



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2016/AM/24</b>
<b>ISPPC SCRL / D. P.</b>
Numéro de répertoire <b>2017/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
19 mai 2017**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

Licenciement pour motif grave d'un employé d'une institution hospitalière accusé d'avoir consulté, sans nécessité professionnelle, le dossier de sa belle-mère ainsi que celui d'autres patients et de collègues.

- I. Vérification du respect par l'employeur du délai de 3 jours.  
Licenciement notifié dans le délai de 3 jours de la connaissance des faits par la personne détentrice du pouvoir de licencier.
- II. Ecartement de certains griefs non mentionnés avec précision (à savoir consultation de dossiers médicaux de patients et de collègues sans nécessité professionnelle).
- III. Unique grief retenu par la cour déduit de la violation du respect de l'obligation de confidentialité et de celui du secret professionnel dès lors qu'il est acquis que le travailleur a consulté, à plusieurs reprises, le dossier médical de sa belle-mère, à l'insu de celle-ci, et sans nécessité professionnelle.
- IV. Circonstance aggravante du manquement du travailleur révélée par l'attitude agressive et les menaces verbales dont a fait montre le travailleur à l'égard des représentants de l'employeur lors de son audition avant la notification du licenciement pour motif grave.

Licenciement pour motif grave fondé.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif

**EN CAUSE DE :**

**La SCRL INTERCOMMUNALE DE SANTE PUBLIQUE DU PAYS DE CHARLEROI, en abrégé I.S.P.P.C.,**

**Partie appelante au principal, intimée sur incident, défenderesse originaire,** comparissant par son conseil maître DELVIGNE, avocate à Marcinelle (le Docteur VAN..... et monsieur HERMAN respectivement directeur et directeur du service juridique de la SCRL ISPPC sont présents)

**CONTRE :**

**Monsieur P.D.,** domicilié à

**Partie intimée au principal, appelante sur incident, demandeur originaire,** comparait assistée de son conseil maître CASTIAUX, avocate à Nivelles.

\*\*\*\*\*

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

Vu, produites et 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 01/12/2015 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 22/01/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire, le 5/4/2016, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Monsieur D., ses conclusions d'appel reçues au greffe le 13/02/2017 ;

Vu, pour l'I.S.P.P.C., ses nouvelles conclusions de synthèse d'appel faxées au greffe le 3/03/2017 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries, à l'audience publique du 17/03/2017 ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

**RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :**

Par requête reçue au greffe de la cour le 22/01/2016, l'I.S.P.P.C. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 01/12/2015 par la tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

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.

**RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :**

Par conclusions principales d'appel reçues au greffe le 12/05/2016, Monsieur D. a formé un appel incident faisant grief au premier juge d'avoir arrêté à 17 mois au lieu de 18 mois la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il s'estime en droit de prétendre.

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 l'I.S.P.P.C. est une intercommunale qui assure la gestion de l'hôpital public C.H.U. de Charleroi, lequel répartit ses activités entre six sites hospitaliers, des polycliniques et centres médicaux.

Cette intercommunale gère également un secteur non hospitalier, regroupant trois maisons de repos et soins, un centre d'aide à la jeunesse, un service d'accueil spécialisé pour la petite enfance et une crèche agréée par l'O.N.E.

Monsieur D., né le .....1962, est entré au service de l'I.S.P.P.C. le 08/05/1996, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée d'une année et à mi-temps pour exercer les fonctions d'infirmier gradué.

En date du 04/05/1998, les parties signèrent un contrat de travail d'employé à durée indéterminée sans clause d'essai et à temps plein aux termes duquel Monsieur D. fut engagé pour exercer les fonctions d'infirmier hospitalier breveté avec effet au 08/05/1998.

Le régime de temps de travail de Monsieur D. fut, toutefois, réduit aux  $\frac{3}{4}$  à dater du 01/02/2002, situation actée par avenant conclu le 12/12/2003.

Au moment de la rupture du contrat de travail, Monsieur D. exerçait des prestations en tant que Codificateur RHM (résumé hospitalier minimum) au sein du service « Cellule RHM », sur le site de l'Espace Santé (Charleroi), toujours à concurrence d'un trois-quarts temps.

En cette qualité, il était chargé de justifier auprès du SPF Santé Publique la durée de séjour des patients hospitalisés et d'encoder, via le programme URGADMIN, les données médicales des patients admis aux urgences.

Le 15/10/2013, Monsieur D. fut entendu par Madame Ch. DE....., directrice des ressources humaines, Monsieur le docteur A. VAN....., architecte données médicales et Monsieur le docteur M. DA....., directeur médical du C.H.U. de Charleroi.

A cette occasion, Monsieur D. a admis qu'il avait consulté, sans motif professionnel, les données contenues dans le dossier médical de Madame Annie F., sa belle-mère. Il a toutefois justifié sa démarche par son souci de rassurer ses proches (plus particulièrement ses enfants] sur l'état de santé de cette dernière (voyez rapport d'audition de Monsieur D., pièce 7 du dossier de monsieur D.).

Le même jour, ces trois mêmes personnes ont également entendu Madame K. DB. l'épouse de Monsieur D., et par ailleurs, infirmière également occupée au service de l'I.S.P.P.C. . A son tour, Madame DB. a admis avoir consulté le dossier de sa maman « (...) et trouvé légitime de l'avoir fait : explication : rassurer ses enfants. » (voyez rapport d'audition de Madame DB., pièce 9 du dossier de Monsieur D.).

Par courrier recommandé du 03/12/2013, l'I.S.P.P.C. a notifié à Monsieur D. la rupture de son contrat de travail avec effet immédiat, pour les motifs graves exposés comme suit :

*« Monsieur,*

*Plusieurs faits graves vous sont reprochés.*

*Lors de votre entretien du mardi 15/10/2013 en présence du Docteur DA....., directeur médical du CHU de Charleroi, du Docteur VAN....., architecte des données médicales de l'I.S.P.P.C et de Madame DE....., directrice des ressources humaines, les faits graves suivants ont été mis en évidence :*

*Une patiente du CHU de Charleroi s'est plainte du fait que vous avez consulté son dossier médical sans aucune raison professionnelle. Vous avez reconnu les faits en vous justifiant d'une certaine légitimité puisque cette patiente était de votre famille.*

*Dès le début de votre audition, vous avez choisi d'adopter une attitude agressive qui a empêché la tenue de tout dialogue constructif. En outre, des menaces verbales ont été proférées envers les représentants de votre employeur. Ce choix de comportement n'a fait qu'aggraver la situation alors que des explications vous étaient demandées sur des faits précis.*

*Cette attitude est en totale contradiction avec le règlement de travail qui stipule en sa partie I, chapitre 1 que « le membre du personnel veille à faire preuve du plus grand respect envers sa hiérarchie, et ce tant dans les actes qu'il pose que dans les propos, écrits ou verbaux qu'il tient » ou encore « à faire preuve de la plus, stricte politesse, serviabilité et disponibilité dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs. ».*

*Lors de cet entretien du 15/10/2013, la situation remise dans son contexte, vous n'avez apporté aucun élément permettant de justifier un tel comportement.*

*Face à cette attitude, une enquête fastidieuse et délicate sur les 5 dernières années a été demandée afin de vérifier l'historique de vos accès aux informations médicales.*

*Les conclusions de cette enquête nous-ont été communiquées ce 2/12/2013. Elles sont accablantes et de nature à rompre la confiance nécessaire à la nature de votre travail en milieu hospitalier. En effet, selon les résultats de celle-ci, vous avez consulté-à de multiples reprises dans le SIM des données médicales d'un membre de votre famille sans aucune autorisation. Il a également été confirmé que vous avez accédé à des données médicales de 1484 patients pour lesquelles vous n'avez pas rédigé vous-même le RHM (Résumé Hospitalier Minimum) et donc pour lesquelles vous n'aviez aucune autorisation d'accès dans le cadre de votre travail au sein de la cellule RHM.*

*Par ailleurs, il ressort de l'enquête que vous avez consulté 281 dossiers qui n'ont fait l'objet d'aucun RHM. A titre d'exemple, vous avez consulté 13 documents concernant un seul membre du personnel de l'I.S.P.P.C.*

*Or, vous ne pouvez ignorer qu'à chaque consultation d'intranet ou du SIM, un avertissement s'affiche automatiquement sur l'écran afin de prévenir l'utilisateur du caractère confidentiel des documents consultés. Ces derniers sont, comme vous ne pouvez l'ignorer, manifestement confidentiels et à caractère personnel.*

*De par vos agissements, vous n'avez pas tenu vos engagements en violant le secret professionnel, en violant la vie privée d'autres membres du personnel et de patients en ne respectant pas le règlement de travail et les législations applicables notamment sur la protection de la vie privée.*

*Le règlement de travail, notamment sans sa partie L sur la cessation des fonctions, énumère certains faits pouvant être considérés comme motif grave dont notamment la négligence grave ou volontaire, la violation de la vie privée ou encore la consultation du système informatique médical non justifiée par la pratique professionnelle.*

*Enfin, la partie F, chapitre 2 du règlement de travail du personnel impose au membre du personnel d'avertir immédiatement son chef de service et de se justifier dans les 2 jours ouvrables de son absence pour cause de maladie ou d'accident de vie privée. A ce jour, vous restez en défaut d'avoir fourni le moindre justificatif puisque votre dernier certificat médical vous couvrait jusqu'au 30/11/2013. Encore une fois, votre comportement est en totale contradiction avec le règlement applicable à l'I.S.P.P.C puisqu'en cas de prolongation d'une incapacité de travail vous êtes tenu de transmettre un nouveau certificat médical si possible avant l'expiration de la précédente période d'absence.*

*Vous comprendrez aisément que ces éléments graves ne nous permettent plus d'envisager une relation contractuelle saine. La confiance que nous avions en vous est rompue.*

*Par la présente, nous vous notifions donc votre licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité à la date de ce mardi 3/12/2013 au soir pour faute grave.*

*Les documents sociaux résultant de la fin de votre contrat de travail vous seront transmis en temps utile.*

*Nous vous prions de croire, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments distingués.*

*Le secrétaire général,*

*Le président,*

*A. DU.....*

*N. TZ..... »*

Monsieur D. a contesté la régularité et le bien fondé de son licenciement par courrier de son conseil adressé à l'I.S.P.P.C., le 23/12/2013.

L'I.S.P.P.C. a répondu par courrier officiel de ses conseils du 27/01/2014 et maintenu sa décision.

Dès lors que l'I.S.P.P.C. entendait maintenir sa position, Monsieur D. se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Rétroactes de la procédure**

Par requête contradictoire adressée au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi le 7/11/2014, telle que complétée par ses conclusions de synthèse du 23/07/2015, Monsieur D. a postulé la condamnation de l'I.S.P.P.C. à lui verser :

- la somme brute provisionnelle de 47.680,85 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 18 mois de rémunération, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 3/12/2013, jusqu'à parfait paiement ;
- la somme brute provisionnelle de 2.147€ au titre de prime de fin d'année 2013 *prorata temporis*, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 3 décembre 2013, jusqu'à parfait paiement ;
- la somme brute provisionnelle de 1 € au titre de pécule de vacances du sur le montant de la prime de fin d'année calculée *prorata temporis*, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 3 décembre 2013, jusqu'à parfait paiement ;
- les entiers frais et dépens de l'instance, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire.

Monsieur D. sollicitait, également, que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tous recours et sans caution, ni offre de cantonnement.

Par jugement prononcé le 01/12/2015, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a jugé que le licenciement pour motif grave de Monsieur D. n'était pas fondé et a condamné, en conséquence l'I.S.P.P.C. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 45.031,91€.

A l'appui d'une telle décision, le tribunal a développé les arguments suivants :

- le licenciement pour motif grave est régulier, dès lors que « *le congé de Monsieur D. porte sur au moins un fait fautif dont l'I.S.P.P.C. par l'entremise de la personne habilitée à licencier, soit M. DU....., a eu connaissance dans les trois jours qui le précèdent* » ;
- le licenciement pour motif grave n'est pas fondé, soit qu'il s'appuie sur un fait fautif dont la gravité n'est pas établie (grief n°1), soit que le caractère fautif du comportement n'est pas établi (griefs n°2 et 3) soit que la réalité du grief n'est pas établie (griefs 4 et 5). En considération de ces éléments, de l'absence d'intention de nuire, de l'absence de toute divulgation des données confidentielles à des tiers ainsi qu'en raison de l'absence d'antécédents similaires, le tribunal a conclu au fondement de la demande de Monsieur D. sur ce point ;



- fixant le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, le tribunal a retenu une rémunération annuelle brute s'élevant à 42.382,97 € et arrêté la durée du préavis convenable qui eût dû être alloué à Monsieur D. à 17 mois de rémunération ;
- le tribunal a déclaré non fondées les demandes portant sur la prime de fin d'année et le pécule de vacances sur la prime de fin d'année.

L'I.S.P.P.C. interjeta appel ce de jugement.

**OBSERVATION PRELIMINAIRE – SAISINE DE LA COUR DE CÉANS EN FONCTION DE L'OBJET DES APPELS PRINCIPAL ET INCIDENT :**

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/05/1999, Pas., I., p. 692).

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel, étant une règle d'organisation judiciaire, est d'ordre public (Cass., 5/1/20016, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'objet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/03/1999, Pas., I., p. 451 ; Cass., 28/09/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, l'I.S.P.P.C. querelle le jugement dont appel en ce que le premier juge a considéré que seul le premier grief était établi, à savoir, la consultation à plusieurs reprises du dossier médical de Madame Annie F., belle-mère de Monsieur D., à des fins privées, à son insu et sans son accord mais qu'il n'était pas revêtu d'un caractère suffisamment grave pour justifier le licenciement pour motif grave.

Elle considère que ces éléments et circonstances retenus par le premier juge pour rejeter le motif grave ne sont pas pertinents, mais qu'en outre, le premier juge n'a pas tenu compte d'autres éléments qui auraient dû lui permettre de considérer que le licenciement pour motif grave était justifié.

L'I.S.P.P.C. reproche, également, de n'avoir pas retenu les second et troisième griefs (accès illégitimes aux dossiers médicaux) constitutifs de motif grave comme fautifs en se basant sur les justifications émises par Monsieur D..

Elle s'abstient d'autre part, de développer le moindre argument en relation avec la motivation adoptée par le premier juge selon laquelle la notification du cinquième grief (absence pour incapacité de travail non justifiée) n'est pas établie et rappelle que le quatrième grief (agressivité et menaces verbales à l'adresse des représentants de son employeur) doit être considéré comme une circonstance aggravante des autres manquements lui reprochés.

De son côté, Monsieur D. indique former un appel incident en ce que le premier juge a limité à 17 mois en lieu et place des 18 mois revendiqués par ses soins, la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il s'estime en droit de prétendre, compte tenu de son ancienneté, son âge et de sa rémunération.

Il déclare solliciter, pour le surplus, la confirmation du jugement a quo en toutes ses dispositions.

Cependant, non sans contradiction, dans les motifs de ses conclusions, Monsieur D. déclare contester le respect du double délai de trois jours par l'I.S.P.P.C. alors que le premier juge avait conclu à la régularité du licenciement pour motif grave envisagée sous cet angle précis.

Force est, dès lors, à la cour de céans de constater que l'appel incident de Monsieur D. porte, également, sur la problématique du respect par l'I.S.P.P.C. du double délai de 3 jours ce qui conduit la cour de céans à devoir considérer que Monsieur D. forme, également, un appel incident quant à ce.

## **DISCUSSION-EN DROIT**

### **I. Fondement des appels principal et incident**

#### **I. 1. Quant au respect du double délai de trois jours par l'I.S.P.P.C.**

##### **I. 1. a) Rappel des principes légaux applicables**

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).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que] du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3/7/78 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de Cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676 ; Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 848 ; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076 ; Cas., 14/10/1996, Pas., I., p. 983 ; Cass., 19/03/2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de Cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave ( voyez notamment Cass., 28/02/1994, JTT, 1994, p. 286 ; Cass., 25/04/1989, JTT, 1989, p. 81 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; « Le licenciement pour motif grave », 2<sup>ème</sup> édition, Larcier, 2012, p. 67).

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 pour motif grave », Anthémis, 2011, P. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17/01/2005, la Cour de Cassation a livré l'enseignement suivant :

*« il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3/7/78 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (JTT, 2005, p. 137).*

Enfin, comme le décide la Cour de Cassation aux termes de son arrêt du 4/12/1998, « lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours » (Cass., 4/12/1989, Pas., 1990, I., p. 418).

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 76).

### **I. 1. b) Position des parties**

Monsieur D. soutient la thèse selon laquelle l'I.S.P.P.C. avait déjà, à la date du 15/10/2013, la connaissance certaine d'au moins un des motifs invoqués à l'appui de la rupture pour motif grave, à savoir la consultation par ses soins à de multiples reprises des données médicales d'un membre de sa famille, comportement qu'elle qualifie de violation du secret professionnel, de violation de la vie privée et de non respect des dispositions du règlement de travail.

Ceci ressort clairement des éléments et circonstances suivants :

- le motif de la convocation à l'entretien du 15/01/2013 était extrêmement clair, et identifié comme suit : « Consultation du dossier médical de Madame F. Annie, patiente au CHU de Charleroi » ;
- le Docteur VAN....., architecte des données médicales lui a immédiatement remis à l'appui des accusations dirigées contre lui « la liste des dates de consultation », jointe en annexe du compte rendu de l'entretien ;
- l'I.S.P.P.C. a entendu les justifications développées par ses soins qu'elle a, dès ce jour-là, jugées manifestement non convaincantes (lettre de congé : « (...) lors de l'entretien du 15/10/2013, la situation remise dans son contexte, vous n'avez apporté aucun élément permettant de justifier un tel comportement. ») ;

De son côté, l'I.S.P.P.C. estime que la thèse déduite de la tardivité du congé est irrelevante dès lors qu'il est établi que la personne investie du pouvoir de licencier, Monsieur DU....., secrétaire général de l'institution, n'a été mise au courant de l'ensemble des faits reprochés à Monsieur D. que le 2/12/2013 : partant, relève-t-elle, le licenciement qui a été opéré le 3/12/2013 est bien intervenu dans le respect du délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78.

### **I. 1. C) Position de la cour de céans**

A l'instar du premier juge, la cour de céans relève que le secrétaire général de l'I.S.P.P.C., Monsieur DU....., est le seul habilité par les statuts à licencier (pièce 1 dossier de Monsieur D. : point I, 9 des mandats à la gestion journalière adoptés lors du conseil d'administration de l'I.S.P.P.C. du 27/06/2013).

Il incombe, partant, à l'I.S.P.P.C. d'établir que M. DU..... a eu une connaissance suffisante des faits notifiés au titre de motif grave au plus tôt dans les 3 jours ouvrables ayant précédé le congé notifié le 3/12/2013 à Monsieur D..

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

Cette précision apportée, la cour de céans va s'attacher à examiner si les griefs constitutifs de motif grave ont été connus de M. DU..... dans les trois jours ouvrables précédant le congé.

La chronologie des faits établie par les pièces des dossiers des parties révèle que :

- Madame F., belle-mère de Monsieur D. a fait part, en septembre 2013 (au plus tard le 18/09/2013 si on se réfère à la pièce 6 de Monsieur D., de son mécontentement auprès de son gastro-entérologue, le Docteur J., en dénonçant les agissements de son beau-fils et de sa fille (travaillant tous deux au CHU de Charleroi) lesquels ont consulté son dossier médical. Elle aurait, en outre, indiqué ne plus vouloir poursuivre sa prise en charge thérapeutique au sein du CHU Charleroi pour ce motif ;
- Après un report de son audition (pour raison de santé) initialement prévue le 1<sup>er</sup> octobre, Monsieur D. a été auditionné le 15 octobre 2013 par Madame DE....., directrice des ressources humaines, par le Docteur VAN....., architecte données médicales et par le Docteur DA....., directeur médical du CHU Charleroi, au sujet de la consultation illégitime du dossier médical de sa belle-mère, la liste des dates de consultations, par ses soins, du dossier de sa belle-mère lui étant remise.

Lors de cette audition, Monsieur D. a indiqué être en conflit avec Madame F.. Il a, en outre, reconnu les faits et les a justifiés par la volonté de rassurer sa famille (pièces 10 et 11 dossier de l'I.S.P.P.C.) ;

- Le même jour, Madame DEB....., la fille de Madame F., a également été auditionnée par ces trois mêmes personnes au sujet de la consultation du dossier médical de sa mère. Elle a reconnu les faits et leur a donné exactement la même explication. Lors de son audition, Madame DEB..... a exigé que sa mère soit entendue car selon celle-ci, elle n'aurait jamais tenu les propos dénoncés par le Docteur J. (pièce 9 dossier de Monsieur D.) ;
- A sa demande, Madame F. a été reçue, en date du 29 octobre 2013, par le Docteur DA..... afin de prendre connaissance des accès à son dossier médical par sa fille et son beau-fils. Lors de cet entretien, elle a indiqué au Docteur DA..... « être outrée » par le fait que Monsieur D. avait consulté sans son autorisation l'ensemble de ses dossiers. Elle a exigé qu'il ne puisse plus avoir à l'avenir accès à ses dossiers et souhaité que l'I.S.P.P.C. « n'en reste pas là ». Lors de cette entrevue, le Docteur DA..... a indiqué à Madame F. qu'il s'engageait à effectuer une vérification systématique de l'ensemble des accès à ses dossiers médicaux (pièce 12 dossier de l'I.S.P.P.C.).  
Madame F. a déclaré plus précisément ce qui suit :  
*« J'ai été amenée à constater, il y a environ 2 mois, que Monsieur D. avait accès à mon dossier médical à l'occasion d'une hospitalisation à l'hôpital A. VESALE. Je n'ai pas souhaité réagir à ce moment-là pensant que la connaissance de mon dossier était par l'intermédiaire de ma fille.  
Lors de mon hospitalisation récente en gastro-entérologie en septembre 2013, je confirme avoir dit au Docteur J. et à Madame STI....., au cours de cette hospitalisation, que je savais que mon dossier médical était consulté à la fois par ma fille, Madame DEB..... Katy et par mon beau-fils, Monsieur D. Philippe ».*
- En date du 6 novembre 2013, le Docteur DA..... s'est entretenu avec Madame DE..... au sujet de son entrevue avec Madame F.. Ceux-ci ont décidé de « poursuivre l'instruction » et demandé, dès lors, au Docteur VAN..... de leur fournir :
  - l'ensemble des accès de Monsieur D. aux dossiers médicaux de Madame F. ;
  - l'ensemble des accès de Monsieur D. aux autres dossiers médicaux de l'institution durant les cinq dernières années ;
  - l'ensemble des accès aux dossiers médicaux effectués par le collègue de Monsieur D. (pièce 13 dossier de l'I.S.P.P.C.) ;
- Le jeudi 28 novembre 2013, le Docteur VAN..... a adressé par mail au Docteur DA..... et à Madame DE....., le résultat reçu la veille de la Cellule Qualité du Département d'Information médicale, « des accès non justifiés à des dossiers patients par Monsieur D. » à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 (pièce 14 dossier de l'I.S.P.P.C.) ;

- Le lundi 2 décembre 2013, Madame DE....., Directrice des ressources humaines, a adressé un rapport, par note interne, à Monsieur DU..... au sujet de Monsieur D., aux termes duquel il ressort que le rapport de l'audition de Monsieur D. en date du 15 octobre 2013 lui a été communiqué en annexe de ce rapport, soit le 2 décembre-2013 (pièce 18 dossier de l'I.S.P.P.C.). Le rapport mentionne en effet que « *Monsieur D. a été reçu en audition en présence des Docteurs DA..... et VAN..... le 15 octobre 2013. Vous trouverez en annexe le rapport d'audition* ».

Par ailleurs, Madame DE..... a dénoncé auprès de Monsieur DU....., outre la consultation illicite du dossier de Madame F., les résultats de l'analyse des accès illicites de Monsieur D. aux données médicales de 281 patients qui n'ont fait l'objet d'aucun R.H.M. (elle a joint, à cet effet, le mail du Docteur VAN.....) ainsi que ceux portant sur la consultation de 13 documents d'un membre du personnel.

Madame DE..... y a relaté, également, à l'attention de Monsieur DU....., des faits constitutifs d'agressivité et de menaces verbales dont s'est rendu coupable Monsieur D. en 2001 à l'adresse des docteurs DEL. et GO. et consécutifs à son transfert décidé vers le site de VESALE (tout en veillant à préciser « qu'il n'y avait plus rien à signaler dans son comportement depuis son transfert sur le site de Châtelet après sa convocation du 16/01/2002) ainsi que de « nombreuses absences pour maladie, des rappels pour se présenter à la médecine du travail (2005) ainsi que des certificats médicaux non rentrés dans les temps (2009, 2011) ».

Enfin, Madame DE..... porta à la connaissance de Monsieur DU..... que Monsieur D. était en incapacité de travail jusqu'au 30/11/2013 et qu'il n'avait pas repris le travail au 02/12/2013, « n'ayant ni informé son chef de service d'une prolongation de son incapacité ni rentré de certificat médical ».

Madame DE..... clôtura sa note adressée à Monsieur DU..... en ces termes : « *Il ressort qu'il y a assez d'éléments fautifs qui portent rupture de la confiance contractuelle avec ce membre du personnel : consultation de données médicales non autorisée, agressivité verbale et attitude menaçante envers son employeur* » ;

- Le courrier informant Monsieur D. de son licenciement pour motif grave (et des motifs justifiant celui-ci) lui a été notifié par recommandé du 3/12/2013 (pièce 19 dossier de l'I.S.P.P.C.).

Il ressort de la chronologie des événements que, comme le relève à bon droit le premier juge, l'I.S.P.P.C. démontre à suffisance que Monsieur DU....., qui est la seule personne ayant compétence pour licencier au sein de l'I.S.P.P.C. a acquis la connaissance suffisante et certaine des griefs constitutifs de motif grave en date du 02/12/2013, soit dans le délai légal.



C'est en effet à cette date que la Directrice des ressources humaines a fait rapport à Monsieur DU..... sur le dossier de Monsieur D. et lui a transmis une copie du procès-verbal de l'audition qui s'était tenue le 15 octobre 2013 (détaillant également l'attitude agressive dont il a fait montre lors de l'audition du 15/11/2013 ainsi que des menaces verbales à l'adresse des représentants de l'employeur lors de son audition du 15/10/2013) et qui avait pour objet la consultation illicite à plusieurs reprises du dossier médical de Madame F. par Monsieur D. tout en lui communiquant d'autres éléments portant sur la consultation illicite par ce dernier d'autres dossiers médicaux ainsi que sur sa situation personnelle (comportement agressif et menaces verbales par le passé à l'égard de sa hiérarchie et absence de justification de la prolongation de son incapacité de travail au-delà du 30/11/2013).

Il peut être considéré comme exact que le Docteur DA....., le Docteur VAN..... et Madame DE....., ont, quant à eux, acquis une connaissance suffisante de ce premier grief (consultation illicite du dossier médical de Madame F.), au sens de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3/7/78, dès le 15 octobre 2013, dès lors que ceux-ci disposaient effectivement à la sortie de cette audition, des éléments factuels dénoncés par Madame F., appuyés par les preuves matérielles, à savoir le listing manifestement complet des dates de consultation du dossier médical de Madame F. (aucun autre listing plus complet n'ayant entretemps été produit), du point de vue de Monsieur D. ayant admis la matérialité des faits tout en se justifiant, et de l'existence d'un conflit entre Monsieur D. et Madame F..

Il n'est, toutefois, pas démontré par Monsieur D. que les faits révélés lors de son audition du 15/10/2013 et qui constituent le premier grief lui reproché aient été portés à la connaissance de Monsieur DU..... avant le 02/12/2013 alors qu'il est acquis que celui-ci n'était pas présent lors de l'audition de Monsieur D. enregistrée le 15/10/2013.

Comme le relève fort judicieusement le premier juge, la considération suivant laquelle il y va de la responsabilité des trois personnes, préposées/ou mandataires de l'I.S.P.P.C, ayant participé à l'audition de Monsieur D. de porter directement ou très rapidement à la connaissance de Monsieur DU..... les faits y révélés, implique que Monsieur DU..... « aurait pu ou aurait dû » connaître l'existence de ce premier grief avant l'expiration du délai légal de trois jours ouvrables, soit (bien) avant le jeudi 28/11/2013. Une telle considération est contraire à la jurisprudence constante de la Cour de cassation évoquée supra (chapitre I. 1. A). La circonstance selon laquelle les trois personnes ayant participé à l'audition n'ont manifestement pas fait suivre l'information reçue lors de cette audition, avant le 2 décembre 2013, à Monsieur DU....., ne peut être reprochée à l'I.S.P.P.C. , qui n'a valablement pris sa décision qu'après que la directrice des ressources humaines ait transmis à Monsieur DU....., par note interne du 2 décembre 2013, notamment le procès-verbal de l'audition ainsi qu'un listing reprenant les consultations qualifiées « irrégulières » de Monsieur D. sur un délai de cinq ans et évoqué d'autres manquements dans le chef de ce dernier.

Monsieur D. reste assurément en défaut de démontrer que Monsieur DU..... aurait eu une connaissance suffisante de tous les griefs reprochés à Monsieur D. ou de certains d'entre eux (à tout le moins les quatre premiers puisque le cinquième a trait à une absence injustifiée à partir du 01/12/2013) dans un délai précédant de plus de trois jours ouvrables la notification du licenciement pour motif grave de Monsieur D..

A l'instar du premier juge, la cour de céans estime qu'il est tout à fait crédible :

- que le service informatique ait mis trois semaines avant de communiquer « le relevé des accès non justifiés à des dossiers patients » par Monsieur D. depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'article 35 de la loi du 3/7/78 n'imposant par ailleurs aucun délai dans lequel la mesure doit être entamée et/ou clôturée.
- qu'aucun de trois préposés ou mandataires de l'I.S.P.P.C. n'ait jugé utile voire opportun de porter ces quatre griefs à la connaissance de Monsieur DU..... avant le lundi 2 décembre 2013, mais ait attendu que ceux-ci aient tous les trois été mis en possession en date du jeudi 28 novembre 2013, des résultats de l'enquête complémentaire sollicitée auprès du service informatique, après l'entrevue entre la direction médicale et Madame F. (laquelle « souhaitait qu'on n'en reste pas là ») et de laquelle il résultait selon ceux-ci que le premier grief n'était en réalité pas un fait isolé mais qu'une pluralité de faits similaires pouvaient être reprochés à Monsieur D., et être constitutifs, selon ceux-ci, dans leur globalité, d'un motif grave.

Au regard des documents produits par l'I.S.P.P.C. à l'appui de son argumentation, il est surprenant de constater que Monsieur D. persiste à soutenir que la notification du congé pour motif grave serait tardive au motif que son directeur médical et sa directrice des ressources humaines étaient déjà au courant des faits reprochés le 28/11/2013 (à tout le moins des quatre premiers griefs puisque le cinquième a trait à une absence injustifiée à partir du 01/12/2013).

Il est donc indiscutable que l'I.S.P.P.C., en la personne de Monsieur DU..... investi du pouvoir de licencier le personnel de l'institution, n'a acquis une connaissance suffisante et certaine de tous les faits reprochés à Monsieur D. qu'à la date du 02/12/2013 de telle sorte que le congé pour motif grave a été notifié à ce dernier dans le délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78.

Le moyen déduit de la tardiveté du congé est non fondé.

L'appel incident de Monsieur D. doit être déclaré non fondé quant à ce et le jugement dont appel être confirmé sur ce point.

## **I. 2. Quant à la précisions des griefs constitutifs de motif grave**

### **I. 2. A) Rappel des principes légaux**

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<sup>ème</sup> 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<sup>e</sup> ch.), 12/01/2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7. Dans le même sens : C.T. Liège (section de Namur, 13<sup>e</sup> ch.), 13/03/2003, R.G. 6.932/01, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Liège (section de Namur, 3<sup>e</sup> ch.), 21/05/2001, R.G. 28.039/99, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Mons (5<sup>e</sup> ch.), 16/02/2001, R.G. 16.287, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Mons (5<sup>e</sup> ch.), 16/02/2001, R.G. 16.286, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Mons (4<sup>e</sup> ch.), 17/01/2001, R.G. 15.635, [www.juridat.be](http://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<sup>e</sup> ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) (et les références citées). Dans le même sens : C.T. Liège (5<sup>e</sup> ch.), 20/03/2006, R.G. 33.137-05, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), point 5.2.).

En effet, comme l'enseignent 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.

### **I. 2. B) Position des parties**

Monsieur D. soutient la thèse selon laquelle les second (accession aux données médicales de 1484 dossiers pour lesquels Monsieur D. n'a pas rédigé lui-même de RHM) et troisième (consultation de 281 dossiers sans RHM) griefs lui reprochés aux termes de la lettre de rupture sont imprécis : une telle imprécision ne permet pas au destinataire du congé de s'assurer une défense en toute connaissance de cause et ne permet pas au juge de vérifier l'adéquation entre les griefs tels que notifiés à l'appui du congé et les développements et pièces portés à sa connaissance.

Ceci est d'autant plus vrai, souligne-t-il, qu'à l'appui de ces griefs, l'I.S.P.P.C. a produit une pièce unique (soit la pièce 15 de son dossier) identifiée comme étant une liste donnant pour chaque accès illégitime une série de renseignements (nombre de documents consultés, première et dernière date d'accès, le service d'activité s'il s'agit d'un membre du personnel et le nombre de documents relatifs au RHM existant pour le patient) et dont il n'a pris connaissance pour la première fois qu'à l'occasion de la communication des conclusions principales de l'I.S.P.P.C. devant le premier juge.

De son côté, l'I.S.P.P.C. conteste la pertinence de pareil moyen de défense.

Elle souligne que les second et troisième griefs révèlent que Monsieur D. qui a accès à de nombreux dossiers médicaux dans le cadre de son travail (encodage du RHM) a consulté des dossiers de patients pour lesquels il n'a pas rédigé lui-même le RHM.

Il s'agit, selon l'I.S.P.P.C., d'un simple constat d'accès illégitimes aux dossiers de patients sans y avoir été autorisé et en violation des règles internes.

A cet égard, poursuit-elle, il ne faut pas perdre de vue que dans la lettre de licenciement, il est bien reproché à Monsieur D. d'avoir consulté 281 (280) dossiers qui n'ont fait l'objet d'aucun RHM avec comme exemple, avoir consulté 13 documents concernant un seul membre du personnel de l'I.S.P.P.C. (à savoir Madame WI..... et il lui est également reproché d'avoir accédé à des données médicales de 1.484 patients (en ce compris les 281 dossiers dont question ci-avant) pour lesquels il n'a pas rédigé lui-même le RHM (Résumé Hospitalier Minimum) et, donc, pour lesquels il n'avait aucune autorisation d'accès dans le cadre de son travail au sein de la cellule RHM.

### **I. 2. C) Position de la cour de céans**

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 Monsieur D. :

- 1) d'avoir consulté à diverses reprises sans aucune raison professionnelle le dossier médical de sa belle-mère, Madame F., et ce à son insu (premier grief) ;
- 2) d'avoir accédé aux données médicales de 1484 dossiers pour lesquels il n'a pas rédigé lui-même le RHM (le Résumé Hospitalier Minimum) (second grief) ;
- 3) d'avoir consulté 281 dossiers qui n'ont fait l'objet d'aucun RHM et, à titre d'exemple, 13 documents concernant un seul membre du personnel de l'I.S.P.P.C. (troisième grief) ;
- 4) d'avoir proféré, lors de son audition du 15/10/2013, des menaces verbales envers les représentants de son employeur et avoir adopté une attitude agressive qui a empêché la tenue d'un dialogue constructif (quatrième grief) ;
- 5) d'être resté en défaut d'avoir fourni le moindre élément justifiant la prolongation de son état d'incapacité de travail au-delà du 30/11/2013 (cinquième grief) ;

Il est acquis que les premier, quatrième et cinquième griefs sont rédigés avec une précision suffisante puisqu'en l'espèce, ils permettent non seulement à la cour d'apprécier le caractère grave des motifs allégués et de vérifier s'il s'agit des mêmes motifs que ceux invoqués devant elle mais, également, à Monsieur D. qui s'est vu notifier la rupture de son contrat pour motif grave de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés.

Il n'en va, toutefois, pas de même des second et troisième griefs qui manquent totalement de précision.

A l'appui des manquements trois et quatre, l'I.S.P.P.C. a produit une pièce unique (pièce 15 dossier l'I.S.P.P.C. ) identifiée comme étant une « *liste donnant pour chaque accès illégitime : le nombre de documents consultés, la première et dernière date d'accès, le service d'activité s'il s'agit d'un membre du personnel et le nombre de documents relatifs au RHM existant pour le patient* », et dont Monsieur D. n'a pris connaissance pour la première fois qu'à l'occasion de la communication des conclusions principales de l'I.S.P.P.C. devant le premier Juge.

L'examen de ce document sans titre permet objectivement de signaler qu'il s'agit d'un simple listing de 45 pages (sans numérotation), sur lequel apparaissent « en désordre » (car sans aucun classement par ordre alphabétique) des noms de patients et certaines de leurs données personnelles ainsi que trois colonnes identifiant respectivement les données suivantes : « ID utilisateur (colonne quasiment vide, hormis quelques références chiffrées sur certaines pages, mais sans explication sur ce à quoi elles correspondent) ; Nbre document ; DateMin. ».

Sur base de ce document, il est radicalement impossible d'identifier les fautes reprochées à Monsieur D..

A cet égard, la cour de céans ne peut manquer de relever qu'aux termes de la lettre de rupture, il est fait état de la consultation de 13 documents concernant un seul membre du personnel de l'I.S.P.P.C. (3<sup>ème</sup> grief) non autrement identifié alors que dans les conclusions de synthèse de cette dernière n'est révélée l'identité que d'un seul membre du personnel, Madame BAIRY, collègue directe de Monsieur D..

Or, l'I.S.P.P.C. indique dans ses conclusions de synthèse (page 54) que la personne visée dans la lettre de rupture n'est autre que Madame WI....., fille de l'ex-président du CPAS de Charleroi et il n'est pas allégué qu'elle ferait partie du personnel de l'I.S.P.P.C. !

L'I.S.P.P.C. ne peut bien évidemment suppléer à l'imprécision des troisième et quatrième manquements constitutifs de motif grave en sollicitant la tenue d'enquêtes tout comme se révèle bien entendu inutile la production des pièces 31 et 32 nouvelles devant la cour qui ont le même objet que la demande d'enquêtes formulée à titre subsidiaire laquelle vise « à déterminer que Monsieur D. a, par exemple, consulté 13 documents de Madame Laurence WI..... ainsi qu'un certain nombre de documents de Madame BAIRY et ce sans leur accord et sans avoir enregistré leur RHM » (voyez : C.T. Mons, 29/06/2011, inédit, RG 2010/AM/326 et C.T. Mons, 21/11/2011, Chr. D. S., 2011, p.72 ; H. DECKERS et A. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2014, p. 27 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Larcier, 2<sup>ème</sup> édition, 2012, p. 92).

Dès lors que les troisième et quatrième griefs sont rédigés de manière imprécise, la cour de céans ne peut y avoir égard pour apprécier le fondement du congé pour motif grave notifié à Monsieur D..

### **I. 3. Analyse du fondement des griefs constitutifs de motif grave**

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 des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées aux termes de la lettre de rupture adressée à Monsieur D. par l'I.S.P.P.C. le 03/12/2013 et plus précisément des premier, quatrième et cinquième manquements .

### **I. 3. 1) Quant au fondement du premier grief**

La réalité des faits reprochés à l'appui du premier grief invoqué, à savoir la consultation à diverses reprises des données médicales de Madame F. (la belle-mère de Monsieur D. ) sans raison professionnelle et à l'insu de celle-ci est établie.

Elle n'est pas contestée.

Le caractère fautif de ce premier grief n'est pas contestable.

La consultation des données médicales de Madame F. constitue en effet une violation du droit au respect de sa vie privée, consacré notamment par l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et par l'article 22 de la Constitution.

Cette consultation constitue, également, une violation d'une obligation rappelée dans le règlement de travail et lors de chaque connexion au SIM, suivant laquelle « hors nécessité professionnelle, il est strictement interdit à un membre du personnel de prendre connaissance et/ou d'utiliser par quelque voie que ce soit, des données personnelles à caractère médical ou non » (pièce 2 de Monsieur D. + pièce 16 de l'I.S.P.P.C.).

Aux termes de la première lettre de dénégation du motif grave qui a été adressée par Monsieur D. à l'I.S.P.P.C., en date du 23/12/2013, celui-ci ne conteste pas que cette consultation était interdite, même s'il entend minimiser le caractère fautif du fait reproché, en invoquant l'absence de tout manquement à l'obligation de confidentialité ainsi que l'absence de violation du secret professionnel à l'égard des tiers. Il estime que compte tenu de son ancienneté de 18 ans au sein de l'I.S.P.P.C., seul un avertissement écrit voire une courte mise à pied « pouvait davantage rencontrer le principe qui veut qu'« à la hiérarchie des fautes correspond l'échelle des sanctions » (pièce 13 dossier de Monsieur D.).

A juste titre, le premier juge a relevé que ce premier grief était établi et que son caractère fautif n'était pas contestable.

En revanche, c'est tort que le premier juge n'a pas considéré que la faute commise par Monsieur D. à cet égard était suffisamment grave pour Justifier son licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 03/7/78 compte tenu de la circonstance aggravante liée au quatrième fait (voyez chapitre I. 3. 2.).

La violation du secret professionnel par un travailleur ne nécessite certainement pas une intention de nuire pour être de nature à ébranler la confiance d'un employeur et ce d'autant que s'il n'y a pas eu de volonté formelle de nuire dans le chef de Monsieur D., celui-ci a toutefois, par son comportement nu aux intérêts de l'I.S.P.C. et créé un préjudice dans son chef en raison de l'atteinte à la renommée de ses établissements.

De plus, Monsieur D. n'avait aucune raison de consulter le dossier médical de sa belle-mère soi-disant pour rassurer sa famille sur l'état de santé de Madame F. dès lors qu'il savait pertinemment bien que son épouse, mère de ses enfants, qui travaillait également au service de l'I.S.P.C, avait déjà accès à ce dossier, avec l'accord de sa mère, et que si un des deux parents devait rassurer les enfants et devait avoir accès au dossier médical de Madame F., c'était bien l'épouse, fille de Madame F. et non Monsieur D. : en effet, il n'était que le beau-fils, et était, de surcroît, en conflit avec elle sachant pertinemment bien que celle-ci était tout à fait opposée à ce qu'il accède à son dossier médical.

Par ailleurs, le premier juge considère qu'il n'y a eu aucune divulgation des informations consultées par Monsieur D. auprès de tiers.

Toutefois, celui-ci a bien précisé lors de son audition, qu'il avait consulté le dossier médical pour rassurer ses enfants sur l'état de santé de leur grand-mère et avait donc bien l'intention de divulguer ces informations consultées.

Dès lors, soit on considère que Monsieur D. a consulté le dossier médical de sa belle-mère et a bien divulgué les données médicales consultées à ses enfants pour les rassurer : à défaut cela n'aurait pas de sens et le fait que son épouse aurait agi de même de son côté n'empêche nullement que Monsieur D. aurait lui-même confirmé à ses enfants les données médicales de sa belle-mère pour les rassurer ou se serait assuré auprès d'eux qu'ils avaient déjà été rassurés par leur mère.

Soit on considère qu'il aurait menti et que ce n'est pas dans ce but là qu'il serait intervenu puisque son épouse avait déjà accès à ces données mais que la consultation aurait été opérée uniquement pour satisfaire sa curiosité personnelle.



Dans les deux cas de figure, le comportement de Monsieur D. est inacceptable

En outre, Madame F. a déposé plainte contre Monsieur D. auprès de l'I.S.P.P.C., ce qui signifie qu'elle a été mise au courant de l'accès de Monsieur D. à son dossier médical de telle sorte que ce dernier en a nécessairement parlé à un tiers : partant, il y a bien eu divulgation de cette situation au moins auprès d'un tiers.

En effet, aux termes de sa plainte informelle adressée à la direction médicale de l'I.S.P.P.C., Madame F. a déclaré en substance ce qui suit :

*« Lors de mon hospitalisation récente en gastro-entérologie en septembre 2013, je confirme avoir dit au Docteur J. et à Madame STI....., au cours de cette hospitalisation, que je savais que mon dossier médical était consulté à la fois par ma fille, Madame DEB..... Katy et par mon beau-fils, Monsieur D. Philippe ».*  
(pièce 12 dossier de l'I.S.P.P.C.)

Ainsi, si Madame F. a appris que son beau-fils consultait son dossier médical, elle ne peut avoir recueilli cette information que d'un tiers, tiers à qui Monsieur D. s'est ouvert.

Il y a donc bien eu, dans le chef de Monsieur D., violation de son obligation de confidentialité et de respect du secret professionnel.

Ce premier manquement accompagné de toutes les circonstances de la cause (et plus particulièrement de la circonstance aggravante évoquée au sein du chapitre I. 3. 2.) constitue un motif grave justifiant le licenciement de Monsieur D. pour faute grave.

Il en est d'autant plus ainsi que Monsieur D. ne conteste nullement le caractère répétitif de son comportement (ni aux termes de sa lettre de contestation du 23/12/2013 ni aux termes de ses conclusions) : son acte ne peut donc être qualifié d'isolé mais a été réitéré à plusieurs reprises.

Enfin, l'argument de Monsieur D. selon lequel l'absence de licenciement de son épouse « renforce l'idée que les griefs allégués, lors de l'entretien du 15/10/2013, n'étaient pas graves et n'avaient nullement entaché la confiance de l'I.S.P.P.C. » est totalement irrelevante.

Il n'appartient, en effet, pas à la cour de s'immiscer dans la politique de gestion du personnel de l'I.S.P.P.C.

Le jugement dont appel doit être réformé en ce qu'il a estimé que le premier grief reproché à Monsieur D. n'était pas revêtu de la gravité requise justifiant son licenciement pour motif grave.

**I. 3. 2) Quant au fondement du quatrième grief**

Il est reproché à Monsieur D., aux termes de la lettre de congé, « d'avoir proféré, lors de son audition du 15/10/2013, des menaces verbales envers les représentants de son employeur et d'avoir fait montre d'une attitude agressive qui a empêché la tenue de tout dialogue constructif ».

Ce reproche est dûment établi par les allégations rédigées conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire par le Docteur DA....., directeur médical de l'I.S.P.P.C. (pièce 27 dossier de L'I.S.P.P.C.), Madame DE....., directrice des ressources humaines de l'I.S.P.P.C. (pièce 28) et par le Docteur VAN....., architecte du système d'information (pièce 30), soit les représentants de l'I.S.P.P.C. présents lors de l'audition de Monsieur D. recueillie le 15/10/2013.

Il ne saurait être question d'écarter ces attestations au motif qu'elles ont été établies par des travailleurs qui sont placés dans un lien de subordination juridique avec une des parties à la cause à savoir, l'I.S.P.P.C. ou qu'elles ont été rédigées en août 2016 dans le cadre de la procédure d'appel.

Il appartient au juge de décider en fait si la preuve par témoins peut être apportée utilement pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit des parties d'apporter pareille preuve (Cass., 17/09/1999, Pas., I, p. 1167).

En l'espèce, ces attestations ont été rédigées par les trois personnes qui ont auditionné Monsieur D. et contiennent la relation de faits auxquels ils ont assisté ou qu'ils ont personnellement constatés.

Ces déclarations sont toutes convergentes et entendent dénoncer la gestuelle agressive dont a fait montre Monsieur D. à leur égard ainsi que les menaces verbales (attestation de Docteur VAN.....) dont il s'est rendu coupable en proposant de dénoncer des pratiques prétendument illégales ayant cours au sein de l'I.S.P.P.C.

La gravité des faits reprochés au titre de faute grave est appréciée eu égard à la nature spécifique des relations professionnelles c'est-à-dire, dans le chef du travailleur, eu égard à sa situation personnelle.

Le juge doit, ainsi, tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave.

Le comportement de Monsieur D. adopté lors de l'entrevue du 15/10/2013, par son caractère incontestablement inapproprié, constitue assurément une circonstance aggravante conférant au premier grief reproché la nature d'une faute grave constitutive de motif grave.

### **I. 3. 3) Quant au fondement du cinquième grief**

Il est fait grief à Monsieur D. « d'être resté en défaut d'avoir fourni le moindre élément justifiant la prolongation de son état d'incapacité de travail au-delà du 30/11/2013 ».

Comme l'observe à bon droit le premier juge, la réalité de ce grief n'est pas établie.

Le dossier de pièces démontre en effet que :

- Monsieur D. a prévenu son supérieur hiérarchique direct, Monsieur GL....., qu'il avait revu son médecin et que celui-ci lui avait prolongé son incapacité de travail pour un mois, par l'envoi d'un e-mail le lundi 2 décembre 2013 (soit dès le premier jour ouvrable suivant la date de fin d'incapacité de travail couverte par le précédent certificat médical (samedi 30 novembre 2013)] (pièce 11 dossier de Monsieur D.) ;
- Monsieur D. a donné suite à la convocation du médecin contrôleur (Dr CH.....) mandaté par l'I.S.P.P.C. dès le 3 décembre 2013 et ;
- dans un rapport du même jour, le Docteur CH..... a confirmé la réalité de l'incapacité de travail et sa prolongation entre le 2 et le 31 décembre 2013 (pièce 12 dossier de Monsieur D.) ;

Si Monsieur D. n'a semble-t-il pas conservé une copie du certificat médical de prolongation de son incapacité entre le 2 et le 31 décembre 2013, ni la preuve de l'envoi de celui-ci à la direction des ressources humaines, les pièces 11 et 12 du dossier de Monsieur D. constituent des présomptions graves précises et concordantes permettant de considérer que ce certificat médical de prolongation a bel et bien été adressé à l'I.S.P.P.C. dès le 2 décembre 2013. Monsieur D. évoque, en effet, dans son mail du 2 décembre 2013 avoir revu son médecin lequel, a prolongé pour un mois son incapacité de travail et avant même que le médecin contrôleur ne fasse rapport en tant que tel de la consultation de Monsieur D. le jour même de celle-ci (soit le 3 décembre 2013), il indique la période de la prolongation visée par le contrôle, soit les termes « I.T.T. du 02/12/13 au 31/12/13 ».

En toute hypothèse, à la date du 3 décembre 2013, la justification de la prolongation de son incapacité de travail à partir du 2 décembre 2013 était établie par le rapport de consultation du médecin-contrôleur, rédigé le jour même de celle-ci, soit le 3 décembre 2013.

### **I. 4. Conclusions**

Le licenciement pour motif grave de Monsieur D. est fondé (voir à ce sujet les chapitre I. 3.1. et I. 3.2.) de telle sorte qu'il n'est pas en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il s'impose de déclarer l'appel principal de Monsieur D. non fondé et l'appel incident de l'I.S.P.P.C. fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel sauf en ce qu'il a déclaré, dans son dispositif, la demande originaire de Monsieur D. recevable.

\*\*\*\*\*

**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 l'appel principal de Monsieur D. recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident de l'I.S.P.P.C. recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel sauf en ce qu'il a déclaré la demande originaire de Monsieur D. recevable ;

Déboute Monsieur D. de toutes ses prétentions ;

Condamne Monsieur D. aux frais et dépens des deux instances liquidés par l'I.S.P.P.C. à la somme de 6.000 € se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base devant le premier juge : 3.000€
- indemnité de procédure de base devant la cour de céans : 3.000€

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,  
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,  
Raymond AUBRY, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :  
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 19 mai 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.