

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 16/01/2020

En cause :

Madame I.,

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de ses conseils Maître LECUYER JORDAN et Maître GLORIEUX MICHAEL avocats à 4000 LIEGE, rue Saint Pierre, 17

Contre :

L'ASBL HOPITAL DE JOUR UNIVERSITAIRE "LA CLE", (BCE: 0445.201.690),
ayant son siège bld de la Constitution, 153 à 4020 LIEGE 2

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître LAMBERT GEORGES-HENRI, avocat à 4000 LIEGE, rue Saint-Hubert, 17

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 22 juin 2018.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 19 décembre 2019.

Vu le jugement rendu contradictoirement entre parties le 14 novembre 2019.

I. DEMANDE ET RÉTROACTES

1.1. Par requête du 22 juin 2018, Madame Isabelle I. sollicitait la condamnation de son ancien employeur, l'ASBL Hôpital de jour universitaire « *La Clé* » à lui payer :

- la somme de 1 € brut à titre de prime de fin d'année proratisée ;
- la somme de 1 € brut provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis ou à titre d'indemnité de protection des travailleurs protégés ;
- la somme de 1 € brut provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 1 € brut provisionnel à titre d'indemnité pour abus de droit ;
- la somme de 1 € brut provisionnel à titre d'indemnité (harcèlement) ;
- la somme de 1 € brut provisionnel à titre d'indemnité de protection (cppt) ;
- la somme de 1 € brut provisionnel à titre d'éco-chèques ;
- les dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

Madame I. sollicitait aussi la délivrance de documents sociaux rectifiés sous peine d'astreinte.

1.2. Aux termes de ses conclusions de synthèse, elle sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer :

A titre principal :

- la somme de 58.694,45 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 26.930,39 € à titre d'indemnité de protection du conseiller en prévention ;
- la somme estimée *ex aequo et bono* à 33.662,99 € (nets) à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;
- la somme de 597,59 € bruts à titre de prime de fin d'année proratisée ;
- la somme de 314,03 € bruts à titre de prime d'attractivité proratisée ;
- la somme de 642,87 € bruts à titre de rémunération des jours fériés ;
- la somme de 1,00 € brut provisionnel à titre des autres montants dus en vertu du contrat

à majorer des intérêts au taux légal depuis le 23 avril 2018.

A titre subsidiaire,

- la somme de 33.662,99 € à titre d'indemnité de protection (harcèlement), à majorer des intérêts depuis le 23 avril 2018

A titre plus subsidiaire,

- la somme de 22.010,41 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts depuis le 23 avril 2018.

En toute hypothèse,

Madame I. sollicite aussi :

- la délivrance de documents sociaux rectifiés sous peine d'astreinte
- l'anatoscisme
- un jugement exécutoire
- les dépens

1.3. Par jugement du 14 novembre 2018, le tribunal a :

Dit la demande irrecevable en ce qu'elle tendait à l'octroi d'éco-chèques.

Dit la demande recevable en ce qu'elle tendait à l'octroi :

- d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- d'une indemnité de protection du conseiller en prévention ou subsidiairement d'une indemnité de protection du chef du dépôt de plainte pour harcèlement ou plus subsidiairement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- d'une indemnité à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;
- d'un prorata de prime de fin d'année ;
- d'un prorata de prime d'attractivité ;
- de la rémunération des jours fériés située dans les 30 jours après la rupture ;
- des intérêts capitalisés sur ces sommes ;
- de documents sociaux rectifiés ;
- des dépens.

Déclaré la demande prescrite en ce qu'elle tendait à l'octroi d'un euro brut provisionnel à titre des autres montants dus en vertu du contrat.

Mis la cause en continuation à l'audience du 19 décembre 2019.

1.4. A l'audience du 19 décembre 2019, il a été convenu avec les parties, vu la longueur et la complexité des débats, de limiter le présent jugement à l'aspect « *motif grave* » soit :

- la somme de 58.694,45 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 597,59 € bruts à titre de prime de fin d'année proratisée ;
- la somme de 314,03 € bruts à titre de prime d'attractivité proratisée ;
- la somme de 642,87 € bruts à titre de rémunération des jours fériés ;

II. RECEVABILITE

La demande a été déclarée - hormis en ce qu'elle tend à la délivrance d'éco-chèques - recevable par jugement du 14 novembre 2019.

III. LA PRESCRIPTION

Les chefs de demande, hormis celui consistant en un euro provisionnel sans plus de précision, ont été déclarés non éteints par prescription.

IV. LA COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause, communicable en application de l'article 764, 10° du code judiciaire a été communiquée à l'office de M. l'Auditeur du travail par les soins de Madame le greffier des rôles par courrier du 29 juin 2018.

Par courrier du 12 juillet 2018, Madame Céline BILGINER, substitut de l'Auditeur du travail, a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1^{er} du code judiciaire, elle n'estimait pas convenable d'émettre un avis.

V. LES FAITS

Madame Isabelle I. est infirmière.

Elle est entrée au service de la défenderesse en qualité d'infirmière-chef adjointe le 2 mai 2007 dans le cadre d'un mi-temps à durée indéterminée, l'autre mi-temps étant consacré à un projet thérapeutique toujours pour la défenderesse.

A partir du 5 novembre 2009, elle exerce à temps plein en qualité d'infirmière-chef.

A partir du 1^{er} janvier 2010, Madame I. exerce le poste de directrice du département infirmier à mi-temps et exerce en qualité de directrice administrative pour l'autre mi-temps.

A partir du 1^{er} mai 2011, et jusqu'à la date de la rupture, elle exerce en qualité de directrice du département infirmier à temps plein.

Parallèlement, elle est administratrice-trésorière de son employeur.

Enfin, elle exerce la fonction de conseiller en prévention interne.

Le 9 juin 2016, le conseil d'administration de la défenderesse relève :

« Pour obtenir l'agrément en 2017, l'hôpital doit disposer d'un poste de Directrice du Département Infirmier, poste que nous n'avons pas actuellement.

Mme I. pourrait entamer un Master en Santé Publique (= année universitaire) dont l'horaire des cours priverait l'hôpital de jour de sa présence à mi-temps.

Ce Master devrait se faire en 2 ans. Ces 2 années se terminent par un stage en institution et un mémoire de fin d'études.

Le CA accepte de payer le salaire à temps plein de Mme I. mais les minervaux restent à charge de l'intéressée.

Le complément fonctionnel de 12% prévu pour le personnel soignant, ne peut lui être assuré, sa rémunération actuelle représentant déjà le montant prévu pour un poste de DDI.

Mme I. entre en séance et les décisions du CA lui sont explicitées.

Elle entamera un Master, à l'essai durant un trimestre, et verra s'il est possible de concilier sa vie familiale et le travail à l'hôpital de jour à mi-temps. »

La requérante, qui n'avait pas assisté à la partie de cette réunion du conseil d'administration, acceptera de suivre le cursus indiqué par son employeur.

Au sein de la défenderesse exerce aussi, en qualité d'éducateur, Monsieur I., le propre frère de la requérante avec lequel cette dernière entretient des relations difficiles.

Le conflit amènera l'intervention de l'administrateur délégué de la défenderesse, le professeur T. à la demande de la requérante, de son frère mais aussi d'autres travailleurs.

La requérante démissionnera du conseil d'administration le 8 décembre 2017.

Les relations entre la requérante et le professeur T. deviennent difficiles.

La requérante multiplie les incapacités de travail notamment du 5 janvier au 9 février 2018 puis du 12 mars au 25 mars 2018.

Le 26 mars 2018, le professeur T. s'exprime dans les termes suivants à la requérante :

« Madame I.,

Je dois prendre un ton plus formel car les choses n'évoluent pas bien.

Je rappelle qu'après une réunion que j'avais tenue avec le personnel le 9 octobre, je vous avais adressé un courrier circonstancié le 26 octobre 2017, lequel se voulait une mise au point aimable mais ferme sur vos rôles et tâches dans l'institution.

Vous faisiez en effet preuve d'un mauvais esprit, peu propice à un climat serein ; je vous renvoie à cette missive.

Je note tout de même que postérieurement à cette lettre qui vous reprochait notamment une attitude exagérément rigide à l'égard du personnel, vous avez glissé çà et là que je vous aurais fait « faire des choses illégales » au simple motif que je n'avais pas voulu priver un travailleur de sa rémunération alors qu'il s'était brièvement absenté du travail pour un examen médical important.

Cette critique infondée montre que vous n'avez pas mesuré toute la portée du courrier précité.

J'observe par surcroît que le 15 décembre 2017, vous ne vous êtes pas présentée au

travail, motif pris de vos cours en Santé Publique alors que ces cours étaient suspendus pour cause de grève nationale et que vous en aviez été prévenue par l'Ecole de Santé Publique ! Vous avez pourtant encodé sur votre fiche de salaire, via le logiciel Securex, 7H30 de « rémunération » pour cette journée, comme si vous étiez venue travailler ?!

Dois-je vraiment vous rappeler que les facilités qui vous sont données pour réussir votre formation ne doivent pas servir à duper votre employeur ?!

Le 8 janvier 2018, vous nous avez présenté un certificat médical courant jusqu'au 26, en invoquant une tension inhabituelle et un état de fatigue.

J'ai dû vous suppléer pendant trois semaines, afin que vous ne soyez pas débordée à votre retour, et je vous ai laissé une note circonstanciée sur les priorités qui devaient être les vôtres à votre reprise, le 29 janvier, car malgré l'intérim assuré, il restait du pain sur la planche.

Votre certificat médical ayant été prolongé jusqu'au 11 février 2018, j'ai pris le temps, dès votre retour au travail, de lire avec vous cette note circonstanciée et de vous expliquer pendant plus d'une heure ce que j'attendais de vous.

J'apprends à présent que lors d'une récente réunion du 2 mars 2018 (avec l'ASBL L'Essor), vous avez fait état, le 23 février 2018, de griefs quant à vos conditions de travail (?!), tout en vous posant ainsi en « victime » auprès de partenaires extérieurs!

Tout récemment, le 9 mars, je vous ai convoquée avec les secrétaires de direction afin de rattraper une nouvelle erreur de communication mettant le secrétariat en opposition avec la direction : vous vous étiez adressée à notre secrétaire la plus occupée en lui disant que le Pr T. avait décidé de lui donner du travail administratif supplémentaire, « ce qui n'allait pas lui faire plaisir,.. ». Vous saviez pertinemment qu'en réunion de staff, réunion à laquelle vous participiez avec deux autres collègues, j'avais décidé de confier ce travail à notre nouvelle secrétaire récemment engagée.

Par ailleurs, j'ai repris en main bon nombre de vos dossiers suite à vos 7 semaines d'absence pour raison de maladie et, outre le retard que j'ai pu y constater, j'ai déploré une difficulté majeure d'accéder aux documents que vous vous gérez pour l'hôpital, en raison d'un manque d'ordre et de traçabilité : plusieurs rappels de factures impayées, un budget « cyberdépendance » {envoyé à la Région Wallonne} mal calculé, une gestion peu claire des dossiers « ancienneté » du personnel (à l'heure où nous devons précisément et impérativement encoder ces données pour l'1F-IC)...

Et voilà que vous nous remettez un nouveau certificat, qui émane d'un médecin qui vous est proche et qui dit, le soir d'un vendredi où vous avez fait pourtant preuve de votre aptitude au travail jusqu'à 17h00, que vous serez en incapacité à partir du lundi suivant !

Je ne m'attarderai pas sur cette incongruité car « le reste » me paraît plus préoccupant encore : il résulte en effet de ce qui précède que mes tentatives successives de provoquer chez vous une remise en question et de vous recentrer sur

vos tâches précises - et constructives - sont restées sans écho.

Enfin, le 13 mars 2018, je me rends compte que vous êtes la seule à avoir reçu la veille, à 16H21, sur votre boîte mail, un dossier de toute première importance (l'outil IFIC envoyé par notre Fédération Hospitalière que nous attendions avec impatience, vu les délais que nous impose le SPF pour calculer les nouveaux barèmes du personnel).

Vous ne m'avez pas transféré ce mail, ni à Madame N. (responsable processus IF-IC), alors que vous lui avez pourtant transféré en cette même fin d'après-midi, plusieurs mails professionnels bien plus anodins ?!

Il s'agit d'un « oubli » bien singulier de votre part !

Le moins que je puisse - que je doive - faire à ce stade est donc de vous adresser le présent courrier.

Prenez-le, cette fois, comme un sérieux avertissement.

Il est certes encore temps pour vous de vous remettre dans de meilleures dispositions vis-à-vis du personnel, de l'institution et de sa direction, de vous concentrer sur un travail productif et bien fait, de vous abstenir de commentaires déplacés à l'extérieur, MAIS il est grand temps.

Je ne veux pas devoir vous écrire toutes les six semaines pour vous rappeler ce qui est (et ce qui n'est pas) votre travail.

Je ne prendrai évidemment pas prétexte d'une nouvelle erreur pour vous licencier, le cas échéant sans indemnité ni préavis, mais dans le contexte décrit ci-dessus (et déjà par mon courrier du 26 octobre), un nouveau fait délibéré et constitutif d'une transgression caractérisée (comme celle du 15 décembre) serait immanquablement perçu comme une provocation passible d'une rupture pour motif grave.

Je veux néanmoins encore croire que tout va rentrer dans l'ordre et je vous y engage vivement. »

Ce même 26 mars 2018, Madame I. adresse un e-mail au professeur T. dans les termes suivants :

« La relation de travail s'est toujours déroulée de façon harmonieuse jusqu'à la crise institutionnelle de septembre 2017. Lors d'une réunion institutionnelle du 9 octobre 2017, (...), vous n'avez pas souhaité ma présence (...)

Lors du conseil d'administration du 7 décembre 2017, le conseil d'administration, sous votre conseil, me demande de démissionner en tant qu'administrateur de l'hôpital (...).

Depuis septembre 2016, une charge de travail particulièrement importante a été mise sur mes épaules depuis le moment où l'hôpital a souhaité que je suive le master en santé publique sur une période de deux ans, (...)

(...). Je me suis trouvée complètement épuisée aux portes de la session du mois de janvier 2018 (...). S'est ajouté à cela un harcèlement particulièrement grave de la part de mon frère, travaillant à « La Clé » comme éducateur.

Je vous en ai fait part plusieurs fois verbalement et par écrit. Votre réaction a été de nous convoquer tous les deux dans votre bureau. Vous avez indiqué « qu'un des deux l. devait s'en aller », vu qu'aucune autre solution était envisageable.

Le mois passé, vous me signalez que mon frère décide ne plus changer d'emploi et vous acceptez ce fait. Vous sous-entendez donc que je devrais partir.

Lorsque que je suis revenue d'incapacité de travail à la mi-février dernier, j'ai constaté que l'ensemble de mes accès professionnels m'avaient été retirés tel que l'accès au compte, l'accès au programme d'accréditation, l'accès à la paye, le retrait de mon disque dur de sauvegarde, (....)

Le document de deux pages qui m'attendait à mon retour de maladie et qui m'invitait à remettre tous mes dossiers en ordre et à établir des procédures de travail pour les tâches que j'accomplissais m'a particulièrement atteint car j'ai ressenti que vous vouliez m'évincer. Ce sentiment s'est renforcé lorsque vous m'avez demandé de changer de bureau en m'isolant totalement de la direction. (...)

(...) La remise en cause perpétuelle de mes qualités, de mes propos devant les autres membres de l'équipe et du travail accompli a contribué grandement à mon incapacité de travail et au burnout complet que je suis en train de subir actuellement.

Dernièrement, mon mécontentement est d'autant plus important que je constate que mon téléphone, dont l'abonnement était pris en charge à titre d'avantage en nature (donc une partie de ma rémunération), a été coupé purement et simplement ce vendredi 16 mars. De ce fait, ma rémunération s'en trouve modifiée et cet élément confirme la volonté de votre part de m'évincer et/ou de me pousser à bout.

L'ensemble de ces éléments a été relaté au SPMT pour qu'il existe une trace du harcèlement dont je fais l'objet mais je n'ai pas voulu aller jusqu'à déposer une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de mon employeur vu le grand respect que je vous porte et les nombreuses années de collaboration qui ont existé jusqu'ici. »

Le 27 mars 2018, le professeur T. répond que :

« Je réponds à votre courriel de ce 26 mars.

Il m'inquiète car vous inversez les rôles quasiment à chaque sujet.

Je conteste une grande partie de vos interprétations et je ne m'arrêterai ici qu'aux éléments qui me paraissent pertinents, sans que vous deviez en tirer la conséquence que je suis d'accord avec les autres.

Vous déplorez une charge de travail mise sur vos épaules depuis septembre 2016,

c'est-à-dire, selon vous, depuis le moment où l'hôpital a souhaité que vous suiviez le master en santé publique.

En réalité, le CA du 09.06.2016 vous a proposé de suivre cette formation afin d'obtenir le titre qui vous permettrait d'être officiellement directeur de département infirmier (DDI).

Il vous a même été proposé une période d'un trimestre à l'essai afin que vous puissiez vous rendre compte de la faisabilité de ce projet.

L'hôpital de jour aurait pu trouver une DDI déjà diplômée mais nous avons estimé correct de vous le proposer et d'ainsi, « investir » en vous.

Vous vous êtes estimée capable de relever ce défi.

Vous avez été payée comme DDI depuis le 30.12.2009 alors que vous ne déteniez pas de titre universitaire.

Vous ajoutez, pour prétendre à une surcharge de travail, que vous auriez continué à travailler à temps plein pour l'hôpital tout en suivant vos cours. C'est inexact.

En réalité, vous êtes payée à temps plein et vous n'êtes tenue qu'à prester à mi-temps depuis septembre 2016 puisque vous suivez vos cours en journée (parfois trois journées par semaine comme 1er semestre 2017-2018, par ex.).

Quant à votre frère, vous m'avez en effet dit qu'il vous harcelait ; je l'ai rencontré et il m'a dit exactement... l'inverse.

Je vous ai alors réunis et j'ai pu constater que ce qui vous opposait sur le fond était un conflit purement familial.

Vu le climat de tension extrême que cela générerait dans votre environnement de travail, j'ai effectivement dit que si vous n'y mettiez pas un terme ensemble, un de vous deux risquait de devoir partir.

Par la suite, votre frère a signalé qu'il allait en effet s'en aller, en réaction, à chaud, à une visite de la police (que vous lui aviez envoyée), puis il s'est ravisé.

Ne me faites pas « sous-entendre » qu'en ne l'obligeant pas à partir (pour quel motif ?), je déciderais que vous devez partir ; c'est inexact aussi.

Quant aux changements que vous avez pu constater à votre retour à la mi-février, vous inversez à nouveau singulièrement les rôles : nous avons exclusivement dû nous adapter progressivement à vos absences successives et répartir le travail que vous ne faisiez plus.

J'y ai trouvé une bonne opportunité de vous soulager de ces tâches répétitives pour vous permettre de vous atteler plus spécifiquement à vos missions de DDI.

Je vous ai également associée aux dossiers urgents car les exigences ministérielles et européennes n'attendent pas.

Votre « ressenti » selon lequel pareilles affectations trahiraient chez moi l'intention de vous évincer est totalement infondé.

Il est tout aussi infondé de prétendre que je vous aurais changée de bureau pour vous « isoler totalement de la direction » : vous bénéficiez à présent d'un vaste bureau personnel, facteur propice à la réalisation de vos tâches.

Vous semblez développer décidément un sentiment négatif à l'égard de tout ce qui est entrepris.

Relisez donc ma lettre du 26.10.2017 et vous comprendrez pourquoi je vous ai revue plus régulièrement et pourquoi j'ai tenu à vous faire réintégrer les réunions d'équipe avec le personnel soignant ; vous admettez alors qu'il serait plutôt paradoxal de ma part de mettre en cause vos qualités ou vos propos devant les autres membres de l'équipe, ce que je n'ai PAS fait.

Quant au téléphone, il ne s'agissait aucunement d'un avantage en nature (il ne figure pas sur votre fiche de paie) et il était à l'origine motivé par le fait que vous étiez occasionnellement appelée en dehors des heures ouvrables de l'hôpital, ce qui n'était plus le cas depuis de nombreux mois.

On aurait sans doute dû le couper dès septembre 2016 et c'est uniquement parce que j'ai dû m'immerger dans votre gestion administrative que je suis retombé sur cette dépense qui n'a plus de justification.

J'ai vraiment autre chose à faire que « vous pousser à bout ».

Vous ne faites l'objet d'aucun harcèlement (et le SPMT m'a transmis un document aux termes duquel il vous reconnaît entièrement apte à la fonction) : je gère un hôpital et il sied évidemment de prendre des décisions, d'organiser au mieux les services et de répondre aux exigences extérieures qui ne cessent de nous assaillir.

Dans ce contexte, n'est certainement pas harcelée une directrice FF qui est payée à temps plein même pendant qu'elle suit des cours et passe des examens et ce, même si on a dû lui demander de rectifier un peu le tir dans sa gestion du personnel, à la demande majoritaire des membres de celui-ci.

A y regarder de plus près, je constate que vous me reprochez actuellement à moi les griefs que les intéressés avaient fait valoir à votre sujet ; la similitude de votre courriel avec la lettre que je vous adressais le 26.10.2017, dans des termes bien moins péremptaires, est en effet troublante :

- Pressions de la part de la direction avec sentiment de « ne jamais bien faire les choses » ;*
- Peur du licenciement ;*
- Attitudes autoritaires, etc.*

Je rappelais à cette occasion que je souhaitais qu'un climat convivial se rétablisse au plus vite.

Je n'ai malheureusement constaté aucune remise en question de votre part et j'ai même dû vous en écrire formellement ce 26 mars.

Je peux évidemment documenter le SPMT sur mes tentatives successives d'obtenir de vous une reprise pondérée et productive de votre travail mais je crains qu'il soit considéré alors que c'est moi qui, en plus de mon propre travail et devant accomplir une bonne partie du vôtre, suis la victime des courriers et mises au point que je suis contraint de vous adresser par surcroît.

Je commence à penser que le ton employé, la victimisation utilisée, les reproches qui vous sont faits par le personnel et que vous tentez à présent de m'imputer à moi, puis enfin cette prétention à du harcèlement fondée sur des interprétations, des supposés sous-entendus et même certains éléments fallacieux, constituent en définitive une provocation destinée à remplacer votre souhait de démission par un licenciement moyennant indemnité.

Si vous ne souhaitez plus être DDI, obtenir le titre universitaire qui vous manque ou encore exercer des responsabilités à la Clé, dites le simplement et nous envisagerons alors ensemble la suite des opérations.

Dans le cas contraire, tâchez de nous revenir avec moins de suspicion et plus de détermination dans les projets ; ça m'arrangerait car, là encore, j'ai bien d'autres choses à faire que de vous chercher un remplaçant. »

Ce même 27 mars 2018, la requérante qui a appris que le professeur T. serait troisième lecteur de son mémoire, s'adresse dans les termes suivants à son directeur de mémoire, et notamment au professeur G. :

« J'ai pris connaissance du jury pour la défense des mémoires du Master en santé publique.

Mon troisième lecteur est le Pr T..

Le Pr T. et mon employeur et je rencontre de sérieux problèmes de pression professionnel avec lui en ce moment.

Je suis d'ailleurs en certificat médical pour cette raison

Je pense que sa présence peut me porter préjudice.

Est-il possible de changer de lecteur 3 ?

Cela me soulagerait énormément »

Le 27 mars 2018, le professeur D. répond dans les termes suivants à la requérante :

« Nous accusons bonne réception de votre demande. Malheureusement, après vérification auprès des instances concernées, il n'est plus possible de modifier les compositions du jury des défenses de mémoire sans motif objectif »

Le même jour, la requérante répond :

« Qu'appellez-vous un motif objectivé car je suis en procédure judiciaire avec lui pour harcèlement.

La médecine du travail a objectivé les faits.

Je peux vous donner les coordonnées de mon avocat. Il menace de me licencier. Je me permets donc de réitérer ma demande.

Merci de prendre cette demande avec le plus grand intérêt et de me donner la démarche à suivre »

Cet échange d'e-mails sera forwardé le 19 avril 2018 par le professeur G. au professeur T. :

« Je suis désolée de revenir vers toi mais voici le mail envoyé par Mademoiselle I.. peut-être cela serait-il plus facile d'en discuter par téléphone ? Courage à toi »

La requérante est à nouveau en incapacité du 26 au 30 mars 2018 puis du 9 au 28 avril 2018.

Le médecin contrôleur est dépêché le 29 mars et le 17 avril 2018, il confirme l'incapacité.

Le 10 avril 2018, la requérante s'adresse dans les termes suivants au SPMT ARISTA :

« Madame, Monsieur,

Depuis le 2 mai 2007, je travaille à l'Hôpital de Jour Universitaire « La Clé », bd de la Constitution 153 à 4020 Liège, en qualité d'infirmière en chef et infirmière hygiéniste puis en qualité de directrice administrative dès 2010 avec une ancienneté acquise depuis le 1 juillet 1997. Cet hôpital est dirigé par le Pr. J-M T., administrateur délégué, directeur médical et directeur administratif.

La relation de travail s'est toujours déroulée de façon harmonieuse jusqu'à une crise institutionnelle en septembre 2017. Lors de la réunion institutionnelle du 9 octobre 2017, qui permet aux personnels de s'exprimer et de libérer les conflits, le Pr J-M T. n'a pas souhaité ma présence, ni celle de l'infirmière en chef.

Lors du conseil d'administration du 7 décembre 2017, le conseil d'administration, sous le conseil du Pr T., me demande de démissionner en tant qu'administrateur de l'hôpital (trésorière plus précisément).

Depuis septembre 2016, une charge de travail particulièrement importante a été mise sur mes épaules depuis le moment où l'hôpital a souhaité que je suive le master en santé publique sur une période de deux ans, ce qui représente 131 crédits. Ce diplôme permettait à l'hôpital de me nommer officiellement à la fonction de directrice de nursing que j'occupe officieusement depuis 2010. L'hôpital a souhaité que je suive ce master afin d'être en ordre d'agrément vis-à-vis de l'AViQ.

Cette surcharge de travail (je continuais à travailler à temps plein pour l'Hôpital et suivais mes cours parfois jusqu'à 5 soirées ou demi-journée en semaine et tous les samedi en 1er Master). Je me suis trouvée complètement épuisée aux portes de la session du mois janvier 2018 (2ème année du master). S'est ajouté à cela un harcèlement particulièrement grave de la part de mon frère, travaillant à « La Clé » comme éducateur (par sms sur mon de gsm). Je suis d'ailleurs allée déposer une main courante à la police de mon village pour me protéger et protéger ma famille. La police s'est rendue chez lui car d'autres faits dans son dossier étaient déjà notés et la police voulait aller lui signaler son mécontentement, ce que mon frère n'a pas apprécié et a été raconter cela à notre directeur qui lui a conseillé de réaliser un écrit à mon encontre en disant que je le harcelais. J' ai fait part plusieurs fois de cet harcèlement verbalement et deux fois par écrit au Pr J-M T.. Sa réaction a été de nous convoquer tous les deux dans son bureau. Il a indiqué « qu'un des deux l. devait s'en aller » vu qu'aucune autre solution n'était envisageable.

Le mois passé, le Pr T. me signale que mon frère décide de ne pas changer d'emploi et il accepte ce fait. Il sous-entend donc que je dois partir.

Lorsque je suis revenue d'incapacité de travail à la mi-février dernier, j'ai constaté que l'ensemble de mes accès professionnels m'avaient été retirés tel que l'accès au compte, l'accès au programme d'accréditation, l'accès à la paye, le retrait de mon disque dur de sauvegarde, le retrait de la gestion du courrier, la remise de la carte MasterCard alors qu'elle n'a jamais été utilisée que dans le cadre du travail.

Ce changement de tâches et de responsabilité liées à ma fonction qu'il me signale être « un soulagement dans mon emploi du temps » m'a psychologiquement atteinte par le fait que je n'ai pas pu marquer mon approbation sur la modification des missions qui m'étaient attribuées. Alléger mes tâches n'implique que mes accès soient bloqués ou retirés.

Un document de deux pages m'attendait à mon retour de maladie et m'invitait à remettre tous mes dossiers en ordre et à établir des procédures de travail pour les tâches que j'accomplissais et cela m'a particulièrement atteint car j'ai ressenti qu'il voulait m'évincer. Ce sentiment s'est renforcé lorsqu'il m'a demandé de changer de bureau en m'isolant totalement de la direction.

Je souhaite aussi insister sur les réunions quotidiennes qui ont commencé fin 2017, dans son bureau. Chaque matin ! Cela n'a jamais existé avant le mois d'octobre 2017. Cela a porté un coup important à la confiance que j'avais en moi et en mon employeur. La remise en cause perpétuelle de mes qualités, de mes propos ou des réprimandes réalisées devant les autres membres de l'équipe qui sont sous ma direction a contribué grandement à mon incapacité de travail et au burnout complet que je suis en train de subir actuellement.

Dernièrement, mon mécontentement est d'autant plus important quand je constate que mon téléphone, dont l'abonnement était pris en charge à titre d'avantage en nature (donc une partie de ma rémunération), a été coupé purement et simplement le vendredi 16 mars. De ce fait, ma rémunération s'en

trouve modifiée et cet élément confirme la volonté de m'évincer et/ou de me pousser à bout.

L'ensemble de ces éléments a été relaté au SPMT pour qu'il existe une trace du harcèlement dont je fais l'objet mais je n'ai pas voulu aller jusqu'à déposer une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de mon employeur vu le grand respect que je lui porte et vu les nombreuses années de collaboration qui ont existé jusqu'ici mais vu le ton employé à travers ses courriers qu'il m'envoie à mon domicile lors de mon congé de maladie, je prend la décision de déposer plainte.

Je me suis toujours investie depuis des années pour l'hôpital de jour universitaire « La Clé », en reprenant du travail à mon domicile lors de mon congé de maternité, en revenant certains weekends pour que les entrepreneurs réalisent des devis pour les travaux ainsi qu'une rareté de certificats médicaux rendu sur 11 ans. Je ne comprends pas son attitude. Vu mon investissement total dans mon travail et le fait que je n'ai jamais eu le moindre reproche depuis mon entrée en fonction, je ne peux accepter son attitude à mon égard.

J'ai demandé conseil à un avocat (Maître Lecuyer de Liège) afin de pouvoir quitter cette entreprise car même s'il me reproche énormément de choses (en grande partie non fondée), il n'accepte pas de me licencier mais me pousse à bout afin que je démissionne ou me pousse à réaliser une faille grave afin de ne pas de payer d'indemnités de sortie (noter dans un de ses courriers) »

La requérante échange avec le SPMT les 11 et 12 avril et un rendez-vous est fixé le 20 avril 2018.

Le 20 avril 2018, le professeur T. s'adresse dans les termes suivants à la requérante :

« Madame I.,

Votre conseil, Maître LECUYER, a pris contact avec moi, ce matin, « afin de trouver une situation négociée qui permettrait d'apaiser toutes les parties ».

Il reçoit par ailleurs une copie du présent courriel qui vise un élément précis sur lequel je souhaite avoir vos éclaircissements immédiats.

J'ai en effet appris hier que vous aviez écrit à trois personnes de l'Université en demandant que je ne sois plus lecteur dans le cadre de la défense de votre mémoire.

Le 27 mars, Madame D.X vous a répondu qu'il n'était plus possible de modifier les compositions de jury des défenses de mémoire sans motif objectif et vous lui avez répondu :

« Qu'appelez-vous un motif objectif car je suis en procédure judiciaire avec lui pour harcèlement.

La médecine du travail a objectivé les faits. (...)

Il me menace par courrier de me licencier ... ».

Il n'existe aucune procédure judiciaire.

Je ne sais absolument pas ce que vous voulez dire par « la médecine du travail a objectivé les faits ».

Je ne vous ai pas menacée mais bien avertie.

Je vous invite à confirmer ou infirmer par retour ces trois éléments qui, pour moi, sont totalement inexacts et déplaisants, a fortiori lorsqu'ils sont ainsi « dénoncés » à des membres de l'université pour laquelle je travaille.

Je reste donc dans l'attente de votre réponse. »

Le même jour, un courrier officiel est adressé par le conseil de la défenderesse à celui de la requérante.

« J'aurai le plaisir de correspondre avec vous en ma qualité de conseil de l'ASBL LA CLE dont le directeur, le Docteur T., m'a envoyé une copie de votre message de ce jour.

*Le présent courriel constituant une communication de partie à partie en raison de son annexe, je vous remercie de bien vouloir le considérer comme **officiel**.*

Le Docteur T. souhaite obtenir en effet par priorité une explication de Madame I. sur un courriel dont on lui a fait part hier.

Vous trouverez en annexe le courriel qu'il vient de lui adresser à ce sujet.

Il veut ainsi lui donner une occasion de s'expliquer sur ses propos qu'a priori il considère comme parfaitement calomnieux.

Je serais pour ma part votre obligé de bien vouloir veiller à ce qu'une réponse soit apportée à cette question dans des délais qui permettent d'éviter le cas échéant une rupture du contrat pour motif grave, d'autant que la messagerie de Mme I. envoie systématiquement un message disant qu'elle est « dans l'impossibilité de répondre » (ce qui ne l'empêche évidemment ni de lire ni de répondre malgré tout).

Ma mandante ayant pris connaissance hier du message de votre mandante à l'ULiège, elle ne dispose pas d'un délai extensible (3 jours) pour y réagir et, sans explications convaincantes, elle se devra sans doute de le faire. »

La requérante est licenciée pour motif grave le 23 avril 2018, la dénonciation des motifs intervient le 25 avril 2018 dans les termes suivants :

« Madame I.,

Le 23 courant, j'ai été contraint de rompre votre contrat de travail avec l'ASBL LA CLE, pour motif grave.

Je vous annonçais que vous recevriez ultérieurement, la notification du motif grave en question et tel est l'objet de la présente.

Le 19 avril 2018, j'ai en effet pris connaissance de propos calomnieux que vous avez tenus à mon encontre en écrivant à trois personnes de l'Université (pour laquelle je travaille), le 27 mars dernier.

Contexte :

Fin septembre 2017, une grande tension régnait au sein de l'équipe soignante.

J'ai réuni toute l'équipe le 9 octobre, sauf vous et votre collègue N., afin d'entendre les doléances et de connaître les motifs de ce qui s'apparentait à un climat de peur.

Je vous en ai écrit à chacune le 26 octobre, en vous communiquant le PV de cette réunion et en soulignant que je souhaitais que chacune d'entre vous garde ses qualités propres mais gomme ses défauts (« caricature de chef ») afin qu'un climat convivial se rétablisse au plus vite entre tous.

Je note au passage que N. a manifestement très bien compris le message quant à elle.

Je vous renvoie ici à cette lettre du 26.10.2017.

Postérieurement à celle-ci, vous avez pourtant :

- Dit à un autre membre du personnel que je vous ferais « faire des choses illégales » alors que je n'avais tout simplement pas voulu « vous suivre » et priver un travailleur de sa rémunération au motif qu'il s'était brièvement absenté du travail pour un examen médical important ;*
- Été absente au travail le 15.12.2017, motif pris de vos cours en Santé Publique alors que ces cours étaient suspendus et que vous en aviez été avertie, encodant néanmoins dans le logiciel 7 h 30' de rémunération pour cette journée comme si vous étiez venue travailler ;*
- Fait état auprès d'un partenaire extérieur de griefs quant à vos conditions de travail (?!), vous posant ainsi en « victime » de votre employeur (23.02.2018 avec l'ASBL Essor) ;*
- Annoncé à notre secrétaire la plus occupée que j'avais décidé de lui donner du travail administratif supplémentaire, « ce qui n'allait pas lui faire plaisir », sachant que c'était parfaitement inexact et me contraignant ainsi à une nouvelle réunion, le 9 mars, pour mettre bon ordre à ce climat malsain que vous renouveliez.*

Je m'arrête là et vous renvoie à la lettre d'avertissement que j'ai dû vous envoyer le 26.03.2018, laquelle reprenait d'autres incongruités comme des erreurs qui auraient pu être volontaires. Je vous disais que je voulais que vous considériez cette lettre comme un sérieux avertissement et je vous invitais (notamment) à vous abstenir de commentaires déplacés à l'extérieur.

Je rappelais aussi que, vu le contexte, « un nouveau fait délibéré et constitutif d'une transgression caractérisée serait immanquablement perçu comme une provocation passible d'une rupture pour motif grave ».

Je voulais néanmoins croire que tout pourrait encore rentrer dans l'ordre, mots par lesquels je terminais cet envoi.

Vous m'avez-vous-même écrit un courriel ce même 26 mars 2018, lequel a donc croisé mon envoi, courriel dans lequel vous vous posiez en victime de mon autorité dans des termes ressemblant de façon troublante à ceux qui avaient été utilisés à votre endroit par (tout) le personnel en octobre 2017.

Je vous y ai répondu de façon circonstanciée dès le lendemain et la mise au point que j'ai été contraint de faire ce jour-là – en soulignant que vous inversiez les rôles quasiment à chaque sujet – peut être considérée comme intégralement reproduite ici pour expliquer les nombreux travestissements de la vérité que vous vous êtes autorisés.

Je vous posais immanquablement la question de savoir s'il s'agissait d'une provocation destinée à remplacer votre souhait de démission par un licenciement moyennant indemnité.

Vous n'avez jamais répondu à cette missive.

Quoi qu'il en soit, c'est dans ce contexte très particulier que j'ai pris connaissance, le 19 avril, de votre échange avec trois personnes de l'Université, le 27 mars.

Le 15.03, vous aviez demandé à ces trois personnes s'il était possible de m'écarter en tant que 3^e lecteur de votre mémoire ; vous invoquiez comme motif que vous « rencontriez de sérieux problèmes de pression professionnelle (avec moi) » et que vous étiez « d'ailleurs en certificat médical pour cette raison ».

La responsable de cet aspect des choses vous a répondu le 27 mars après-midi qu'il n'était plus possible de modifier les compositions de jury des défenses de mémoires sans motif objectif et vous lui avez répondu le même 27 mars à 20 h 09' :

Qu'appellez-vous un motif objectif car je suis en procédure judiciaire avec lui pour harcèlement.

La médecine du travail a objectivé les faits. (...)

Il me menace par courrier de me licencier.

Je suis tombé de ma chaise !

Le vendredi 20 avril, je vous ai par conséquent écrit :

Il n'existe aucune procédure judiciaire.

Je ne sais absolument pas ce que vous voulez dire par « la médecine du travail a objectivé les faits ».

Je ne vous ai pas menacée mais bien avertie.

Je vous invitais alors à confirmer ou infirmer par retour ces trois éléments qui, pour moi, étaient totalement inexacts et très déplaisants, a fortiori ainsi « dénoncés » à des membres de l'Université où je suis professeur. Je côtoie une multitude d'étudiants et de professeurs ; ma crédibilité est primordiale et vous le savez !

Une copie de mon envoi a été officiellement adressée à votre conseil par le mien, le même jour, en insistant sur le fait que je souhaitais obtenir par priorité une réponse à cette question « dans des délais qui permettent d'éviter le cas échéant une rupture du contrat pour motif grave ».

Une occasion vous était ainsi donnée de fournir des explications complémentaires plutôt que de laisser s'écouler le délai de trois jours ouvrables dans lequel je devais réagir.

Vu l'absence totale d'explications, je ne puis qu'en conclure que vous avez tenu des propos mensongers à mon sujet, jetant l'opprobre sur ma personne en invoquant une procédure judiciaire imaginaire, en laissant entendre que « la médecine du travail » aurait procédé à des constats objectifs (de quoi ?) et qu'au demeurant, j'étais l'auteur de menaces à votre endroit !

A ce dernier sujet, j'observe que la seule fois où j'ai évoqué l'éventualité d'un licenciement si vous ne vous repreniez pas, c'était précisément dans ma lettre d'avertissement du 26 mars par laquelle je vous priais justement de vous abstenir de commentaires déplacés à l'extérieur et vous mettais en garde contre tout nouveau fait délibéré constitutif d'une transgression caractérisée !

Ainsi, le jour-même de votre lecture de ce courrier, vous décidez d'écrire à trois personnes (pour diffuser largement : il n'y a qu'une responsable), qui sont mes collègues, pour m'accuser de harcèlement (qui pourrait même être sexuel dans l'esprit des destinataires puisque vous ne donnez aucune précision), en vous abritant derrière l'objectivité de constats du médecin du travail qui n'ont pas eu lieu !!

Dès lors que vous n'avez pas manifesté le moindre regret d'avoir ainsi raconté des fadaises, ni proposé d'adresser à ces personnes un courriel rectificatif me rétablissant dans mon honneur à leurs yeux, la seule conclusion possible est qu'il s'agissait en effet d'attenter à mon honneur par des propos aussi mensongers qu'infamants.

Vous avez ainsi rendu finalement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle de façon immédiate et définitive et ce, tout à fait délibérément, dans une escalade détestable. »

VI. DISCUSSION

Selon la requérante, la procédure de licenciement est irrégulière :

- l'e-mail du 27 mars 2018 transmis probablement à une date antérieure que le 19 avril 2018 l'a été en violation du secret de la correspondance et notamment de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 ;
- les délais n'ont pas été respectés ;
- l'auteur de l'acte était frappé d'un conflit d'intérêts de telle sorte qu'il y a abus/détournement de pouvoir.

En outre, elle se défend de toute faute ou a fortiori de tout motif grave considérant avoir relaté la vérité dans un cadre nécessaire.

Selon la défenderesse, la procédure de licenciement est régulière, les faits sont établis et intrinsèquement graves.

Elle estime établir avoir pris connaissance le 19 avril 2018 de faits fautifs et intrinsèquement graves à savoir une diffamation du professeur T. par Madame I. au sujet d'un harcèlement, dont on aurait pu croire en outre qu'il eût pu être sexuel, inventé de toutes pièces alors même que le comportement de la requérante, en termes de harcèlement, notamment à l'égard de son frère mais aussi d'autres membres du personnel était loin d'être exemplaire.

VII. DECISION DU TRIBUNAL

7.1. Le motif grave

7.1.1. La notion de motif grave

L'article 35, al. 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« 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 et intérêts s'il y a lieu. »

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail dispose que :

« 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 disposition que la faute grave qui constitue un motif grave est celle dont l'intensité est telle qu'elle ne permet plus la poursuite de la relation contractuelle et qu'elle ne peut aboutir qu'à la rupture du contrat - immédiatement et définitivement - sans préavis ni indemnité.

Il est unanimement admis que le motif grave est :

- Une faute
- Intrinsèquement grave
- Qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration
- Sans que ce qui précède ait, forcément, causé un préjudice à l'employeur

L'intensité de la faute est proportionnelle à l'intensité de la sanction de telle sorte que toute faute n'est pas constitutive de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Tout motif grave, par contre, autorise l'employeur à licencier pour motif grave sans que le tribunal puisse rechercher si la sanction est proportionnelle au motif.

En effet, dans son arrêt du 6 juin 2016, la Cour de cassation a rappelé qu'en liant la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de l'emploi, les juridictions rajoutent une condition à la loi.

Par ailleurs, la charge de la preuve du motif grave incombe à l'employeur.

Eu égard à la sanction extrême que constitue pour le travailleur un licenciement pour faute grave, la preuve des faits invoqués doit être rapportée de manière rigoureuse sans qu'un doute quant à leur existence, leur consistance ou leur imputabilité puisse subsister.

7.1.2. Le double délai de 3 jours

Les 3^{ème} et 4^{ème} alinéas de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée organisent le droit à la rupture du contrat sans préavis pour motif grave sur la base d'un double délai de trois jours.

Le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie.

Une fois le congé donné, la notification du motif grave doit se faire dans les trois jours ouvrables suivant le congé bien que généralement, le congé et la notification du motif invoqué se fassent par un seul et même acte.

Ce délai de trois jours ne prend cours qu'au moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à la faute au travailleur.

La prise de cours du délai coïncide avec le moment où le fait est connu de la personne donnant congé et où il lui est possible de prendre une décision en toute connaissance de cause tant quant à l'existence même des faits que quant aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, connaissance apportant à l'auteur du congé, et pour reprendre la formulation habituelle de la Cour de cassation " *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* ".

Avant de prendre la décision de rompre le contrat pour motif grave, l'employeur peut estimer souhaitable d'indaguer (par ex. en recourant à des auditions de témoins ou de plaignants, en procédant à l'audition du travailleur lui-même, en vérifiant certains faits

par un contrôle interne, etc.) en vue de lui permettre d'asseoir sa conviction mais aussi d'éviter de prendre une mesure aussi grave et lourde de conséquences pour le travailleur concerné sans s'assurer préalablement de son bien-fondé.

Si une telle décision ne peut être différée indéfiniment par l'exécution de vérifications superflues, elle ne peut non plus se prendre dans la précipitation. Cependant, ces mesures d'instruction ne peuvent évidemment s'éterniser puisque les faits reprochés et dont l'employeur a eu vent, sont des faits qui, par essence, empêchent toute poursuite, même temporaire, des relations de travail pour répondre adéquatement à la définition du motif grave.

La jurisprudence a balisé les limites de la prise de cours du délai comme suit :

- ✓ il ne peut être fait reproche à l'auteur du congé de ne pas s'être rendu compte plus tôt de l'existence d'un motif grave suite à un défaut d'organisation interne ;
- ✓ le délai ne court qu'à dater de l'information reçue par la personne (ou de l'organe) compétente pour licencier ;
- ✓ il faut opérer une distinction entre la connaissance d'un fait et la preuve de celui-ci. Le délai prend cours dès la connaissance du fait même si la preuve n'est pas encore apportée. La preuve peut être apportée ultérieurement ;
- ✓ l'audition du destinataire du congé peut être utile mais n'est pas un préalable obligé.

7.1.2.1. Application quant à la procédure

7.1.2.1.1. (In) compétence de l'auteur de l'acte

La requérante prend premier argument de procédure quant à la compétence de l'auteur du licenciement.

Bien qu'elle ne conteste pas que le professeur T. soit la personne qui, selon les statuts, est habilitée à procéder aux embauches et aux licenciements, elle estime qu'en l'espèce, il y avait un conflit d'intérêts entre la personne morale, l'employeur, et la personne physique par laquelle elle agit, son administrateur délégué, le professeur T., lequel aurait, en l'espèce, commis un abus de pouvoir.

Très clairement, elle estime que ce dernier règle un compte personnel tout en revêtant sa qualité d'administrateur délégué.

La jurisprudence et la doctrine exigent que l'auteur du licenciement soit la personne compétente pour licencier.

Lorsque l'employeur est une personne physique, la question se pose peu, c'est la personne physique employeur qui est compétente pour licencier à l'exclusion, en principe, de tout autre, le licenciement notifié pour motif grave mais signé par un membre de la famille de l'employeur, par son conseil, par son expert-comptable, par le secrétariat social, ... sera irrégulier.

Lorsque l'employeur est une personne morale, la question n'est guère plus complexe, les

statuts désignent la personne compétente pour licencier et à défaut, c'est la personne physique chargée de la gestion journalière, l'administrateur délégué ou le gérant, qui est compétente.

En l'espèce, le professeur T. était indubitablement compétent pour licencier, le fait qu'il soit frappé, le cas échéant, d'un conflit d'intérêts pourrait l'exposer à des reproches ou remontrances de la part de son conseil d'administration mais n'est pas de nature à invalider la notification du licenciement.

Comme on le verra infra, cet aspect du litige est néanmoins à considérer dans l'appréciation de la gravité des motifs.

7.1.2.1.2.(lr)respect des délais

La requérante estime, aussi, que la défenderesse ne démontre pas avoir pris connaissance des faits, par l'e-mail du 19 avril 2018 dont elle conteste par ailleurs la régularité, au plus tôt le 19 avril 2018.

Elle expose s'être adressée dans les termes litigieux le 27 mars 2018, elle s'étonne dès lors que ces derniers n'aient été rapportés par le professeur G. au professeur T. que le 19 avril 2018.

Elle relève à ce propos les termes du professeur G. :

*« Je suis désolée de **revenir** vers toi »*

Elle sous-entend que si cette dernière « revient » vers le professeur T., c'est que forcément, elle était déjà « venue », c'est-à-dire qu'elle lui en avait déjà parlé.

La charge de la preuve du respect des délais pèse intégralement sur la partie qui se prévaut du motif grave, c'est une preuve excessivement lourde et excessivement exigeante qui implique que les juridictions fassent preuve de modération dans l'appréciation de la charge de la preuve.

Une jurisprudence constante établit qu'il ne peut être fait grief à un employeur de ne pas avoir pris connaissance d'un fait plus tôt alors que cela lui était possible¹.

De même, lorsque l'employeur établit avoir pris connaissance d'un fait à un moment donné, il appartient au travailleur qui estime qu'il en a pris connaissance, ou qu'il est possible qu'il ait pu en prendre connaissance, à une date antérieure de démontrer à quelle date cette prise de connaissance est intervenue.²

En l'espèce, la prise de connaissance de l'e-mail du 19 avril 2018 n'a pu intervenir, au plus tôt, qu'à cette date.

Le fait que le professeur G. utilise le terme « revenir » à l'exclusion d'autres formules équivalentes n'est pas de nature, dans le chef du tribunal, à faire douter sérieusement du

¹ Voir notamment Cass. 14 mai 2001, S.990174.F

² Cass. 4 décembre 1989, Pas. 1990,I, 418

fait qu'il s'agisse, dans le chef du professeur T., de la première prise de connaissance du contenu de l'e-mail du 27 mars 2018. L'enchaînement des faits laisse présumer de la véracité de la chronologie exposée.

Le tribunal estime que la défenderesse rapporte la preuve du respect des délais avec suffisamment de crédibilité.

7.1.2.1.3. (In)admissibilité de l'email du 19 avril 2018

La requérante estime aussi que la prise de connaissance, par le professeur T., de l'e-mail du 27 mars 2018, lequel ne lui était pas destiné, est illégale de telle sorte qu'il ne pouvait en prendre connaissance et a fortiori pas s'en servir.

L'article 29 de la constitution dispose que :

« Le secret des lettres est inviolable »

L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme dispose que :

« Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance »

L'article 5.1. de la directive 97/66/CE du Parlement et du conseil européen dispose que :

« Les États membres garantissent, au moyen de réglementations nationales, la confidentialité des communications effectuées au moyen d'un réseau public de télécommunications ou de services de télécommunications accessible au public. En particulier, ils interdisent à toute autre personne que les utilisateurs, sans le consentement des utilisateurs concernés, d'écouter, d'intercepter, de stocker les communications ou de les soumettre à quelque autre moyen d'interception ou de surveillance, sauf lorsque ces activités sont légalement autorisées, conformément à l'article 14, paragraphe 1. »

L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 dispose que :

« S'il n'y est pas autorisé par toutes les personnes directement ou indirectement concernées, nul ne peut :

1° prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement; »

Il est établi par une jurisprudence constante que si les correspondances électroniques bénéficient d'un certain degré de protection, l'inviolabilité de la correspondance telle que garantie par la Constitution et la Convention européenne des droits de l'homme ne protège que les courriers confiés à la poste³.

³ En ce sens, CT Liège, div. Namur, 17 novembre 2015, sur www.terralaboris.be

La cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 7 avril 2011⁴, après avoir rappelé les impératifs en matière de respect de la vie privée et du secret de la correspondance mais aussi les différences frappant les modes de communication selon qu'un courrier a été confié à la poste, remis en main propre ou transmis par télécopie ou voie électronique, fait une distinction très claire entre deux situations résolument différentes :

- la captation, par tout moyen, d'un courrier électronique entre tiers
- la remise ou la transmission par l'émetteur ou le destinataire d'un tel courrier électronique

En l'espèce, on se trouve dans la deuxième hypothèse, l'une des destinataires d'une correspondance électronique a estimé utile, nécessaire, approprié ou opportun de transmettre à un tiers un e-mail qu'elle avait légitimement reçu.

La Cour de Cassation relève dans un arrêt du 22 avril 2015⁵ qu'aucune disposition légale ne s'oppose à la production d'un courrier électronique régulièrement reçu par son destinataire et communiqué à la justice à des fins de preuves.

Dans un autre arrêt du 10 novembre 2008, la Cour considère que lorsqu'une partie entend produire en justice une lettre missive qui ne lui est pas destinée, il lui appartient de faire la preuve qu'elle est régulièrement entrée en sa possession.⁶

Le destinataire d'un e-mail dont le contenu ne relève tout au plus que d'une obligation générale de discrétion mais non du secret professionnel, médical, de la confession, ... est libre de divulguer ce contenu à un tiers lequel peut légitimement en faire état dans ses relations avec l'expéditeur.

Le cas échéant, si l'expéditeur estime que le destinataire a commis, en partageant l'e-mail incriminé, une faute civile voire pénale, il peut alors se retourner contre les destinataires pour toute suite utile. Ce qui précède n'interdit cependant pas au tiers qui en a pris connaissance régulièrement d'en faire usage.

Il n'y a pas lieu d'écarter l'e-mail du 19 avril 2018 en ce qu'il transmet les e-mails du 27 mars 2018.

7.1.2.2. Application quant aux faits

Les critiques, le dénigrement, la diffamation ou la calomnie à l'égard de l'employeur sont parfois retenus au titre de motifs graves.

Pour apprécier la faute et sa gravité, le juge prend en compte :

- la réalité des faits dénoncés ou de leur caractère mensonger
- l'étendue de la publicité faite, le cas échéant sur les réseaux sociaux
- la légitimité de la communication aux tiers

⁴ 2010/AB/22 sur www.terralaboris.be

⁵ Cass. 22.04.2015, N° P.14.1462.F, juridat cité par CT Liège, Div. Neufchâteau 24 avril 2019 sur www.terralaboris.be

⁶ Cass. (3e ch.), 10.11.2008, JTT, 2009/2, n° 1026 - 1 janvier 2009 également cité par CT Liège, Div. Neufchâteau 24 avril 2019

En l'espèce, deux remarques liminaires doivent être faites :

- d'une part, les faits dénoncés ne sont pas faux mais sont, certes, largement exagérés. Ainsi, s'il n'y a pas de procédure judiciaire en cours, il y a bien une procédure administrative et un avocat a été consulté. De-même, la médecine du travail n'a pas objectivé les faits mais le médecin contrôleur a bien constaté l'état ;
- d'autre part, il faut bien relever que si la requérante a, d'une manière qui peut apparaître fautive, exagéré des éléments de fait, ceux-ci ne concernent nullement son employeur mais bien la personne de l'administrateur délégué de ce dernier.

Comme il a été relevé plus haut, la gravité des faits se jauge notamment au regard de leur réalité, le tribunal a déjà relevé que s'il a pu être particulièrement désagréable pour le professeur T. de prendre connaissance de l'e-mail du 27 mars 2018, ce qu'il relate, bien qu'exagéré, n'est pas intégralement faux, loin de là.

Il y a bien un contexte de plainte pour harcèlement.

D'autre part, le niveau de publicité donné est excessivement déterminant. La communication de faits infamants, d'insultes, d'invectives au vu et au su de tout le monde, spécialement par voie de presse ou sur les réseaux sociaux est infiniment plus grave que la communication, comme en l'espèce, d'un nombre limité d'informations à un nombre restreint de personnes.

En outre, la communication faite n'était pas illégitime dès lors que la requérante poursuivait un but compréhensible, changer de lecteur de mémoire, dans un cadre académique restreint.

Le tribunal estime que si la requérante a, par une exagération et une déformation de la situation réelle, commis une faute, cette faute est compréhensible vu le contexte et commise dans un cadre légitime avec une publicité limitée.

Enfin, le tribunal considère que le problème relationnel s'est posé non pas entre la requérante et son employeur mais bien entre la requérante et l'administrateur délégué de ce dernier de telle sorte que si les relations entre ces deux personnes étaient dorénavant encore plus compliquées, il n'y avait pas une impossibilité immédiate et définitive de collaborer entre les parties.

On aurait pu aussi laisser au SPMT le soin de réaliser sa tâche en proposant des solutions qui auraient apaisé le conflit.

Surabondamment, le tribunal relève qu'il faut être extrêmement prudent lorsqu'il s'agit d'autoriser ou de confirmer un licenciement pour motif grave justifié par la publicité, plus ou moins restreinte, faite autour du dépôt d'une plainte pour harcèlement, considérée comme dénuée de fondement par l'employeur, à peine de vider la protection ad hoc de tout son sens.

L'action sur ce point est fondée.

7.1.2.3. Indemnisation

Lorsque le tribunal invalide le licenciement pour motif grave, il octroie l'indemnité de rupture ainsi que ses accessoires immédiats que sont :

- la prime de fin d'année ;
- la prime d'attractivité, en l'espèce ;
- ainsi que la rémunération des jours fériés se situant dans les 30 jours suivant la rupture.

En effet, aux termes de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974, l'employeur est resté tenu de payer :

« (...) 2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

(...)

L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur. »

Seul le montant de l'indemnité de rupture est litigieux, les parties retiennent :

	Madame I.	La CLE
Salaire	54.719,88	54.719,88
Double pécule	4.195,19	4.195,19
Prime de fonction	957,12	957,12
Prime suivant CCT	3.443,40	3.653,40
Prime unique CCT	210,00	(inclus dans le montant précédent)
Prime d'attractivité	942,10	942,10
Prime de fin d'année	1.717,78	1.717,78
Pécule sur variable	1.140,51	36,92

Le tribunal retiendra l'incontestablement dû de 57.942,16 euros pour permettre aux parties de s'expliquer quant au « *pécule sur variable* », la différence de calcul ne pouvant se résumer aux deux décimales derrière la virgule.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

La cause ayant été communiquée au ministère public.

La demande ayant été déclarée irrecevable en ce qu'elle tend à l'octroi d'éco-chèques et recevable pour le surplus.

La demande ayant été déclarée prescrite en ce qu'elle tend à l'octroi d'un euro brut provisionnel à titre des autres montants dus en vertu du contrat et non éteinte par prescription pour le surplus.

La dit fondée en ce qu'elle tend à l'octroi de :

- la somme provisionnelle de 57.942,16 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 597,59 € brut à titre de prime de fin d'année proratisée ;
- la somme de 314,03 € brut à titre de prime d'attractivité proratisée ;
- la somme de 642,87 € brut à titre de rémunération des jours fériés.

Condamne L'ASBL LA CLE, HOPITAL DE JOUR UNIVERSITAIRE à payer à Madame I. ces sommes à majorer des intérêts depuis le 23 avril 2018.

Réserve le surplus de la demande.

Met la cause en continuation **à l'audience du 20 février 2020 à 15 heures de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle C.O.A.**

Réserve les dépens.

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

VAN PRAAG FABRICE,
HUSTINX GUY-MICHEL,
FIRQUET JEAN-MARIE,

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **16/01/2020** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,