Madame C [REDACTED] demande que la condamnation au paiement d'arriérés de salaire, de pécule de vacances et de frais de déplacement soit déclarée sans objet. Le Tribunal fait droit à cette demande.

D/ Les dépens

Le Tribunal condamne le home « LE COIN DU BONHEUR » au paiement des dépens, liquidés à la somme de :

- Frais de citation :	99,92 €
- Indemnité de procédure :	218,64 €
Total :	318,56 €

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications, dont il a été fait application.

Déclare la demande recevable et fondée.

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave dont a été victime la demanderesse présente un caractère irrégulier en raison de l'imprécision des motifs graves énoncés au terme de la lettre de rupture.

En conséquence, condamne la défenderesse à verser à la demanderesse la somme de 4.624,91 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois de rémunération, cette somme devant être majorée des intérêts légaux dus sur les montants nets revenant à la demanderesse à dater du 16.01.2002, puis des intérêts judiciaires à dater de la citation et ce jusqu'au parfait paiement.

Condamne la défenderesse à lui délivrer une fiche de salaire et un document C4 conformes au présent jugement, sous peine d'astreinte de 15,00 € par jour de retard et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir.

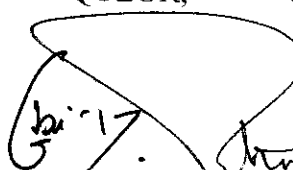
Déclare que les autres demandes sont devenues sans objet.

Condamne la défenderesse aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 318,56 €.

Ainsi jugé et prononcé en langue française, en audience publique tenue au Palais de Justice-Extension, rue de Nimy, 70, à 7000-Mons, par la quatrième Chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, en date du **23 OCTOBRE 2006**, où étaient présents MM. :

X. VLIEGHE,
Chr. DESAMORY,
L. PETRONE,
G. VAINQUEUR,

Juge, présidant la 4^e chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,
Greffier.



VAINQUEUR



PETRONE

DESAMORY



VLIEGHE