



Expédition

Numéro du répertoire 2025 /
Date du prononcé 18 septembre 2025
Numéro du rôle 2025/AB/396
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 12 mai 2025 25/894/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – licenciement travailleur protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES, établissement d'enseignement universitaire doté de la personnalité juridique, ayant son siège social à 1050 BRUXELLES, Avenue Franklin Roosevelt 50, inscrite à la BCE sous le numéro 0407.626.464, agissant par son unité d'établissement, Les Cliniques universitaires de Bruxelles – l'HOPITAL ERASME, dont les locaux sont situés à 1070 Bruxelles, route de Lennik, 808, inscrit à la BCE sous le numéro 0941.792.893.

partie appelante représentée par Maître A. M., avocate à 1060 SAINT-GILLES,

contre

Monsieur A. H.,

partie intimée représentée par Maître D. C., avocat à 1050 BRUXELLES,

Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), inscrite à la BCE sous le numéro 0850.330.011, dont le siège est établi à 9000 GENT, Koning Albertlaan 95,

partie intimée, ne comparissant pas et n'étant pas représentée

*

*

*

I. Les faits

Monsieur H. A. est occupé par l'UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES, dans son unité d'établissement dénommée LES CLINIQUES UNIVERSITAIRES DE BRUXELLES – l'HÔPITAL ÉRASME, depuis 2012, d'abord en tant qu'intérimaire, puis, à partir de 2019, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'infirmier aux urgences.

Pour une meilleure lisibilité du présent arrêt, la partie appelante sera dénommée en abrégé : « l'HÔPITAL ÉRASME ».

En 2024, monsieur H. A. a été présenté par la CGSLB comme candidat aux élections sociales. Il n'a pas été élu.

Depuis le mois de mai 2024, monsieur H. A. est en incapacité de travail.

Le 31 octobre 2024, la directrice du service des urgences a informé, par courriel, la directrice du département infirmier qu'elle avait vu, aux alentours de 15 heures, monsieur H. A. assis en civil à la place de l'infirmière de l'UDS, en train de consulter un dossier médical et d'imprimer des étiquettes pour prise de sang. Elle a précisé l'avoir déjà vu, la semaine précédente, se balader habillé en training dans les couloirs de l'USI (unité des soins intensifs).

Le 30 décembre 2024, l'infirmière cheffe du service des urgences a adressé un courriel contenant un rapport à sa propre supérieure ainsi qu'au service des ressources humaines afin de signaler ce qu'elle considère être un « *accès non autorisé au dossier médical* ». Dans ce rapport, l'infirmière cheffe dit avoir constaté, le 28 décembre, qu'une personne en tenue civile était assise derrière un ordinateur du service (poste UDS) et consultait visiblement le dossier médical d'un patient. Elle a pris un cliché de la scène à 16 heures 09. La photo montre monsieur H. A. assis devant un ordinateur. L'infirmière cheffe indique avoir interpellé monsieur A. et l'avoir interrogé sur les raisons de sa présence. Monsieur A. lui aurait répondu qu'il était un membre du service en incapacité de travail et qu'il consultait les résultats d'un membre de sa famille. Il faut noter que l'infirmière cheffe, entrée en service en l'absence de monsieur A., ne connaissait pas celui-ci.

Suite à ce courriel, le service des ressources humaines de l'HÔPITAL ÉRASME a sollicité l'intervention de la DPO (Data protection officer) de l'institution afin que des recherches soient effectuées sur d'éventuels accès à des applications médicales par monsieur H. A. durant sa période d'incapacité de travail. Le service informatique a également été sollicité dans ce contexte. Selon l'HÔPITAL ÉRASME, les extractions des logs des différents systèmes informatiques consultés par monsieur H. A. indiquent qu'à de multiples occasions, entre le 24 juin 2024 et le 28 décembre 2024, période pendant laquelle il se trouvait en incapacité de travail, monsieur A. a, au moyen de ses identifiants personnels, accédé, via différents ordinateurs du service des urgences, aux dossiers médicaux de plusieurs patients et y a effectué diverses démarches dont certaines, en outre, nécessitaient qu'elles soient accomplies par ou à la suite d'une intervention d'un médecin, alors qu'il est infirmier.

Le 16 janvier 2025 à 9h20, monsieur H. A. a adressé un courriel à la directrice du service des ressources humaines afin de l'informer de ses difficultés pour accéder à sa boîte mail professionnelle depuis environ deux mois. Il y a indiqué s'être connecté sur un poste informatique du service afin de vérifier si sa boîte mail fonctionnait sur ce poste et avoir été interpellé par la nouvelle infirmière cheffe de service.

Il a demandé une clarification quant à la possibilité d'utiliser un poste informatique du service pendant une période d'incapacité de travail et une solution pour son problème de boîte mail.

Quelques heures plus tard, monsieur H. A. a été convoqué à une audition dans le but de s'expliquer sur de potentiels accès à des dossiers patients. L'audition a lieu le 28 janvier 2025 en présence du conseil de monsieur A.

Un rapport d'enquête reprenant l'ensemble des éléments récoltés et les explications de monsieur A. a été communiqué le 30 janvier 2025 au directeur général de l'HÔPITAL ÉRASME, qui a décidé d'entamer la présente procédure.

Par des courriers recommandés du 31 janvier 2025 adressés à monsieur H. A. et à la CGSLB, l'HÔPITAL ÉRASME leur a fait part de son intention de licencier monsieur H. A. pour motif grave dans le cadre de loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Une requête a été introduite le même jour auprès de la présidente du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles. Celle-ci a renvoyé la cause devant le tribunal francophone de Bruxelles par une ordonnance du 18 février 2025.

II. Le jugement dont appel

L'HÔPITAL Érasme a demandé au tribunal, à titre principal :

« Déclarer la demande recevable et fondée ;

Dire pour droit que les faits exposés sont réels et suffisamment graves pour justifier un licenciement pour motif grave;

En conséquence,

Autoriser dès lors le concluant à procéder au licenciement de monsieur A. ;

Le condamner à rembourser les salaires perçus depuis le 31/01/2025. »

Par un jugement du 12 mai 2025 (R.G. n°25/894/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement à l'égard des Cliniques universitaires de Bruxelles — l'Hôpital Érasme et de monsieur H. A.;

Statuant par défaut à l'égard de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique;

1/

Déclare la demande avant-dire droit formulée par monsieur H. A. recevable mais non fondée;

Ce faisant, l'en déboute intégralement.

2/

Déclare la demande principale des Cliniques universitaires de Bruxelles — l'Hôpital Érasme recevable mais non fondée ;

Ce faisant :

- *Dit que les faits dénoncés dans la requête sur pied de l'article 4, §1er, de la loi du 19 mars 1991, ne sont pas constitutifs d'un motif grave autorisant les Cliniques universitaires de Bruxelles — l'Hôpital Érasme à licencier monsieur H. A. pour motif grave;*
- *Dit qu'il n'y a pas lieu de condamner monsieur H. A. à rembourser l'intégralité des salaires perçus depuis le 31 janvier 2025.*

3/

Déclare la demande subsidiaire des Cliniques universitaires de Bruxelles — l'Hôpital Érasme recevable mais non fondée ;

Ce faisant, les en déboute intégralement.

4/

Condamne les Cliniques universitaires de Bruxelles — l'Hôpital Érasme aux dépens de monsieur H. A., liquidés comme suit:

- *1.883,72 euros à titre d'indemnité de procédure ;*
- *24,00 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (déjà versés).*

Délaisse aux Cliniques universitaires de Bruxelles — l'Hôpital Érasme leurs propres dépens. »

III. Les appels

L'HÔPITAL ÉRASME demande à la cour du travail de réformer le jugement attaqué et de faire droit à ses demandes originaires, rappelées ci-dessus.

Monsieur H. A. demande la confirmation du jugement attaqué en ce qu'il a déclaré non-fondée la demande de reconnaître la gravité des motifs exposés dans la citation. Il introduit une demande nouvelle tenant à entendre condamner l'HÔPITAL ÉRASME à lui payer, pour chaque période de paie échue depuis le 31 janvier 2025, une indemnité équivalente à sa rémunération nette habituelle.

Chaque partie demande à la cour du travail de procéder aux mesures d'instruction qu'elle indique dans ses conclusions.

IV. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 27 mai 2025 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par l'HÔPITAL ÉRASME et par monsieur H. A. ainsi que leurs pièces.

L'HÔPITAL ÉRASME et monsieur H. A. ont plaidé à l'audience publique du 4 septembre 2025. La CGSLB n'a pas comparu et n'a pas été représentée à l'audience, bien qu'elle y ait été régulièrement convoquée.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La demande de reconnaissance du motif grave

1.1. Les principes pertinents en l'espèce

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991¹, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave² et la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

¹ Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

² Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé³. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁴.

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise »*⁵. Le cas échéant, le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont des éléments à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles⁶.

Peuvent être prises en considération pour apprécier la gravité du fait, des circonstances aggravantes avec ou sans lien avec le fait lui-même⁷, pour autant qu'elles soient visées dans les lettres d'intention visées à l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, par lesquelles l'employeur informe le travailleur protégé et son organisation syndicale de son intention de licencier le travailleur pour motif grave⁸.

La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁹.

³ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁴ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

⁵ V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.

⁶ C.trav. Bruxelles, 6 septembre 1988, *J.T.T.*, p. 383.

⁷ Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, p. 265.

⁸ Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, p. 265.

⁹ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

Il ressort d'une jurisprudence constante, que la cour du travail partage, que le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁰. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave¹¹.

Conformément à l'article 8.5 du Code civil, la preuve doit, en règle, être rapportée avec un « degré raisonnable de certitude ». Le législateur entend par là « une conviction qui exclut tout doute raisonnable. »¹²

Si l'employeur qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve, le doute profite au travailleur et le motif grave ne peut être retenu¹³.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement.

Le respect de ce délai n'est pas discuté ni discutable en l'espèce, la procédure ayant été intentée le troisième jour suivant l'audition de monsieur H. A. et le lendemain du jour où le directeur général de l'HÔPITAL ÉRASME a eu connaissance des faits.

La notification des motifs

En vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée. Une copie de ces lettres sera jointe à la requête introductive d'instance (article 4, § 2, alinéa 2).

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

¹⁰ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 et Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

¹¹ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

¹² Exposé des motifs du projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau Code civil, *Doc. parl.*, Ch., 54-3349/001, p. 16.

¹³ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

Ces exigences de forme s'appliquent non seulement aux faits constitutifs de motif grave, mais également aux autres faits que l'employeur entend prendre en considération pour apprécier la gravité du fait invoqué comme motif grave¹⁴.

1.2. Application des principes en l'espèce

1.2.1. Les faits reprochés

Les faits notifiés par l'HÔPITAL ÉRASME dans les lettres d'intention et dans la citation devant le tribunal, conformément aux dispositions légales qui viennent d'être rappelées, sont les suivants :

- Avoir accédé à diverses reprises aux données de santé des patients alors que l'exécution du contrat de travail de monsieur A. était suspendue et en l'absence de tout lien thérapeutique entre lui et ces patients.
- S'être servi des accès aux systèmes et applications médicales grâce au code d'accès dont monsieur A. dispose en raison de sa fonction pour accéder aux systèmes informatiques relatifs aux dossiers médicaux des patients et effectuer différentes démarches et demandes qui ne relèvent pas des actes infirmiers, sans être couvert par une prescription d'un médecin. Une telle pratique pourrait être assimilée à l'exercice illégal de la médecine dans la mesure où seul un médecin est légalement habilité à prescrire des analyses.
- Avoir menti lors de son audition.

Au cours de la procédure d'appel, l'HÔPITAL ÉRASME a exposé avoir récemment appris qu'en avril 2024, monsieur H. A. a constitué une société de soins à domicile. Ce fait n'ayant pas été notifié dans les lettres d'intention du 31 janvier 2025, il ne peut pas être pris en considération comme motif grave ni comme circonstance aggravante pour l'appréciation de la gravité des faits régulièrement notifiés.

Aucun lien autre que des conjectures n'ayant pu être établi entre les faits faisant l'objet de la présente procédure et la constitution de cette société, ce fait ne contribue pas non plus à la preuve des faits régulièrement notifiés. La cour du travail n'en tiendra dès lors pas compte.

¹⁴ Cass., 13 mai 2019, R.G. n° S.17.0090.N, www.cass.be ; comp. en droit commun : Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 265.

1.2.2. La preuve des faits

1.

L'HÔPITAL ÉRASME s'appuie essentiellement, pour apporter la preuve des faits, sur l'impression sur papier de journaux d'accès (« logs ») à son système informatique, qui sera décrit ci-après. Elle invoque la force probante particulière conférée à ces journaux d'accès par l'arrêté royal du 10 mai 2015 relatif à la force probante des données enregistrées, traitées, communiquées au moyen de techniques photographiques et optiques par les hôpitaux et les autres acteurs des soins de santé, ainsi qu'à leur reproduction sur papier ou sur tout autre support lisible pour l'application dans les soins de santé.

L'article 2, alinéa 1^{er}, de cet arrêté royal dispose que : « *Les données enregistrées, traitées ou communiquées selon des procédés photographiques et optiques ainsi que leur reproduction sur papier ou sur tout autre support lisible ont force probante, jusqu'à preuve du contraire, si la procédure fixée par l'hôpital conformément à l'article 3 pour leur enregistrement, leur communication, leur traitement ou leur reproduction satisfait aux conditions énumérées dans le présent arrêt et si les données ont été enregistrées, traitées ou communiquées conformément à cette procédure.* »

L'article 6 de l'arrêté royal dispose que : « *L'accès aux données numérisées se déroule conformément aux règles et aux procédures en vigueur dans l'hôpital.*

Toute opération effectuée sur les données numérisées, ainsi que l'identité de l'opérateur, est consignée dans un journal. » Le rapport au Roi précise la portée de l'article 6 : « *Seules les personnes physiques habilitées à consulter les données numérisées pourront y avoir accès. Cette habilitation se justifie notamment par la profession de l'utilisateur.*

Toute opération (création, consultation, modification des métadonnées,...) sur les données numérisées sera conservée dans un fichier reprenant l'identité de la personne qui a effectué cette opération. »

L'arrêté royal du 10 mai 2015 ne peut déroger à la loi du 19 mars 1991 ni à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce que ces lois font peser sur l'employeur la charge de la preuve de tous les éléments constitutifs du motif grave qu'il invoque.

L'arrêté royal du 10 mai 2015 est néanmoins pertinent en l'espèce en ce qu'il permet de considérer que les journaux d'accès aux données médicales numériques et leur impression sur papier (pièces 8 et 9 de l'HÔPITAL ÉRASME) reproduisent fidèlement les opérations effectuées sur les données médicales numériques par une personne ayant accédé au système au moyen de l'identifiant et du mot de passe attribués à monsieur H. A.

En revanche, cet arrêté royal ne suffit pas à établir que c'est bien monsieur H. A. qui a procédé à ces opérations. Ce fait doit être établi par l'HÔPITAL ÉRASME selon le droit commun de la preuve.

2.

Avant d'examiner cette question, il importe de bien comprendre, sur la base des pièces du dossier et des explications des parties, comment fonctionne l'accès aux données médicales numériques détenues par l'HÔPITAL ÉRASME.

Il ressort du dossier que les dossiers médicaux des patients de l'hôpital sont accessibles aux membres du personnel médical au travers d'un système informatique comportant un portail (« Portail Patient ») dans

lequel il est possible de sélectionner un patient et de naviguer vers diverses applications contenant des données concernant ce patient : Cyberlab (prescription d'analyses biologiques et consultation des résultats de ces analyses), PACS web (consultation des examens d'imagerie et de leurs comptes-rendus), DMU ou Medical Viewer (archives des dossiers patients). L'accès à ces applications est également possible sans passer par le Portail Patient.

L'accès au Portail Patient et aux différentes applications médicales est subordonné à l'introduction d'un identifiant et d'un mot de passe, ces données d'identification étant propres à chaque membre du personnel. L'identifiant ne fonctionne qu'accompagné du mot de passe correspondant et celui-ci est secret ; seul le membre du personnel le connaît et il peut le modifier régulièrement. De cette manière, l'identifiant et le mot de passe doivent permettre d'identifier la personne qui ouvre la session. Chaque accès aux données ainsi que les opérations effectuées au moyen d'un identifiant et du mot de passe correspondant sont enregistrés dans un journal d'accès (« logs »). Cette procédure est propre à répondre aux exigences de l'article 6 de l'arrêté royal du 10 mai 2015, qui requiert que toute opération (création, consultation, modification des métadonnées,...) sur les données numérisées soit conservée dans un fichier reprenant l'identité de la personne qui a effectué cette opération.

3.

L'HÔPITAL ÉRASME détaille, dans la lettre d'intention, quatorze accès aux données médicales de patients, qu'elle impute à monsieur H. A. Pour chaque accès sont précisés :

- la date et l'heure
- le n° du patient concerné
- l'application utilisée (Portail Patient, Cyberlab, PACS web, DMU)
- l'opération effectuée : consultation d'images et de rapports d'imagerie médicale, introduction de demandes d'analyses médicales, consultation et impressions de résultats d'analyses médicales, impression d'étiquettes pour les tubes de prélèvement de sang.

L'HÔPITAL ÉRASME impute ces accès à monsieur A. parce que le journal d'accès reprend, pour chaque accès, l'identifiant de celui-ci. L'identifiant étant lié à un mot de passe personnel, l'accès au moyen de l'identifiant de monsieur A. ne peut avoir eu lieu que moyennant l'introduction du mot de passe personnel à monsieur A.

En outre, le 31 octobre et le 28 décembre 2024, monsieur A. a été vu devant l'ordinateur au moment de l'accès. Ces deux faits ont immédiatement été rapportés à la direction par les témoins : la directrice du service des urgences le 31 octobre et l'infirmière cheffe du service le 28 décembre (elle a fait rapport le 30 décembre).

Monsieur H. A. fait valoir que le journal d'accès ne permet pas d'établir avec certitude l'identité de la personne qui se trouvait derrière le poste informatique à partir duquel l'accès a eu lieu. Il considère qu'un tiers a pu usurper ses accès. Il évoque trois possibilités : l'accès volontaire ou involontaire par un autre membre du personnel au moyen de sa session restée ouverte ; le vol de son mot de passe ; le hacking du système informatique de l'hôpital.

4.

À l'estime de la cour du travail, le dossier contient un faisceau d'éléments de preuve sérieux et concordants permettant d'attribuer les accès litigieux à monsieur H. A. personnellement. Ces éléments sont les suivants :

- Le caractère personnel et confidentiel du mot de passe et de la session

L'HÔPITAL ÉRASME prouve avoir donné instruction et régulièrement rappelé aux membres du personnel de ne jamais partager leur mot de passe, qui doit rester strictement personnel et confidentiel afin de permettre d'authentifier la personne qui se connecte. Instruction est également donnée de verrouiller sa session lorsque le membre du personnel quitte le poste de travail, et ce dans le même but. L'HÔPITAL ÉRASME prouve aussi rappeler régulièrement à son personnel les impératifs du secret médical et de la protection des données personnelles.

Monsieur A. a affirmé avec force, lors de son audition le 28 janvier 2025 et en plaidoiries, ne jamais avoir communiqué son mot de passe à quiconque.

Monsieur A. émet l'hypothèse selon laquelle une personne, regardant par-dessus son épaule, aurait pu prendre connaissance de son mot de passe. Or, le mot de passe introduit pour ouvrir la session ne s'affiche pas à l'écran ; il est composé de onze caractères, dont un caractère spécial. Pour prendre connaissance du mot de passe, il aurait fallu que l'indiscret déchiffre au vol et mémorise les frappes de monsieur A. sur le clavier. Ceci est hautement improbable, voire impossible.

- La modification du mot de passe le 1^{er} juillet 2024

Monsieur H. A. s'est trouvé en incapacité de travail à partir du mois de mai 2024. Le 1^{er} juillet, il a modifié son mot de passe à partir de l'extérieur de l'hôpital, de sorte que tous les accès enregistrés dans le journal d'accès après cette date ont eu lieu au moyen du nouveau mot de passe choisi par lui. Outre le caractère hautement improbable d'un vol de mot de passe, pour les raisons exposées au point précédent, le prétendu vol du nouveau mot de passe choisi par monsieur A. le 1^{er} juillet est incompatible avec sa défense, selon laquelle il n'a pas du tout utilisé d'ordinateur du service avant le 28 décembre. Aucune personne ayant accès aux postes informatiques de l'hôpital n'a donc pu le voir taper son nouveau mot de passe sur l'un de ces postes et retenir ce mot de passe.

- Le rapport des témoins qui ont surpris monsieur H. A. le 31 octobre et le 28 décembre 2024

Le signalement fait par la directrice du service des urgences le 31 octobre 2024 et le rapport établi par la cheffe infirmière du service le 30 décembre à propos du fait du 28 décembre sont clairs et précis : l'une et l'autre font état de ce qu'elles ont surpris monsieur H. A. devant un poste informatique du service, en train de consulter un dossier médical et, le 31 octobre, d'imprimer des étiquettes pour une prise de sang.

Ces rapports ont été dressés au moment des faits et non pour les besoins de la procédure. Leur contenu est corroboré par d'autres éléments du dossier, à savoir la photo prise le 28 décembre

et le journal d'accès au système, dont les données correspondent entièrement à ce qui a été constaté dans ces rapports. La crédibilité de ces rapports est donc élevée.

5.

Les éléments et arguments avancés par monsieur H. A. pour contredire ces preuves ne convainquent pas. En effet :

- L'accès à sa boîte mail

Confronté aux preuves de l'utilisation d'un poste informatique du service le 28 décembre 2024, monsieur H. A. a tenté de se justifier en prétendant qu'il cherchait à se connecter à sa boîte mail professionnelle au moyen d'un poste interne en raison de difficultés à se connecter de l'extérieur. Ces explications ont été avancées dans un courriel adressé à la directrice des ressources humaines le 16 janvier 2025 ainsi que lors de l'audition du 28 janvier 2025.

Cette explication est manifestement fausse. En effet, le service informatique de l'HÔPITAL ÉRASME atteste de l'absence de (tentative de) connexion de monsieur H. A. à sa boîte mail depuis un poste interne à cette date.

- L'hypothèse du vol du mot de passe

Cette hypothèse est invalidée par le constat de son impossibilité, posé ci-dessus.

- L'hypothèse de l'utilisation par un tiers de la session de monsieur H. A. restée ouverte

Cette hypothèse est invalidée par les éléments du dossier : l'HÔPITAL ÉRASME établit que la session ouverte au moyen d'un identifiant et du mot de passe correspondant se ferme automatiquement après 30 minutes d'inactivité.

Monsieur A. s'est trouvé en incapacité de travail à partir du mois de mai 2024, de manière continue durant toute la période au cours desquels les accès litigieux à des données médicales ont eu lieu. L'exécution de son contrat de travail était suspendue. Il est donc impossible que les accès litigieux soient le fait volontaire ou involontaire de collègues qui auraient utilisé, dans les 30 minutes, la session que monsieur A. venait d'ouvrir pour l'exercice normal de ses activités d'infirmier, puisqu'il n'a pas travaillé pendant cette période.

- L'hypothèse du hacking

Le dossier ne contient pas le moindre indice qu'un événement aussi grave que le hacking des données médicales d'un hôpital de l'importance de l'HÔPITAL ÉRASME ait eu lieu. De surcroît, la cour n'aperçoit pas pourquoi un prétendu hacker aurait pris soin d'usurper l'identité de monsieur H. A. pour consulter les données médicales de son épouse et de quelques autres patients.

Au vu du dossier, cette hypothèse est hautement fantaisiste.

- La liste des accès par badge

Monsieur H. A. fait valoir que les jours et heures des accès litigieux aux données médicales ne concordent pas avec la liste des accès aux locaux au moyen de son badge.

Cette observation n'est pas pertinente pour tous les accès antérieurs au 2 septembre, l'historique ne remontant pas au-delà de cette date.

L'accès de monsieur H. A. aux locaux par badge est prouvé le 31 octobre, au moment où il a été surpris par la directrice du service ; le journal d'accès concorde également.

Pour les autres dates, la liste des accès par badge n'indique pas d'utilisation du badge de monsieur H. A. Ceci n'indique pas qu'il n'était pas présent. En effet, en tant que membre du personnel, il lui était aisé de profiter de l'ouverture d'une porte par un collègue ou d'une porte malencontreusement restée ouverte. Monsieur A., confronté au rapport et à la photo prise par la cheffe infirmière le 28 décembre 2024, a d'ailleurs fini par admettre qu'il est venu dans le service à cette date, alors qu'aucun accès avec son badge n'a été enregistré.

- Les plaintes relatives à des accès non autorisés à des données médicales de membres du personnel

Monsieur H. A. fait grand cas d'une prétendue récurrence des accès non autorisés à des données médicales, ce dont il déduit un manque de traçabilité des accès.

La cour s'est déjà exprimée quant à la traçabilité des accès aux données médicales en l'espèce. Pour le surplus, monsieur A. fait état de trois plaintes, dont une émanant de lui-même et une autre remontant à 2016, à propos desquels l'HÔPITAL ÉRASME s'explique de manière crédible. L'HÔPITAL ÉRASME démontre par ailleurs sanctionner de licenciement pour motif grave les cas avérés d'accès abusif, par un membre du personnel, à des données médicales.

La cour ne constate dès lors pas la prétendue récurrence qui est invoquée.

- La connexion à la session de monsieur H. A. le 22 janvier 2025

Dans ses dernières conclusions de première instance et en appel, monsieur H. A. a fait état de ce qu'il avait appris d'une « source fiable » qu'une connexion avec ses identifiants a eu lieu le 22 janvier 2025 depuis un poste de l'hôpital, alors qu'il se trouvait en Thaïlande. Une connexion a effectivement eu lieu à cette date selon le journal d'accès produit par l'HÔPITAL ÉRASME. Monsieur A. en tire argument pour soutenir qu'il est possible à une autre personne d'accéder au système au moyen de son identifiant et de son mot de passe, mais en son absence.

La cour n'est pas convaincue par cette argumentation. En effet, la cour constate que monsieur H. A. n'a pas hésité, à plusieurs reprises, à mentir et à manipuler des tiers pour se couvrir dans cette affaire :

- Après avoir été surpris et interpellé par la cheffe infirmière le 28 décembre 2024, monsieur H. A. a fait intervenir la délégation syndicale, se plaignant d'avoir été réprimandé alors qu'il faisait une visite de courtoisie à des collègues. Se fondant sur les dires de monsieur A., la délégation syndicale est intervenue pour dénoncer les

« comportements inappropriés de la responsable de service ». Il s'avère que le but de la présence de monsieur A. à cette date était bien différent et l'intervention de la cheffe infirmière totalement justifiée ; monsieur H. A. a donc manipulé la délégation syndicale pour tenter de se couvrir.

- Le courriel adressé à la directrice des ressources humaines le 16 janvier 2025 au sujet de prétendus problèmes d'accès à sa boîte mail est mensonger et est manifestement destiné à fournir une explication honorable à sa présence devant un poste informatique du service le 28 décembre 2024, après avoir été pris sur le fait. Cette explication s'est avérée mensongère, l'absence de (tentative) d'accès à sa boîte mail et la consultation de dossiers médicaux par monsieur A. à cette date étant établis par les éléments concordants du dossier (service informatique, journal d'accès, rapport de la cheffe infirmière, photo).
- Lors de son audition le 28 janvier 2025, monsieur A. a nié formellement avoir utilisé un poste informatique du service à toute autre date que le 28 décembre 2024. Une fois confronté au signalement fait par la directrice du service qui l'a surpris devant un poste informatique du service le 31 octobre 2024, il a persisté à le nier et il persiste toujours. Or, les éléments concordants du dossier établissent qu'il a accédé à des dossiers médicaux à partir d'un poste informatique du service à cette date (journal d'accès et signalement de la directrice du service). Ses accès à d'autres dates sont également établis.

L'honnêteté et la loyauté de monsieur H. A. dans ses explications sont donc malheureusement sujettes à caution. Dans ce contexte, la connexion à la session de monsieur A. au moyen de son identifiant et de son mot de passe le 22 janvier 2025 est susceptible d'autres explications qu'un usage de ceux-ci à son insu. Monsieur A. n'explique pas comment il a eu connaissance d'une connexion le 22 janvier 2025, alors que seule la DPO de l'hôpital peut extraire cette donnée du système et que celle-ci ne lui avait pas communiqué cette information. Ces circonstances doivent conduire à soupçonner monsieur A. d'avoir sollicité d'un collègue qu'il accède au système au moyen de l'identifiant et du mot de passe communiqués par monsieur A. à cet effet, dans le but de constituer artificiellement un élément de défense pour son dossier.

En tout cas, la connexion du 22 janvier ne prouve pas qu'il est possible d'accéder à la session de monsieur H. A. à son insu.

- Les allégations de représailles aux activités syndicales de monsieur H. A.

Monsieur H. A., candidat non élu aux élections sociales de 2024, n'est titulaire d'aucun mandat syndical au sein de l'HÔPITAL ÉRASME. Il ne démontre pas non plus avoir y exercé des activités syndicales au sens large. La prétendue dénonciation qu'il aurait adressée à l'INAMI n'est pas documentée.

Il est vrai que la seule qualité de candidat non élu pourrait en elle-même indisposer un employeur, c'est la raison de la protection qui est conférée aux candidats par le législateur. Toutefois, en l'espèce et concrètement, le dossier ne porte aucune trace d'une prétendue volonté de l'HÔPITAL ÉRASME de se débarrasser de monsieur H. A. pour cette raison, ni pour une quelconque autre raison autre que le motif grave allégué.

6.

En conclusion, il est prouvé à suffisance que les accès litigieux aux données médicales sont le fait de monsieur H. A. lui-même.

Le jugement attaqué, qui ne l'estime pas établi pour les dates autres que le 31 octobre et le 28 décembre 2024, sera réformé. À l'estime de la cour, les circonstances retenues par le tribunal ne jettent pas un doute raisonnable sur l'imputabilité des faits à monsieur H. A. Outre les éléments examinés par ailleurs dans le présent arrêt, la circonstance que les allées et venues de monsieur A. dans le service ne soient établies ni par des images de caméras, ni par des témoignages de collègues, n'est pas convaincante. La manière dont les locaux du service sont ou ne sont pas filmés, n'est pas documentée. Quant aux collègues, ils ne sont pas supposés noter les faits et gestes de monsieur A. ni connaître ses périodes d'incapacité de travail. En revanche, les responsables du service, à savoir la directrice du service et la cheffe infirmière, ont constaté la présence de monsieur H. A. et y ont immédiatement réagi.

1.2.3. Le motif grave

1.

Il est donc établi que monsieur H. A. a accédé à des dossiers médicaux à quatorze reprises, détaillées dans la lettre d'intention de licencier.

Les patients aux dossiers desquels il a accédé sont son épouse et dix autres personnes, qu'il dit ne pas connaître.

Les opérations effectuées sont les suivantes :

- consultation d'images, de rapports d'imagerie médicale et de résultats d'analyses médicales anciens et récents
- introduction de demandes d'analyses médicales, en particulier des analyses de sang
- impression de résultats d'analyses médicales
- impression d'étiquettes pour les tubes de prélèvement de sang.

2.

La consultation et l'impression de données constituent un accès et un traitement de données médicales appartenant à des patients et confiées à l'hôpital.

Monsieur H. A. n'avait aucun lien thérapeutique actuel avec ces patients au sein de l'hôpital, puisqu'il était en incapacité de travail depuis plusieurs mois. L'accès et le traitement des données médicales ont donc eu lieu sans justification.

Ces actes violent de manière flagrante et grave les principes les plus élémentaires qui s'imposent en matière de données médicales : secret médical, protection de la vie privée et des données à caractère personnel.

Ces actes constituent une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

3.

De surcroît, en introduisant dans le système des demandes d'analyses médicales, en particulier des analyses de sang, monsieur H. A. s'est arrogé le pouvoir de prescrire ces analyses, acte relevant des prérogatives exclusives d'un médecin.

Le journal des accès de l'application Cyberlab permet de constater que chaque demande d'analyse médicale doit être attribuée à un médecin. Par défaut, elle est attribuée à la médecin-chef du service des urgences. Celle-ci a attesté qu'aucune des analyses médicales litigieuses n'avait été prescrite par un médecin du service. À une exception près, aucun des patients concernés n'avait d'ailleurs été admis au service des urgences au moment de l'enregistrement de la demande d'analyse médicale. L'attribution, par monsieur A., des demandes d'analyse à des médecins du service est donc mensongère.

De surcroît, en sa qualité d'infirmier, monsieur H. A. n'avait pas le pouvoir de prescrire des analyses médicales, cet acte étant réservé aux médecins.

Ce fait, également, constitue une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

4.

C'est à tort que monsieur H. A. prétend que l'HÔPITAL ÉRASME tolère des faits similaires commis par d'autres travailleurs. Dans les exemples qu'il donne, il n'apparaît pas que l'auteur du fait a pu être identifié. Par ailleurs, l'HÔPITAL ÉRASME démontre avoir procédé à deux licenciements pour motif grave pour des faits d'accès non autorisés à des données médicales.

Les instructions régulièrement rappelées par l'HÔPITAL ÉRASME à son personnel à propos de la protection des données médicales des patients sont également démontrées.

5.

Par conséquent, le jugement attaqué sera réformé et le motif grave sera reconnu.

2. La demande de remboursement des salaires perçus depuis le 31 janvier 2025

À l'audience, le conseil de l'HÔPITAL ÉRASME reconnaît que ce chef de demande est sans objet.

3. La demande reconventionnelle de monsieur H. A. en appel

Monsieur H. A. demande en appel, à titre reconventionnel, la condamnation de l'HÔPITAL ÉRASME à lui payer une indemnité équivalente à sa rémunération nette habituelle pour chaque période de paie échue depuis janvier 2025.

Les parties se sont expliquées à l'audience, à l'invitation de la cour, sur la possibilité d'introduire une telle demande dans le cadre de la loi du 19 mars 1991.

Cette demande est manifestement irrecevable dans le cadre de la présente procédure. En effet, la procédure judiciaire établie par la loi du 19 mars 1991 pour la reconnaissance du motif grave ne peut

être utilisée qu'à cette seule fin. La mission du tribunal et de la cour du travail, dans ce cadre procédural exceptionnel, est strictement limitée à l'objet que la loi lui assigne.

La demande reconventionnelle est irrecevable.¹⁵

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel fondé et met à néant le jugement attaqué.

Statuant à nouveau sur le premier chef de demande, la cour dit pour droit que les faits exposés sont établis et justifient le licenciement de monsieur H. A. pour motif grave.

La cour déclare le second chef de demande (remboursement des salaires perçus depuis le 31 janvier 2025) sans objet et en déboute l'HÔPITAL ÉRASME.

La cour déclare la demande reconventionnelle de monsieur H. A. (paiement d'une indemnité mensuelle) irrecevable et en déboute monsieur H. A..

La cour condamne monsieur H. A. aux dépens des deux instances, à savoir :

- **l'indemnité de procédure, liquidée à 1.883,72 euros par instance, soit au total 3.767,44 euros à payer à l'HÔPITAL ÉRASME**
- **la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 24 euros par instance, soit au total 48 euros à rembourser à l'HÔPITAL ÉRASME.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. B., présidente de chambre,
F. D., conseiller social au titre d'employeur
B. M., conseiller social au titre d'employé
assistés de F. A., greffier

¹⁵ Cass., 10 avril 1995, R.G. n° S.94.0137.N, www.juportal.be; C.trav Mons, 15 novembre 2019, *Chr.D.S.*, 2020/6-7, p. 282.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 septembre 2025, où étaient présents :

F. B., présidente,

F. A., greffier