



Chambre 3
Numéro de rôle 2015/AM/361
LA SPRL D.C. T./ L. I.
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique extraordinaire
du
29 juin 2016**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employée.

Licenciement pour motif grave.

- I. Vérification du respect par l'employeur du délai de 3 jours.
- II. Analyse du fondement du motif grave reproché à la travailleuse : infirmière à domicile se voyant reprocher de se faire accompagner de son mari au domicile d'une patiente
Violation des règles déontologiques et légales imputée à la travailleuse.
Absence de fondement des manquements reprochés à la travailleuse.

Article 578, 1° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif

EN CAUSE DE :

La SPRL D.C. T., dont le siège social est sis à

Partie appelante au principal, intimée sur incident défenderesse originaire, comparissant par son conseil maître GIULIANI, avocat à Mons,

CONTRE :

Madame I. L., domiciliée à

Partie intimée au principal, appelante sur incident, demanderesse originaire, comparissant par son conseil maître LUYX, avocate à Mons.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 20/07/2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi (actuellement dénommé tribunal du travail du Hainaut), division Mons, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 17/09/2015 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, §1^{er} du Code judiciaire le 6/10/2015, et notifiée le 07/10/2015 aux parties ;

Vu, pour la S.P.R.L. D. C. T., ses conclusions d'appel déposées au greffe de la cour le 08/02/2016 ;

Vu, pour Madame L., ses conclusions de synthèse d'appel déposées au greffe de la cour le 31/03/2016 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 07/06/2016 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL.

Par requête d'appel déposée au greffe le 17/09/2015, la S.P.R.L. D.C.T. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 20/07/2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECVABILITE DE L'APPEL INCIDENT

Par conclusions déposées au greffe le 04/12/2015, Madame L. a formé un appel incident faisant grief au premier juge de s'être abstenu de vérifier le respect par la S.P.R.L. D.C.T. du délai de 3 jours.

L'appel incident a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT

1. Les faits de la cause.

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame L., née le1974, a été engagée par la S.P.R.L. D.C.T. dans les liens d'un contrat de travail d'employée conclu à durée indéterminée et à temps partiel variable (19h/semaine) le 14/10/2013 pour y exercer à partir de cette date les fonctions d'infirmière à domicile.

Madame L. se vit signifier son congé pour motif grave aux termes d'un courrier recommandé daté du 02/05/2014 et rédigé comme suit :

« A la date du 28/04/2014, nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle : ce-lundi 28/04/2014, j'ai reçu une plainte venant de patients chez qui vous vous êtes rendue à leur domicile durant votre travail accompagné de votre mari.

Je tiens à vous signaler que votre mari n'est pas autorisé à vous accompagner durant la tournée des soins et à s'inviter chez ces personnes.

Ceci est contraire à l'éthique de la profession, cela représente une violation du secret professionnel. Je vous ai donné 2 dates (30/04, 02/05/2014 à 16h) afin de vous entendre face à cette plainte et vous avez refusé suite à la connaissance du motif».

Par courrier simple et recommandé du 15/05/2014, le conseil de Madame L. contesta le motif grave signifié à cette dernière.

S'en suivit un échange de correspondances entre le secrétariat social de la S.P.R.L. D.C.T. et le conseil de Madame L. mais faute pour la S.P.R.L. D.C.T. de reconsidérer son point de vue, Madame L. se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête contradictoire déposée au greffe du tribunal du travail de Mons, le 05/08/2014, Madame L. a postulé la condamnation de la S.P.R.L. D.C.T. à lui verser :

- la somme de 7.408,68 € bruts, à titre d'indemnité de préavis, équivalant à « 3 [mois] et 4 semaines de rémunération », à majorer des intérêts à partir du 2 mai 2014 jusqu'à parfait paiement, et sous déduction des prélèvements fiscaux et sociaux ;
- la somme de 1.852,17 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalant à 4 semaines de rémunération, à majorer des intérêts à dater du dépôt de la requête et jusqu'au parfait paiement.

Madame L. sollicitait (également, la condamnation la S.P.R.L. D.C.T. aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement.

Par jugement prononcé le 20/07/2015, le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons, déclara la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée et condamna la S.P.R.L. D.C.T. à payer à Madame L. la somme de 7.408,68€ bruts, à titre de préavis, à majorer des intérêts à partir du 02/05/2014 jusqu'à parfait paiement, et sous déduction des prélèvements fiscaux et sociaux.

Il débouta Madame L. du surplus de sa demande et délaissa à chaque partie ses propres dépens.

La S.P.R.L. D.C.T. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

Madame L. soulève un premier moyen déduit du non-respect par l'appelante du délai de 3 jours visé par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3/7/78.

A cet égard, elle fait grief au premier juge de n'avoir pas examiné cette question alors que son examen aurait permis de mettre à jour l'embarras de l'appelante à justifier le respect par ses soins du délai de 3 jours dès lors qu'elle a multiplié les versions pour tenter de prouver que le congé avait été notifié dans les trois jours de la connaissance des faits constitutifs de motif grave lui reprochés.

Madame L. considère, en réalité, que le jour de la connaissance certaine et suffisante des faits est le 23/04/2014, jour au cours duquel Monsieur DEL....., époux de la patiente Madame DEME....., a fait part à Madame D.C.T. des griefs émis à son encontre (à savoir la fait qu'elle imposait la présence de son mari lorsqu'elle prodiguait des soins à Madame DEME.....) : partant de constat, relève-t-elle, le délai de 3 jours a commencé à courir le 24/04/2014 pour se terminer le lundi 28/04/2014 de telle sorte que le congé signifié le 02/05/2014 est irrégulier.

A titre subsidiaire, Madame L. souligne que son audition n'était pas requise car tous les éléments étaient déjà en possession de l'appelante.

Enfin, elle entend mettre en exergue la longueur de la période qui s'est étendue (soit 9 jours) entre le lendemain du jour au cours duquel l'appelante a appris qu'elle se rendait au domicile des patients accompagnée de son mari et le moment où elle prit la décision de la licencier pour faute grave « ce qui en dit long, sur le caractère grave de la prétendue faute ».

A titre infiniment subsidiaire, elle déclare s'opposer à la tenue d'enquêtes sollicitée par l'appelante pour prouver le respect par ses soins du délai de 3 jours dès lors que, dans ses écrits de procédure, elle a reconnu que Monsieur DEL..... lui avait communiqué personnellement, lors de la toilette de son épouse effectué le 23/04/2014, tous les éléments qu'il a, ensuite, consignés par écrit à la demande de l'appelante.

Abordant le fond du litige, Madame L. relève que le motif de licenciement pour motif grave « se limite au fait que son mari l'a accompagnée durant sa tournée de soins et qu'il s'est invité chez « ces personnes » au mépris d'obligations légales et déontologiques.

En l'espèce, note-t-elle, l'appelante ne rapporte pas la preuve de la violation par ses soins du code de déontologie de l'art infirmier et pas davantage celle de la loi du 22/08/2012 relative aux droits du patient.

Madame L. fait, également, observer que la violation du secret professionnel n'est pas, non plus, démontrée dès lors qu'aucune plainte pénale n'a été déposée à son encontre et qu'a priori elle n'a fait l'objet d'aucune condamnation pénale de ce chef.

A titre tout à fait subsidiaire, relève-t-elle, si, par impossible, la cour de céans devait considérer que l'appelante rapporte la preuve d'une faute commise par ses soins, quod non, encore faudrait-il constater que la preuve de sa gravité n'est pas démontrée par l'appelante.

Madame L. sollicite la confirmation du jugement dont appel qui a condamné l'appelante à lui verser une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme brute de 7.408,68€.

POSITION DE LA SPRL D.C.T.

L'appelante estime, pour sa part, avoir respecté le délai de 3 jours imposé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78, dès lors qu'il n'est pas contesté :

- que Madame D.C.T. a reçu le courrier de Monsieur DEL..... le lundi 28/04/2014 à midi, courrier qui lui a été remis par une autre employée, collègue de Madame L., à la fin de sa journée ;
- qu'invitée à s'expliquer le 30/04/2014, Madame L. a refusé l'audition qui lui était proposée le 02/05/2014.

Dès lors, observe-t-elle, deux hypothèse doivent être envisagées :

- a) le refus de Madame L. d'être entendue par son employeur a permis à celui-ci d'avoir la certitude – aveu implicite – des faits qui avaient été rapportés à son encontre par le mari d'une de ses patientes. Dans ce cas, le délai prévu par l'article 35, alinéa 3, n'avait pas encore commencé à courir.
- b) L'employeur a acquis une certitude suffisante des faits lorsque ce dernier a pris connaissance du courrier écrit par le mari de la patiente. Dans ce second cas, le licenciement a été notifié de dernier jour du délai.

Abordant le fond du litige, l'appelante indique « qu'il est reproché à Madame L. d'avoir permis à son mari d'avoir connaissance de l'identité de la patiente, d'une part, et des soins qu'elle lui a prodigués, d'autre part ».

Dès lors, souligne-t-elle, « en demandant à son mari de la conduire jusqu'au domicile de sa patiente et en ne s'opposant pas au fait qu'il pénètre au domicile de celle-ci, Madame L. a violé deux obligations déontologiques et légales qui pèsent sur les praticiens de l'art infirmier » à savoir le respect de la vie privée de la patiente (imposer la présence de son mari a créé un malaise aussi bien dans le chef de la patiente que dans celui de son époux) ainsi que le respect du secret professionnel (l'époux de Madame L. connaissait les coordonnées de la patiente, son handicap et la nature des soins prodigués, ensemble d'informations révélées inévitablement par son épouse au cours de l'exercice de son art).

L'appelante considère, ainsi, que la violation d'obligations déontologiques et légales constitue une faute grave constitutive de motif grave de telle sorte que le licenciement pour motif grave signifié le 02/05/2014 à Madame L. est parfaitement justifié.

Elle sollicite la réformation du jugement dont appel qui a estimé que la motif grave n'était pas établi.

DISCUSSION – EN DROIT

- I. **Fondement des appels principal et incident.**
- I. **1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave signifié à Madame L.**
- I. **1. A) Remarque préliminaire.**

Le congé est modalisé par le préavis, l'indemnité ou le motif grave.

En principe, l'auteur du congé (l'employeur ou le travailleur) choisit librement la modalité (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture assure l'exercice du contrôle judiciaire dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement du congé pour motif grave signifié par la S.P.R.L. D.C.T. à Madame L. aux termes de la lettre contenant la notification des fautes graves constitutives de motif grave adressée à cette dernière le 02/05/2014.

I. **1. B) Appréciation du fondement du licenciement pour motif grave signifié à Madame L.**

a) **Le motif grave**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

b) La précision des fautes graves constitutives de motif grave

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2^{ème} éd., 2012, § 101, p.91).

La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi, au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave (C.T. Bruxelles (4^e ch.), 12/01/2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7. Dans le même sens : C.T. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13/03/2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; C.T. Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21/05/2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C.T. Mons (4^e ch.), 17/01/2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08/06/1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16/12/1970, *Pas.*, 1971, p.369).

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (C.T. Mons (2^e ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, www.juridat.be (et les références citées). Dans le même sens : C.T. Liège (5^e ch.), 20/03/2006, R.G. 33.137-05, www.juridat.be, point 5.2.).

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « *la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification* » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 104).

En clair, la lettre de congé pour motif grave doit qualifier les faits en telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.

S'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture du contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision.

c) Le respect par l'appelante du double délai légal de trois jours

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

d) Application des principes au cas d'espèce

Quant à la précision de la lettre de rupture pour motif grave

Pour rappel, la lettre de rupture pour motif grave est libellée comme suit :

« A la date du 28/04/2014, nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle : ce-lundi 28/04/2014, j'ai reçu une plainte venant de patients chez qui vous vous êtes rendue à leur domicile durant votre travail accompagné de votre mari.

Je tiens à vous signaler que votre mari n'est pas autorisé à vous accompagner durant la tournée des soins et à s'inviter chez ces personnes.

Ceci est contraire à l'éthique de la profession, cela représente une violation du secret professionnel. Je vous ai donné 2 dates (30/04, 02/05/2014 à 16h) afin de vous entendre face à cette plainte et vous avez refusé suite à la connaissance du motif».

Comme le souligne avec pertinence B. PATERNOSTRE (« Recueil de jurisprudence » « LE MOTIF GRAVE », Kluwer, 2014, p. 186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

En l'espèce, la lettre de rupture pour motif grave fait grief à Madame L. de s'être fait accompagner se son mari « durant la tournée des soins », ce dernier s'étant invité « chez ces personnes » au mépris d'obligations légales et déontologiques, situation « qui représente une violation du secret professionnel ».

La description du fait constitutif de motif grave est rédigée avec une précision suffisante pour informer Madame L. des faits lui reprochés et lui permettre de se défendre : elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui mentionné dans la lettre de rupture pour motif grave.

Quant au respect du délai de trois jours.

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, il appartient à l'appelante, auteur de la notification, de prouver qu'elle a respecté le délai légal.

En l'espèce, le double délai est limité à un seul délai dès lors que la lettre de rupture contient, également, l'énonciation de la faute grave constitutive de motif grave.

D'autre part, il n'est pas contesté par Madame L. que la lettre de rupture pour motif grave lui a été signifiée par recommandé posté le 02/05/2014.

Cette précision étant apportée, la cour de céans doit examiner si l'appelante a respecté le délai de trois jours séparant la connaissance du fait de la rupture opérée par courrier recommandé posté le 02/05/2014.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 impose à celui qui veut signifier un congé pour motif grave de le faire dans les trois jours suivant la connaissance de la faute.

Selon la Cour de cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère du motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction (Cass., 22 octobre 2001, Pas., I, p. 1676 ; Cass., 14 mai 2001, Pas., I, p. 848 ; Cass., 6 septembre 1991, Pas., I, p. 1076 ; Cass. 14 octobre 1996, Pas., I, p. 983 ; Cass., 19 mars 2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante.

C'est la connaissance effective et non la possibilité de connaître ce fait qui est prise en compte (Cass., 14 mai 2001, Pas., I, p. 840).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, §16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'évènement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14 octobre 1996, JTT 1996, p. 500 et note ; Cass., 8 novembre 1999, JTT 2000, p. 210 ; Cass., 5 novembre 1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243, M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in « Le congé pur motif grave », Anthémis, 2011, P. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

En l'espèce, les parties s'accordent à reconnaître que la chronologie des faits se présente comme suit (Voyez p. 12 conclusions de synthèse d'appel de Madame L. et p. 5 de conclusions d'appel de l'appelante + les pièces du dossier de l'appelante) :

- le 23/04/2014, Madame D.C.T. est informée par Monsieur DEL....., époux d'une patiente, Madame DEME....., que Madame L. se rendrait au domicile de patients accompagnée de son mari ;
- le 28/04/2014, Madame D.C.T. est mise en possession de l'écrit rédigé à sa demande par Monsieur DEL..... qui lui expose les raisons pour lesquelles la présence du mari de Madame L. pose problème ;
- le 30/04/2014, Madame D.C.T. a proposé à Madame L. deux dates pour lui permettre de s'expliquer sur les faits dénoncés par Monsieur DEL..... ;
- le 02/05/2014, Madame L. a opposé une fin de non-recevoir à la demande lui adressée par Madame D.C.T. ce qui a conduit l'appelante à lui signifier son congé pour motif grave ce jour-là

Il était parfaitement légitime, dans le chef de l'appelante, confrontée à la version unilatérale des faits véhiculée par Monsieur DEL..... de convoquer Madame L. pour l'entendre en ses explications et, ainsi, se forger sa propre conviction sur la matérialité des faits et son imputabilité à Madame L..

A bon droit, l'appelante a pu tenir pour définitivement établis les faits lui dénoncés à partir du moment (soit le 02/05/2014) où Madame L. a entendu refuser de s'expliquer sur la matérialité des faits lui reprochés.

Partant de ce constat, le congé signifié à Madame L. le 02/05/2014 est intervenu le jour même de la connaissance suffisante et certaine des griefs par l'appelante.

Cette dernière a, donc, respecté le délai de 3 jours prescrit par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78.

L'appel incident de Madame L. doit être déclaré non fondé.

I. **1. C) Quant à la gravité des motifs fondant le licenciement pour motif grave signifié à Madame L..**

L'appelante expose qu'il n'est pas seulement reproché à Madame L. d'avoir demandé à son mari de la conduire jusqu'au domicile de la patiente (Madame DEME..... en l'occurrence) mais aussi et surtout d'avoir invité son époux à l'accompagner à l'intérieur de la maison « cette intrusion gênant fortement la patiente et son époux ».

Elle estime donc qu'il importe peu que le mari de Madame L. ait ou pas assisté « de visu » aux soins prodigués.

L'appelante ajoute qu'il est également reproché à Madame L. d'avoir permis à son mari d'avoir connaissance de l'identité de la patiente, d'une part, et des soins qu'elle lui a prodigués, d'autre part.

Compte tenu de ces deux éléments, la S.P.R.L. D.C.T. considère que Madame L. a violé diverses obligations déontologiques et légales ainsi que le secret professionnel auquel elle est tenue.

En réalité, l'appelante supporte la charge de la preuve des griefs mentionnés dans la lettre de rupture libellée comme suit :

« ... le lundi 28 avril 2014, j'ai reçu une plainte venant de patient chez qui vous vous êtes rendue à leur domicile durant votre travail accompagné de votre mari.

je tiens à vous signaler que votre mari n'est pas autorisé à vous accompagner durant la tournée des soins et à s'inviter chez ces personnes, ceci est contraire à l'éthique de la profession, cela représente une violation du secret professionnel. ».

Dès lors, contrairement à ce que l'appelante expose dans ses conclusions d'appel, elle ne reproche pas à Madame L., dans la lettre de licenciement :

- d'avoir commis « une intrusion gênant fortement la patiente et son époux »
- ni d'avoir « permis à son mari d'avoir connaissance de l'identité de la patiente et des soins lui prodigués ».

La faute grave reprochée à Madame L. se limite à s'être fait accompagner de son mari, durant sa tournée de soins, ce dernier s'étant invité « chez ces personnes » au mépris d'obligations légales et déontologiques », situation qui représente une violation du secret professionnel.

L'appelante détaille comme suit les dispositions déontologiques et/ou légales qui auraient été violées par Madame L. :

Code de déontologique de l'art infirmier

- article 10 :

« Le praticien de l'art infirmier respecte la législation relative au droit du patient; il est lié par les obligations résultant de la vie privée et du secret professionnel ».

- article 11 :

« dans l'exercice de son art, le praticien de l'art infirmier œuvre au respect des droits, des valeurs, des us et coutumes, des convictions de l'individu ».

L'appelante ne démontre, toutefois, pas en quoi, dans la situation dénoncée, Madame L. aurait violé la vie privée de Madame DEME..... en foulant aux pieds « ses droits, ses valeurs, ses us et coutumes et ses conviction ».

Il n'est nullement établi que Madame DEME..... aurait été incommodée par la présence du mari de Madame L. dans un pièce annexe à celle où des soins intimes lui étaient dispensés et que cette « gêne » aurait été portée à la connaissance de Madame L. qui aurait refusé d'en tenir compte.

Loi du 22 août 2002 relative aux droits du patient

- article 10 §1^{er} :

« ... le patient a droit à la protection de sa vie privée lors de toute intervention du praticien professionnel notamment en ce qui concerne les informations liées à sa santé.

Le patient a doit au respect de son intimité.

Sauf accord du patient, seules les personnes dont la présence est justifiée dans le cadre des services dispensés par un praticien professionnel peuvent assister aux soins, examens et traitements, ... »

- *article 10 §2 :*

« ... aucune ingérence n'est autorisée dans l'exercice de ce droit, sauf si cela est prévu par la loi et est nécessaire pour la protection de la santé publique ou pour la protection des droits et des libertés des tiers ... »

Il n'est, au demeurant, pas contesté que lorsqu'il s'est présenté aux côtés de son épouse, le mari de Madame L. ne s'est pas vu refuser l'entrée de l'immeuble de Madame DEME.....

Par ailleurs, l'appelante reste en défaut de démontrer en quoi l'intimité de la patiente aurait été violée, alors qu'elle reconnaît expressément que le mari de Madame L. n'a pas assisté aux soins qui étaient prodigués à Madame DEME....., ce terme étant expressément visé par le texte légal.

Dans le même ordre d'idées, l'appelante ne démontre pas que l'époux de Madame L. était informé de la nature du handicap et des soins qui étaient prodigués à Madame DEME.....

L'appelante reste donc, également, en défaut de démontrer la violation de la loi relative aux droits du patient.

L'incertitude et le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent nécessairement être retenus au détriment de celui qui avait la charge de la preuve (Cass., 17/09/1999, Pas., I, p. 1164).

Quant à la violation du secret professionnel (infraction visée par l'article 458 du Code pénal), elle n'est pas, elle non plus, démontrée, si l'on observe qu'aucune plainte pénale n'a été déposée contre Madame L. et a fortiori qu'elle n'a fait l'objet d'aucune condamnation pénale de ce chef.

En conclusions, l'appelante reste en défaut de démontrer l'existence, dans le chef de Madame L. d'un comportement fautif constitutif de motif grave.

Il y a lieu de déclarer l'appel principal de la S.P.R.L. D.C.T. non fondé et, partant, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée à verser à Madame L. la somme de 7.408,68€ bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater de l'exigibilité des sommes dues, soit le 02/05/2014, jusqu'à parfait paiement et ce sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux.

II. Quant aux dépens.

« Les dépens peuvent être compensés par le juge, (...) si les parties succombent sur quelque chef » (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

En l'espèce, chacune des parties succombe sur le fondement de son appel.

Il y a lieu de compenser les dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare les appels principal et incident recevables mais non fondés ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. D.C.T. à verser à Madame L. la somme de 7.408,68€ bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à majorer des intérêts de retard à dater du 02/05/2014, jusqu'à parfait paiement et ce sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a délaissé à chacune des parties ses propres dépens ;

En application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compense les dépens de l'instance d'appel ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Bernard CORNEZ, conseiller social au titre d'employeur,
Nathalie JACQUEMIN, conseiller social au titre de travailleur employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve monsieur le conseiller social Bernard CORNEZ et madame le conseil social Nathalie JACQUEMIN par :

Xavier VLIEGHE, président,
Assisté de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique extraordinaire du 29 juin 2016 de la 3^{ème} chambre par Xavier VLIEGHE, président, présidant la chambre, assisté de Chantal STEENHAUT, greffier.