Rep.N°.
09/1288

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 JUIN 2009.

4ème chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

N domiciliée à

Partie appelante, représentée par Maître Sepulchre, avocat ;

Contre:

L'association Hospitalière d'Anderlecht, Etterbeek, Ixelles et Saint-Gilles – Hôpitaux Iris Sud, en abrégé H.I.S., dont le siège social est établi à 1040 Bruxelles, rue Baron Lambert, 38 ;

Partie intimée, représentée par Maître Kaminski loco Maître Silber, avocat ;

☆

☆ ☆

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu la législation applicable et notamment :
- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

I. Le jugement

1. Madame N a saisi le tribunal du travail de Bruxelles d'une demande de condamnation des Hôpitaux Iris Sud, en abrégé H.I.S, association hospitalière d'Anderlecht, d'Etterbeek, d'Ixelles, de Saint-Gilles et des Hôpitaux Iris Sud, en abrégé H.I.S, site Molière Longchamp, au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de pécules de vacances 1999 et 2000.

2. Par jugement du 23 juin 2003, la 18ème chambre du tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande non fondée à l'égard de la première défenderesse, a déclaré non fondée la demande relative aux pécules de vacances 1999 et 2000 et a ordonné la réouverture des débats pour le surplus.

Par jugement du 6 septembre 2004, le tribunal a autorisé des Hôpitaux Iris Sud à prouver certains faits par témoins.

Par jugement du 18 janvier 2008, le Tribunal a déclaré la demande d'indemnité compensatoire de préavis non fondée et recevant la demande reconventionnelle des Hôpitaux Iris Sud a fixé à 3.000 Euros le montant de l'indemnité de procédure.

3. Le jugement du 18 janvier 2008 a été signifié le 3 avril 2008.

II. L'appel et la procédure devant la Cour

4. Madame N a interjeté appel du jugement du 18 janvier 2008 par une requête reçue au greffe le 30 avril 2008. La Cour n'a pas été saisie d'un appel du jugement du 23 juin 2003.

Introduit en temps utile, l'appel est recevable.

5. Les délais de procédure proposés par les parties ont été confirmés par une ordonnance du 4 juin 2008.

Des conclusions ont été déposées pour les Hôpitaux Iris Sud, le 25 août 2008. Des conclusions ont été déposées pour Madame N , le 24 et le 27 octobre 2008. Des conclusions de synthèse ont été déposées pour les Hôpitaux Iris Sud, le 22 décembre 2008 et le 30 mars 2009.

6. Les conseils des parties ont été entendus à l'audience du 29 avril 2009. L'affaire a été prise en délibéré à cette audience.

III. Demandes dont la Cour est saisie

7. Madame N demande à la Cour de mettre à néant le jugement et en conséquence de déclarer sa demande originaire

fondée et de déclarer la demande reconventionnelle des Hôpitaux Iris Sud non fondée.

En cas de confirmation du jugement, Madame N demande que l'indemnité de procédure soit réduite au minimum, vu sa situation financière.

8. Les Hôpitaux Iris Sud demandent à la Cour de déclarer l'appel recevable et fondé, de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné Madame N au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 Euros et de la condamner au montant maximum de l'indemnité de procédure d'appel, soit 6.000 Euros.

IV. Faits et antécédents

9. Madame N est entrée au service de l'association hospitalière, aux droits de qui se trouvent actuellement les Hôpitaux Iris Sud, le 15 avril 1976.

Elle exerçait une fonction d'auxiliaire de soins.

10. Madame N a été licenciée pour motif grave, le 20 septembre 1999.

Les motifs suivants lui ont été notifiés :

> *« Pendant votre service le 19/09/1999, vous avez physiquement agressé votre collègue. Cette agression a fait l'objet d'un constat médical.*
> *Cette rupture de contrat est effective à partir de ce 20/09/1999, et ne s'accompagnera de la remise d'aucun préavis, ni de paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis... ».*

Madame N a contesté son licenciement par lettre du 26 septembre 1999, évoquant un « *motif imaginaire d'agression physique* ».

Elle a joint à cette lettre, une note intitulée « *chronologie des faits durant mon service du dimanche 19 septembre 1999 (de 7h00 à 19h00)* », dans laquelle elle expliquait sa version des faits.

11. L'organisation syndicale a également contesté le licenciement par lettre du 28 septembre 1999.

En l'absence de solution amiable, la procédure a été introduite devant le Tribunal du travail de Bruxelles qui, après avoir tenu des enquêtes, a décidé que le motif grave était établi et que le licenciement était régulier.

V. Discussion

§ 1. Indemnité compensatoire de préavis

A. Réalité des faits invoqués à titre de motif grave

12. Il est reproché à Madame N d'avoir, le 19 septembre 1999, agressé sa supérieure, Madame S

Madame N conteste cette agression. Elle se réfère à la version des faits qu'elle a présentée le 26 septembre 1999 et s'étonne que le premier juge ait jugé cette version moins crédible que la version des faits présentée par les Hôpitaux Iris Sud.

Selon Madame N , les faits se sont déroulés comme suit :

- le 19 septembre 1999, elle a commencé son service à 7h00; de 13h00 à 13h30, elle était en pause ; Madame S a commencé à travailler à 13h00 ;

- alors qu'elle était en pause, Madame S lui a donné l'ordre de répondre à un appel lancé d'une chambre ; l'ordre était accompagné d'injures ;

- elle s'est rendue dans la chambre ; en revenant, elle a indiqué à Madame S que la patiente avait appelé parce que sa perfusion était terminée et qu'il fallait la retirer et la remplacer, ce qu'elle ne pouvait pas faire ; elle a alors été injuriée par Madame S

- elle s'est retirée dans la cuisine pour poursuivre sa pause ; Madame S l'y a suivie en vociférant des injures et a quitté la cuisine sans qu'il y ait eu de contact physique entre elles ;

- elle a travaillé le reste de l'après-midi avec Madame S

13. Les témoins entendus lors des enquêtes ont, pourtant, confirmé la réalité de l'agression.

Madame S a déclaré :

> *« .. je l'ai suivie à la cuisine, à l'intérieur elle s'est retournée et elle m'a empoignée au cou, j'ai crié, je me suis débattue et je suis ressortie.*
>
> *Quand je suis sortie, je me tenais le cou et la gorge, je dois avoir crié assez fort car j'ai vu que les autres membres du personnel étaient affolés... Et j'ai pleuré pendant ce temps.*

Ma collègue est venue vers moi, Mme G Une collègue de l'autre unité a téléphoné à un cadre responsable des soins infirmiers (Mme B ..). J'étais tellement choquée que je n'ai pas su parler au téléphone, j'étais sous le choc.... ».

Madame G a, quant à elle, déclaré:

« .. *j'ai entendu une porte claquer et des cris et j'ai vu ma collègue Madame S sortir de la cuisine en pleurs en se tenant le cou avec ses 2 mains. Je lui ai demandé ce qui s'est passé. Elle n'a pu me répondre immédiatement car elle pleurait. J'ai ôté ses mains de son cou et j'ai constaté qu'elle avait des griffes de part et d'autre du cou en oblique, les traces étaient rouges mais ne saignaient ps. Elle m'a expliqué que Madame N l'avait attrapée au cou et qu'elle avait essayé de l'étrangler* ».

Madame B a, quant à elle, déclaré :

« ...*Madame G m'a expliqué que madame S s'était faite agresser dans la cuisine par madame N , elle m'a dit avoir entendu crier dans la cuisine et avoir vu Madame S sortir de la cuisine toute rouge et avec des marques rouges dans son cou* ».

L'agression est aussi confirmée par le constat du Docteur F

14. La thèse développée par Madame N selon laquelle il n'y aurait eu aucun contact physique entre elle et Madame S Madame S s'étant fait ses « *rougeurs au cou* » toute seule, n'est pas crédible :

- Les tensions au sein du service n'étaient pas telles que Madame S aurait pu monter un simulacre d'agression ; le plan « *machiavélique* » destiné à obtenir le licenciement de Madame N , n'est absolument pas démontré : en soi, le fait que par le passé, Madame N ait été invitée à exécuter des prestations de jour plutôt que des prestations de nuit, ne suffit pas à démontrer l'existence d'un tel plan ;

- Madame G confirme que lorsqu'elle est sortie de la cuisine, Madame S était en réel état de choc, ce qui n'aurait pas été le cas si l'agression avait été simulée : on ne peut imaginer que Madame S ait simulé, de manière crédible, à la fois les blessures et l'état de choc ;

- Il est curieux que dans sa lettre du 26 septembre 1999, Madame N ait dénoncé le « *motif imaginaire d'agression physique...* » sans évoquer, - comme elle le fera dans le cadre de la procédure judiciaire -, le fait que Madame S se serait blessée elle-même dans le seul but de simuler

une agression ; or, cette simulation n'aurait pas pu échapper à Madame N puisque dans la version qu'elle présente, c'est lorsqu'elles étaient à deux dans la cuisine que Madame S se serait blessée elle-même ;

- Enfin, l'explication selon laquelle le cou était simplement rouge parce que Madame S était sortie de la cuisine en se tenant le cou, n'est pas compatible avec le constat du Docteur F qui après l'agression, a effectivement constaté la présence d'éraflures (et non simplement d'une rougeur).

15. Le jugement doit être confirmé en ce qu'il a conclu à la réalité de l'agression : Madame N a bien tenté d'étrangler sa collègue.

B. Appréciation de la gravité des faits

16. Certaines circonstances sont de nature à atténuer la gravité des faits.

Madame N justifie d'une ancienneté importante. Elle n'a pas d'antécédent pour des faits de même nature.

Il existait apparemment une certaine animosité entre elle et Madame S , encore que, sur ce point, Madame N n'établit pas son allégation selon laquelle, le jour des faits, Madame S l'aurait injuriée à différentes reprises.

Malgré l'agression, Madame N et Madame S ont pu continuer à travailler ensemble jusqu'à la fin de la journée.

Madame S , bien que choquée, n'a apparemment pas eu de période d'incapacité de travail.

17. Ceci étant précisé, la Cour considère qu'une tentative d'étranglement est par nature un fait d'une extrême gravité et qu'en ce qui concerne les violences physiques entre collègues « *toute tolérance doit être proscrite* » (voir C.T. Liège, sect. Namur, 8 décembre 2005, RG n° 7638/04).

La Cour considère donc que malgré certaines circonstances atténuantes, les faits du 19 septembre 1999 rendaient la collaboration immédiatement et définitivement impossible.

Le motif grave est justifié.

C. Respect de la procédure de licenciement

18. Madame N fait valoir que la procédure interne n'a pas été respectée.

Le règlement relatif à la procédure de licenciement du personnel contractuel des Hôpitaux Iris Sud précise que :

> « *Le responsable qui estime devoir proposer un tel licenciement* (pour motif grave) *dresse immédiatement un rapport circonstancié et précis des faits reprochés à l'intention du Fonctionnaire dirigeant.*
> *Le Fonctionnaire dirigeant prend, sur-le-champ, toute mesure utile en vue d'obtenir une connaissance suffisante des faits reprochés (enquête, audition de l'intéressé et/ou de témoins, etc...) de manière à lui permettre de notifier sa décision au membre du personnel concerné dans les 3 jours de la prise de connaissance des faits...* ».

19. En l'espèce, un rapport concernant l'incident survenu entre Madame N et Madame S a été établi par une adjointe de la direction des soins infirmiers, Madame B .

Il semble que le Fonctionnaire dirigeant n'ait pas entendu Madame N avant de la licencier.

Néanmoins, le règlement relatif à la procédure de licenciement du personnel contractuel n'impose pas l'audition préalable avant tout licenciement pour motif grave : il cite seulement l'audition des personnes intéressées parmi les mesures qui peuvent être prises en vue d'obtenir une connaissance suffisante des faits.

Sur base du règlement, l'audition est une mesure facultative.

20. Surabondamment, en supposant que par application du règlement susvisé ou par application du principe de bonne administration connu sous l'adage « *audi alteram partem* », Madame N aurait dû être entendue préalablement, encore faudrait-il constater que ce manquement est sans incidence sur la validité du licenciement.

Il a été jugé en ce sens que :

> « *Même si l'Employeur était tenu de respecter les principes de bonne administration dans l'exercice de son droit de licencier (droits de la défense, droit d'être entendu, obligation de prendre ses décisions avec soin) et même s'il a violé ces principes en licenciant Monsieur R. comme il l'a fait, cela n'a pas de conséquences dans le présent procès.*
> *En effet, la violation de ces trois principes de bonne administration n'empêche d'invoquer ni le motif grave de licenciement ni le motif lié à la conduite de l'ouvrier, au sens des articles 35 et 63 de la loi du 3 juillet 1978.*
> *Cette violation peut constituer une faute, qui oblige à réparer le dommage qu'elle a causé, (mais) il n'y a pas de dommage en l'espèce....* » (C.T. Bruxelles, 31 octobre 2005, RG n° 45.765, Agence Bruxelles propreté / R.).

La jurisprudence considère que même dans le secteur public, le défaut d'audition a seulement comme conséquence éventuelle de faire perdre au travailleur une chance de conserver son emploi (voir O. De prince, « Audition préalable et motivation du licenciement : état de la question, quelques réflexions », in *Le droit du travail dans tous le secteurs*, CUP, 2008, p. 146), perte de chance qui en l'espèce, n'est pas alléguée.

D. Conséquences

21. Madame N n'a pas droit à l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle réclame. Le jugement sera confirmé sur ce point.

§ 2. Indemnités de procédure

Appel de Madame N en ce qui concerne l'indemnité de procédure de première instance

22. Le premier juge a fixé à 3.000 Euros le montant de l'indemnité de procédure revenant aux Hôpitaux Iris Sud. En appel, les Hôpitaux Iris Sud sollicitent que l'indemnité de procédure soit fixée à 6.000 Euros. Madame N demande que dans l'hypothèse où elle serait déboutée de son appel, le montant de l'indemnité de procédure soit réduit au minimum pour les deux instances, et ce en raison de sa situation financière.

23. L'article 1022 du Code judiciaire prévoit :

> « *L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause.*
> *(...), le Roi établit ..., les montants de base, minima et maxima de l'indemnité de procédure, en fonction notamment de la nature de l'affaire et de l'importance du litige.*
> *A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :*
> *- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
> *- de la complexité de l'affaire;*
> *- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
> *- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.*
> *Si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Le juge motive spécialement sa décision sur ce point.*
> (...) ».

24. C'est à tort que le premier juge a considéré que compte tenu des développements de la procédure, il s'impose de fixer l'indemnité de procédure à 3.000 Euros.

La Cour ne partage pas le point de vue des Hôpitaux Iris Sud selon lequel la situation serait, de la part de Madame N « *manifestement déraisonnable* » et qu'elle a agi de manière téméraire et vexatoire.

Une procédure « *peut revêtir un caractère vexatoire non seulement lorsqu'une partie est animée d'une intention de nuire, mais aussi lorsqu'elle exerce son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente* » (voir Cass. 31 octobre 2003, C.020602.F, J.T. 2004, p. 135 avec obs. J-F Van Drooghenbroeck).

Il faut donc vérifier si le demandeur « *a ou non excédé de manière manifeste, ses droits d'honnête justiciable* » (voir J-F Van Drooghenbroeck, op. cit., p. 136 ; voir aussi C.T. Mons, 12 septembre 2005, RG n° 19.114). Mais, « *le respect de la liberté du droit d'agir en justice ou de s'y défendre impose au juge une grande prudence* » (C.T. Liège, sect. Namur, 22 juin 2004, RG n° 7465/03).

Madame N n'a pas abusé de ses droits en contestant son licenciement pour motif grave.

La Cour a d'ailleurs reconnu l'existence de certaines circonstances atténuantes (cfr ci-dessus point 16).

En soi, le fait que le Tribunal ait dû procéder à l'audition de témoins ne rend pas la situation exceptionnelle ou déraisonnable.

25. Par ailleurs, - et cette question essentielle n'a pas été évoquée devant le premier juge -, la situation financière de Madame N justifie que l'indemnité de procédure de première instance soit réduite au minimum.

Ses revenus nets mensuels sont de l'ordre de 1.300 Euros, dont elle ne perçoit, après application d'une saisie sur salaire de 172,89 Euros, qu'un montant de 1.136,50 Euros : l'indemnité de procédure allouée par le premier juge équivaut à presque 3 mois de salaires nets, ce qui est totalement déraisonnable... si on y ajoute, ce qui est réclamé par les Hôpitaux Iris Sud en appel, c'est l'équivalent de plus de 8 mois de salaires qui lui sont réclamés.

Les Hôpitaux Iris Sud ne contestent pas que Madame N serait dans les conditions pour bénéficier, à tout le moins partiellement, de l'aide juridique de 2ème ligne.

L'appel de Madame N est fondé en ce qu'il vise à ce que le montant de l'indemnité de procédure de première instance soit réduit au montant de l'indemnité minimum, soit 1.000 Euros.

Indemnité de procédure d'appel

26. L'appel n'est pas téméraire et vexatoire dès lors qu'en ce qui concerne le montant de l'indemnité de procédure accordée par le Tribunal, cet appel est fondé.

27. Selon l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, «*les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, ...si les parties succombent respectivement sur quelque chef*».

L'appel de Madame N n'est pas fondé en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis et est fondé en ce qui concerne l'indemnité de procédure fixée par le premier juge : il y a donc succombance respective.

Chaque partie supportera ses propres dépens d'appel.

Par ces motifs,
La Cour du Travail,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Reçoit l'appel ;

Déclare l'appel non fondé en ce qui concerne le licenciement pour motif grave ;

Confirme le jugement du 18 janvier 2008 en ce qu'il a débouté Madame N de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Le déclare fondé en ce qui concerne l'indemnité de procédure ;

Réforme le jugement en ce qu'il a fixé à 3.000 Euros le montant de l'indemnité de procédure de première instance ;

Fixe cette indemnité à 1.000 Euros ;

Compense les dépens d'appel ;

Dit que chaque partie supportera ses dépens d'appel.

Ainsi arrêté par :

J.F. NEVEN, Conseiller

D. PISSOORT, Conseiller social au titre d'employeur

B. NOEL, Conseiller social au titre d'employé

Assistés de Ch. EVERARD, Greffier

Monsieur D. PISSOORT, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur J.F. NEVEN, Conseiller

Monsieur B. NOEL, conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur J.F. NEVEN, Conseiller

Ch. EVERARD

Ch. EVERARD J.F. NEVEN

et prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le trois juin deux mille neuf, où étaient présents :

J.F. NEVEN, Conseiller

Ch. EVERARD, Greffier

Ch. EVERARD J.F. NEVEN