



### Expédition

Numéro du répertoire <b>2021 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/20/A</b>
Date du prononcé <b>28 septembre 2021</b>
Numéro du rôle <b>2020/AL/359</b>
En cause de : <b>I. B. C/ GROUPE SANTE CHC ASBL</b>

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-B

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**\* Contrat de travail employé – licenciement pour motif grave – personne compétente pour licencier – délai de trois jours – précision de la lettre de licenciement – principalement art. 35 de la loi du 03 juillet 1978**

**EN CAUSE :**

**Madame I. B.** (ci-après, « Madame B. »),

Partie appelante, comparaisant en personne, assistée par son conseil, Maître

**CONTRE :**

**L'ASBL GROUPE SANTE CHC** (ci-après, « l'ASBL »), B.C.E. n° 0416.805.238, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE 1, boulevard de Patience et Beaujonc, 9,

Partie intimée, comparaisant par son conseil, Maître

•  
• •

**I.- INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 juin 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 22 mai 2020 par le Tribunal du travail de Liège, division Liège, 7<sup>ème</sup> Chambre (R.G. : 19/20/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 17 juillet 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 23 juillet 2020, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 septembre 2020 ;
- l'ordonnance rendue le 24 septembre 2020, sur pied de l'article 747, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 22 juin 2021 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par plis judiciaires du 30 septembre 2020 ;
- les conclusions pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 23 novembre 2020 ;
- les conclusions pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 25 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 22 mars 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 26 avril 2021 ;
- les conclusions ultimes et de synthèse pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 21 mai 2021 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries lors de l'audience publique du 22 juin 2021, au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

## **II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS**

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Madame B. a été engagée par l'ASBL dans les liens d'un contrat de travail d'employé, à durée indéterminée, avec effet au 4 novembre 1985, en qualité de « *laborantine A1* » ;
- le 02 octobre 2018, il a été mis fin avec effet immédiat au contrat de travail de Madame B. moyennant le courrier recommandé suivant :

« *Madame,*

*Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail, et ce pour faute grave.*

*Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni de paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.*

*Nous avons pris connaissance du fait décrit ci-après : la date de début de votre certificat médical, établi en date du 11 septembre 2018, a été falsifiée, de même que la date de début de votre certificat médical établi en date du 26 septembre 2018. Ces faits de falsification ont été constatés et confirmés par le médecin ayant constaté votre incapacité.*

*Nous vous communiquerons dans les prochains jours votre décompte final ainsi que vos documents sociaux. (...) »*

- par courrier du 05 novembre 2018, le conseil de Madame B. a contesté les modalités de son licenciement, dans les termes suivants :

*« (...) Les relations se sont dégradées au fil des ans entre [Madame B.] et [Madame D.] à tel point qu'en 2016, [Madame B.] a contacté la personne de confiance et a déposé une plainte informelle auprès du conseiller en prévention (...) pour harcèlement moral.*

*Au mois de février 2018, [Madame B.] a été deux semaines en incapacité de travail car elle souffrait du genou. Pendant ce temps-là, elle a consulté le [Dr Z.] (...) qui a diagnostiqué une algodystrophie le 5 mars 2018 (...).*

*Une semaine de congé était programmée.*

*A la suite de celle-ci, le [Dr Z.] met [Madame B.] à nouveau en incapacité de travail.*

*Le [Docteur D.] s'est emportée faisant injonction à [Madame B.] de faire couvrir sa semaine de congé par un certificat médical. Malheureusement, l'incapacité de travail de [Madame B.] s'est prolongée jusqu'au mois de mai 2018.*

*Après un mois de mi-temps médical imposé par [Dr M.] (...) [Madame B.] a pu reprendre son travail à temps plein à partir du 17 juin 2018.*

*Le [Docteur D.] n'a pas cessé de reprocher à [Madame B.] ses absences.*

*Le 22 août 2018, le [Docteur D.] s'est à nouveau emportée de manière inacceptable à l'égard de [Madame B.]. Elle a refusé de manière virulente toute remarque constructive à l'égard du travail, allant même jusqu'à lui imputer la responsabilité de l'AVC dont elle a été victime soit-disant suite au surcroît de travail intervenu pendant la période d'incapacité de travail de [Madame B.].*

*Le [Docteur D.] a annoncé à [Madame B.] que cela ne se passerait pas comme cela et qu'elle aurait un retour de manivelle après ses vacances.*

*[Madame B.] a pu travailler sereinement durant l'absence du [Docteur D.] mais a été prise d'une crise d'angoisse à la veille du retour de celle-ci.*

*Elle n'a pu se présenter au travail le 10 septembre 2018 et a contacté son médecin traitant, le [Docteur L.], qui l'a reçue le 11 septembre 2018.*

*La semaine suivante, débutant le lundi 17 septembre 2018, était une semaine de congé programmée de longue date pour [Madame B.].*

*Le 24 septembre 2018, [Madame B.] a adressé un courriel au [Docteur D.] à 8h18 en lui signalant qu'elle faisait une dépression avec des crises d'anxiété et se sentait incapable de faire quoi que ce soit. Elle précisait qu'elle retournerait chez son médecin traitant et chez le psychologue (...).*

*[Madame B.] a vu son médecin traitant, le [Docteur L.], le 26 septembre 2018, qui a établi un certificat médical débutant le 24 septembre 2018.*

*De son retour à domicile, Madame B. a téléphoné au [Docteur L.] afin d'attirer son attention sur le fait qu'une erreur s'était glissée dans le certificat médical concernant la date de prise de cours de l'incapacité de travail, compte tenu des reproches qui lui avaient été faits par le [Docteur D.] à l'occasion de son incapacité de travail du mois de février 2018, selon lesquels elle aurait dû indiquer qu'elle était toujours en incapacité de travail durant sa semaine de vacances, ce qui était le cas. Le [Docteur L.] a reconnu cette erreur.*

*Elle a émis un duplicata de son certificat confirmant les mentions reprises sur le certificat qui a été remis par [Madame B.].*

*Le licenciement de [Madame B.] lui a été notifié par une lettre du 2 octobre 2018, sans même prendre la peine d'interroger [Madame B.] qui aurait pu se défendre des accusations qui ont entraîné son licenciement sans préavis ni indemnités.*

\*

\* \*

*Notre cliente conteste toute d'abord la régularité de son licenciement.*

*La lettre de rupture (...) est signée par [Monsieur D. C.], Directeur des Ressources Humaines et [Monsieur H.], Directeur du Département infirmier.*

*Il n'est pas établi qu'ils avaient le pouvoir pour licencier un membre du personnel pour motif grave.*

*En outre, le délai légal pour licencier, qui est de 3 jours à partir de la connaissance des motifs, n'a pas été respecté. (...)*

\*

\* \*

*Par ailleurs, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.*

*La lettre de rupture indique : 'Ces faits de falsification ont été constatés et confirmés par le médecin ayant constaté votre incapacité'. Ces allégations sont fausses.*

*Le [Docteur L.], dans le document qui vous a été transmis, indique clairement : 'Je signale ne pas avoir été interrogé quant à la date du certificat du 11 septembre et n'avoir nullement confirmé les falsifications'. Au contraire, elle a précisé qu'elle avait eu un entretien téléphonique avec Madame B. et a établi un duplicata qui, selon la définition de ce mot, signifie bien un second exemplaire d'une pièce ou d'un acte ayant même validité, de sorte qu'il ne peut être considéré qu'il y a eu falsification en l'espèce.*

*Vous vous êtes dès lors saisi d'un prétexte pour mettre fin au contrat de travail de [Madame B.] à moindre frais, sans même avoir entendu ses explications, alors qu'elle a toujours exécuté ses prestations avec soin, probité et conscience professionnelle,*

*n'ayant, au demeurant, jamais été inquiétée par le moindre avertissement depuis plus de 33 ans.*

\*

\* \*

*Madame B. est en droit de vous réclamer une indemnité compensatoire de préavis. (...)*»

- des courriers furent encore échangés entre parties, sans qu'elles parviennent à se mettre d'accord ;
- par requête remise au greffe du Tribunal du travail le 04 janvier 2019, Madame B., contestant son licenciement pour motif grave, a introduit une action à l'encontre de l'ASBL ; tel que précisé en termes de conclusions, elle a sollicité la condamnation de l'ASBL à lui payer :
  - la somme brute de 145.831,71 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 29 mois et 15 semaines de rémunération ;
  - la somme nette provisionnelle de 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
  - 1,00 euro provisionnel pour toutes les sommes qui lui restent dues en exécution de la relation contractuelle ayant existé entre les parties, dont notamment la prime de fin d'année 2018 pro rata temporis ;
  - les dépens, liquidés à la somme de 6.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 20,00 euros, à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

Elle sollicitait par ailleurs la condamnation de l'ASBL à lui délivrer les documents sociaux d'usage (fiches de paie) ainsi qu'un certificat de chômage C4 rectifié quant aux motifs du licenciement, dans le mois du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 30,00 euros par jour de retard à compter de la signification du jugement.

### **III.- JUGEMENT CONTESTÉ**

Par le jugement critiqué, prononcé le 22 mai 2020, les premiers juges ont :

- dit la demande recevable et non fondée ;
- condamné Madame B. aux dépens, liquidés à la somme de 6.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

#### **IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES**

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 17 juillet 2020, Madame B. a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé en termes de conclusions, elle demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent, de réformer le jugement critiqué :

- à titre principal : en condamnant l'ASBL à lui payer :
  - la somme brute de 145.831,71 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 29 mois et 15 semaines de rémunération ;
  - la somme nette provisionnelle de 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
  - 1,00 euro provisionnel pour toutes les sommes qui lui restent dues en exécution de la relation contractuelle ayant existé entre les parties, dont notamment la prime de fin d'année 2018 pro rata temporis ;
  - les dépens, liquidés à la somme de 6.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 20,00 euros, à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

Elle sollicite par ailleurs la condamnation de l'ASBL à lui délivrer les documents sociaux d'usage (fiches de paie) ainsi qu'un certificat de chômage C4 rectifié quant aux motifs du licenciement, dans le mois du prononcé de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte de 30,00 euros par jour de retard à compter de l'expiration de ce délai.

- à titre subsidiaire : en réduisant l'indemnité de procédure au minimum légal sur la base de l'article 1022, al. 3 du Code judiciaire ;

Pour les mêmes raisons, elle sollicite de fixer au minimum l'indemnité de procédure d'appel.



Madame B. fait notamment valoir que :

- les personnes ayant procédé à son licenciement n'étaient pas compétentes pour ce faire ; Madame B. a soulevé cette contestation en temps utile ; le licenciement pour motif grave étant irrégulier, Madame B. peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- l'ASBL ne rapporte en tout état de cause pas la preuve d'une faute grave ; en l'absence de faute grave, Madame B. peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- aucune audition préalable au licenciement n'a été menée ; Madame B. n'a donc pas eu la possibilité de s'expliquer par rapport aux faits qui lui ont été reprochés ; Madame B. peut prétendre à la réparation de son dommage, qu'elle évalue forfaitairement à la somme de 5.000,00 euros.

2.

L'ASBL n'a pas introduit d'appel incident. Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions, en ce compris la condamnation de Madame B. à lui payer une indemnité de procédure de 6.000,00 euros.

Elle sollicite en outre la condamnation de Madame B. aux entiers dépens d'appel, liquidés à 6.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure.

Elle fait valoir :

- que ce sont bien les personnes compétentes pour ce faire qui ont procédé au licenciement de Madame B. ;
- le délai de trois jours, visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a bien été respecté (les faits n'ayant été portés à la connaissance des personnes compétentes pour licencier que le 02 octobre 2018) ;
- ayant modifié les dates reprises sur ses certificats médicaux, Madame B. s'est bien rendue coupable d'une faute grave, justifiant son licenciement avec effet immédiat, sans indemnité.

#### **V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL**

Il ne ressort d'aucun élément que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (cf. notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

## **VI.- DISCUSSION**

### **1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis**

#### **1.1. Rappel des principes applicables**

##### **1.1.1. Personnes compétentes pour licencier**

La décision de procéder au licenciement d'un travailleur appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur est une personne morale, il appartient à l'organe compétent de prendre la décision de licencier.

S'agissant des ASBL, l'organe de gestion est, en principe, le conseil d'administration :

*« (...) Le conseil d'administration gère les affaires de l'association et la représente dans tous les actes judiciaires et extrajudiciaires. Tous les pouvoirs qui ne sont pas expressément réservés par la loi à l'assemblée générale sont de la compétence du conseil d'administration. » (art. 13 de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les fondations, les partis politiques européens et les fondations politiques européennes, tel qu'applicable au moment des faits - en ce sens, voy. également P. JOASSART et B. VAN SLUYS, *L'auteur du licenciement pour motif grave dans Le congé pour motif grave – Notion, évolutions, questions spéciales*, 2011, Limal, Anthemis, p. 117)*

Des dérogations sont toutefois apportées à cette compétence de principe :

- la gestion journalière de l'association, ainsi que la représentation de celle-ci en ce qui concerne cette gestion, peuvent, selon les modalités fixées par les statuts, être déléguées à un autre organe (voy., à ce propos, M. DAVAGLE, *Memento des ASBL*, 2021, Waterloo, Kluwer, p. 363 et s.); cette délégation ne sera alors opposable aux tiers qu'après – notamment – publication au moniteur belge (voy., à ce propos, M. DAVAGLE, *Memento des ASBL*, 2021, Waterloo, Kluwer, p. 369);

La question de savoir si la compétence de licencier un travailleur relève de la gestion journalière ne reçoit pas de réponse unique ; en effet, doctrine et jurisprudence

soulignent qu'il convient de tenir compte des circonstances propres à chaque cas d'espèce ; ainsi :

- d'après W. VAN EECKHOUTTE (W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social Droit du Travail 2020-2021*, t. 3, 2020, Liège, Kluwer, pp. 2399-2400 – la Cour met en évidence) :

*« La personne à laquelle la gestion journalière est confiée en vertu des statuts d'une association sans but lucratif est présumée habilitée à mettre fin au contrat de travail d'un employé (C. trav. Gand, 16 décembre 1994, A.J.T., 1995-1996, 348, note F. D'HONT). **Le licenciement de certains travailleurs peut toutefois dépasser les limites de la gestion journalière.** »*

- d'après M. DAVAGLE (M. DAVAGLE, *Memento des ASBL*, 2021, Waterloo, Kluwer, p. 367 – la Cour met en évidence) :

*« Le licenciement pour motif grave d'un **travailleur salarié d'une petite ASBL** relève-t-il alors de la gestion journalière ? Nous ne le pensons pas. Certes la décision est urgente (la décision devant intervenir dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits) mais le texte légal pose une autre condition : 'que les actes et les décisions (...) ne justifient pas l'intervention de l'organe d'administration'. Selon nous, **dans les petites ASBL**, un tel acte relève, sauf délégation, de la compétence du conseil d'administration et l'urgence ne peut excuser que le conseil d'administration soit dessaisi de cette prérogative importante. (...) »*

- d'après la Cour du travail de Bruxelles (somm. C.T. Bruxelles, 02 octobre 1981, R.G. 2068, consultable sur le site juportal.be) :

*« Les actes de gestion journalière sont ceux qui en raison tant de leur peu d'importance que de la nécessité d'une prompte résolution ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration lui-même : exemple, licenciement d'un membre du personnel subalterne. Sort du cadre de gestion journalière, tout ce qui n'est plus l'exécution de la ligne de conduite tracée par le conseil d'administration : exemple, licenciement d'un directeur. »*

- d'après la Cour du travail de Liège (C.T. Liège, sect. Neufchâteau, 02 mai 2001, inédit, R.G. 3.334/00) :

*« (...) le licenciement d'un membre du personnel relève en tant qu'acte visant la gestion des affaires courantes, de la gestion journalière (C.T. Liège, 10.3.1992, l. c/B. et SA D., R.G. n° 17.625/90). »*

- l'organe qui dispose du pouvoir de licencier peut, par ailleurs, déléguer ce pouvoir à un tiers (en ce sens, voy. C. MAIRY, « Qui a le pouvoir de licencier ? », *Ors.*, janv. 2005, p. 20 et s.);

Cette délégation doit faire l'objet d'un mandat spécial ; Cela signifie qu' « *Elle peut porter sur un acte déterminé ou sur plusieurs actes de même nature. (...)* » (M. DAVAGLE, *Memento des ASBL*, 2021, Waterloo, Kluwer, p. 371)

Ce mandat spécial peut être donné verbalement ou même être tacite, fondé sur l'usage (en ce sens, voy. C. MAIRY, « Qui a le pouvoir de licencier ? », *Ors.*, janv. 2005, p. 21 ; M. DAVAGLE, « Les conditions formelles du congé pour motif grave », *Ors.*, févr. 2004, p. 14 ; P. JOASSART et B. SLUYS, *L'auteur du licenciement pour motif grave dans Le congé pour motif grave – Notion, évolutions, questions spéciales*, 2011, Limal, Anthemis, p. 123) ;

Ce mandat spécial ne doit pas être publié au moniteur belge pour être opposable aux tiers :

« *Même s'il est conseillé de publier aux Annexes du Moniteur belge l'identité des titulaires des pouvoirs spéciaux, cette formalité n'est en rien obligatoire. (...)* » (M. DAVAGLE, *Memento des ASBL*, 2021, Waterloo, Kluwer, p. 375 ; dans le même sens : Cass., 07 janvier 1960, *Pas.*, I., p. 506)

Il est admis que le travailleur qui conteste la compétence de l'auteur du licenciement doit le faire sans tarder. En effet, d'après la Cour de cassation (Cass., 06 février 2006, R.G. S050030N, consultable sur le site [juportal.be](http://juportal.be)):

« *5. Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat.*

*Il n'est toutefois pas obligé de le faire.*

*S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, **sauf dans un délai raisonnable**, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci. »*

### 1.1.2. Licenciement pour motif grave

#### 1.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et*

*définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail : *« 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 trois jours ouvrables au moins ».*

En vertu de l'alinéa 4, *« Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».*

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 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 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.

2.

Dans les relations de travail, le lien de confiance est capital.

La question de la rupture dudit lien de confiance est par conséquent centrale dans l'appréciation d'un licenciement pour motif grave, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER (M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.):

### **« 1. La notion de motif grave**

**1.** *Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).*

**2.** *Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).*

**3.** *Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).*

**4.** *L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »*

3.

Enfin, avec la Cour du travail de Mons (C.T. Mons, 28 mars 2017, inédit, R.G. 2016/AM/92 – la Cour de céans met en évidence), la Cour relève que :

**« (...) 1. Il est de jurisprudence constante que les motifs graves doivent être exprimés de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui.**

*Dans la mesure où l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que seul peut être invoqué le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé, il s'en déduit que ce motif ainsi notifié avec précision circonscrit le débat judiciaire. Le terme 'seul' vise, outre l'information du destinataire, l'éventuel débat judiciaire dont il fixe déjà les frontières. Si l'exigence de précision n'implique pas nécessairement un exposé détaillé de toutes les circonstances justifiant le congé, **l'auteur de la rupture doit veiller à ce que le contenu de la notification soit suffisamment précis pour permettre au juge de vérifier la concordance de ceux-ci avec ce qui est allégué devant lui et d'apprécier leur caractère de gravité. Par ailleurs le cocontractant qui reçoit la notification doit être à même d'apprécier s'il y a lieu de contester le congé immédiat sur base des motifs invoqués à cet effet et de provoquer le contrôle judiciaire, ou s'il doit s'incliner. Le motif mentionné dans la notification doit être décrit de manière à éviter que le destinataire se méprenne sur son objet et sa gravité.***

*Il est admis que la précision requise dans l'énonciation des faits peut résulter de la référence à d'autres éléments, tels notamment qu'un entretien, une plainte, un avertissement, dans la mesure où l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier avec certitude les motifs de rupture, ce qui implique que ces éléments soient portés à la connaissance du travailleur.*

*Il ne peut être suppléé par des témoignages à l'imprécision de la notification des motifs graves.*

*Lorsque la notification est imprécise, le licenciement pour motif grave est irrégulier et l'indemnité compensatoire de préavis est due, et ce même s'il s'avérait que les délais ont été respectés et que les faits graves sont établis. (...) »*

## 1.2. Application des principes au cas d'espèce

1.

A l'estime de la Cour, les pièces produites au dossier de la procédure permettent de constater que le licenciement de Madame B. a été décidé par les personnes compétentes pour ce faire.

Les parties ont consacré de longs développements à la question de savoir si le licenciement pour motif grave de Madame B. rentrait – ou non – dans la notion de gestion journalière.

Si la Cour se rallie à la jurisprudence qui souligne que dans certaines conditions (grand nombre de travailleurs occupés par l'ASBL, position hiérarchique du travailleur licencié ne relevant pas de la direction ou d'un niveau apparenté, *etc.*) le licenciement d'un travailleur peut relever de la gestion journalière, il n'apparaît pas que cette question doive, en l'espèce, concrètement être tranchée.

En effet, le pouvoir de licencier peut être exercé par l'organe de la personne morale compétent pour ce faire. Madame B. soutient que seul le conseil d'administration pouvait en l'espèce, en tant qu'organe, prendre une décision valable en matière de licenciement (ce que conteste l'ASBL). C'est dans ce contexte que les parties s'opposent sur la question de savoir si la décision de licenciement relevait en l'espèce de la gestion journalière.

La Cour relève toutefois, tel que rappelé ci-avant, que le pouvoir de licencier peut également être délégué, par l'organe compétent, à un mandataire, au moyen d'un mandat spécial.

L'ASBL produit, à ce propos, un extrait du procès-verbal d'une réunion du comité de gestion du 19 juin 2014 (dont la compétence est contestée pour divers motifs par Madame B.), mais également un extrait du procès-verbal d'une réunion du conseil d'administration du 18 juin 2018, dont la compétence ne peut être contestée (s'agissant de l'organe des ASBL disposant d'une compétence résiduelle, pour tout ce qui n'est pas réservé à l'assemblée générale).

Dans les deux cas, il est fait référence à un tableau « délégation de pouvoirs et de signatures » joint en annexe, lequel est donc approuvé par ces deux organes.

La deuxième page de ce tableau se présente (pour partie) comme suit :

		POUVOIRS	SIGNATURES	
Relations sociales (ASBL en qualité d'employeur)	Fixation budget personnel : suivi et mise en oeuvre			
	a. Membres de la direction	Comité de rémunération	Une signature	L'administrateur délégué
	b. Membres	- Direction	Deux	a.

	du personnel à l'exception des membres de la direction	générale et des ressources humaines  - Direction des sites ou du groupe  - Direction réseau senior pour ce qui concerne son secteur	signatures conjointes, soit :  - deux personnes reprises en a.  - une personne reprise en a. et une en b.	L'administrateur délégué Le directeur général, Le directeur des ressources humaines.  b. Le directeur du site concerné Le directeur du réseau senior pour ce qui concerne son secteur.
--	--	---	---	--

L'ASBL fait valoir que cette délégation a en l'espèce été respectée, la décision de procéder au licenciement ayant été prise par la Direction générale et la Direction des ressources humaines (les signataires étant respectivement Monsieur D. C., directeur des ressources humaines et Monsieur H., directeur du département infirmier mais ayant signé pour ordre de Monsieur M., directeur général adjoint).

L'ASBL fait valoir que le suivi et la mise en œuvre de la fixation du budget du personnel inclut la conclusion et la rupture de contrats de travail, ce qui paraît non seulement plausible mais aussi logique.

L'organigramme produit par l'ASBL en pièce 18A, de même que la pièce 1bis (rappel des « règles en vigueur en matière de signature des contrats de travail et de préavis au sein du pôle hospitalier du CHC ») démontrent que le directeur général et le directeur général adjoint œuvrent de concert pour assumer la direction générale. La pièce 1bis, en particulier, fait état du pouvoir de signature privilégié, en termes de conclusion et de rupture de contrats de travail, du directeur des ressources humaines et du directeur général ou directeur général adjoint.

La Cour relève encore que le fait que le sieur H., directeur du département infirmier, ait signé « pour ordre » du directeur général adjoint, n'apparaît pas sujet à critique. La pièce 1bis produite par l'ASBL confirme que la signature « pour ordre » constitue une pratique usitée au sein de l'ASBL. La doctrine confirme par ailleurs que la délégation de signature est admissible (voy. notamment : C. MAIRY, « Qui a le pouvoir de licencier ? », *Ors.*, janv. 2005, p. 21).



Il est, du reste, impensable que la conclusion et la rupture de contrats de travail, dans une ASBL de l'ampleur de la partie intimée, soit systématiquement conditionnées à la réunion du Conseil d'administration.

L'affirmation de l'ASBL, selon laquelle les deux signataires de la lettre de licenciement étaient bien compétents pour procéder au licenciement, est par ailleurs encore confortée par :

- la pièce 1bis produite par l'ASBL, étant une note adressée aux membres du Comité de Coordination des Directions du Groupe (CCDG) le 22 août 2012, dont il ressort notamment qu'en dehors des administrateurs délégués, *« ont le pouvoir de signer des contrats et préavis, les membres du CCDG qui sont sur le payroll du CHC »*, ce qui paraît bien inclure, comme cela peut se déduire à la lecture de la note, le directeur général (adjoint) et le directeur des ressources humaines ;
- l'extrait du procès-verbal de la réunion du comité de gestion du 10 janvier 2019, signé par le sieur D., administrateur-délégué, dont il ressort que selon *« la pratique qui a toujours été de mise au CHC en ce qui concerne la rupture d'un contrat de travail »*, *« cette décision peut parfaitement être prise par le Directeur des Ressources humaines agissant seul »*.

L'ASBL rapporte la preuve du fait que ce sont bien les personnes compétentes pour ce faire qui ont procédé au licenciement de Madame B.

2.

Avec l'ASBL, la Cour estime qu'il ne peut être fait grief à l'ASBL d'avoir manqué de précision dans sa lettre de licenciement.

Il en ressort clairement qu'il est reproché à Madame B. d'avoir falsifié la date de début de son incapacité de travail reprise sur deux certificats médicaux transmis à l'ASBL pour justifier son incapacité de travail.

*« Falsifier »*, d'après le Petit Larousse, signifie *« modifier volontairement en vue de tromper »*.

Il n'est en l'espèce pas contesté que Madame B. a volontairement modifié, à tout le moins, la date du certificat médical daté du 26 septembre 2018. Madame B. n'apporte aucun argument permettant de considérer qu'elle n'est pas également l'auteur de la modification apportée sur le certificat médical du 11 septembre 2018.

A partir du moment où Madame B. a volontairement modifié deux dates mentionnées sur ses certificats médicaux, sans le signaler ni l'expliquer à son employeur, l'ASBL a effectivement pu considérer qu'il y avait en l'espèce falsification.

L'employeur a par ailleurs pu considérer – et dès lors mentionner sur la lettre de rupture – que ce fait a été confirmé par le médecin traitant de Madame B., dès lors qu'il n'est pas contesté que l'une de ses préposées a eu un contact téléphonique préalable avec le médecin traitant, lequel a confirmé que la date de début d'incapacité mentionnée sur le certificat médical du 26 septembre 2018 par ses soins, n'était pas la date adaptée de façon manuscrite.

La lettre de licenciement apparaît suffisamment précise pour justifier le motif grave invoqué.

3.

Tel que cela ressort de la lettre de licenciement, l'ASBL a décidé de mettre un terme au contrat de travail de Madame B. pour motif grave, parce qu'elle a été informée du fait que Madame B. avait falsifié les dates reprises sur deux certificats médicaux.

L'ASBL produit, dans ce contexte, les éléments de preuve suivants :

- la copie du certificat médical établi le 11 septembre 2018 de manière informatique, qui porte une surcharge sur la date de départ de l'incapacité de travail, mentionnant la date du « 10/09/2018 », probablement en lieu et place de la date du 11/09/2018 (date à laquelle le certificat a été établi – cette date, raturée, est difficilement lisible) ;
- la copie du certificat médical établi le 26 septembre 2018 de manière informatique, qui porte une surcharge sur la date de départ de l'incapacité de travail, mentionnant la date du « 17/09/2018 », probablement en lieu et place de la date du 24/09/2018 (cette date, raturée, est difficilement lisible);
- l'attestation établie par Madame Z., du Service du personnel, informant Monsieur D. C. (l'un des signataires de la lettre de licenciement) par e-mail du 02 octobre 2018, du fait qu'elle a reçu deux certificats médicaux « *très douteux* » et précisant que « *Suite à cela, j'ai contacté son médecin traitant et il s'avère qu'elle a falsifié ses certificats médicaux* » ;
- l'attestation établie le 10 octobre 2018 par le Docteur L., médecin traitant de Madame B., par laquelle il mentionne expressément que (la Cour souligne) « *J'ai pris connaissance du courrier concernant les certificats médicaux de [Madame B.]. L'état psychologique de Mme (burn out) et son angoisse l'ont poussée à modifier les dates suite à notre conversation téléphonique dans laquelle elle me signalait avoir eu une semaine de maladie suivie d'1 semaine de congé, ce qui faisait de son second certificat une prolongation du premier (...)* »

A l'estime de la Cour, il est démontré, au vu des pièces précitées, que Madame B. a, à deux reprises, raturé la date de début d'incapacité de certificats médicaux déposés.

Il est par ailleurs démontré que les personnes compétentes pour licencier n'ont eu connaissance des faits que le 02 octobre 2018 (*cf.* l'e-mail de Madame Z. mais également l'attestation produite en pièce 13 par l'ASBL). Le délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 a, dès lors, été respecté. Madame B. ne rapporte quant à elle pas la preuve du fait que l'ASBL aurait eu connaissance des faits renseignés dans cet e-mail, avant de recevoir celui-ci.

Par ailleurs, à l'estime de la Cour, la rature apposée sur le certificat médical du 26 septembre 2018 est déjà problématique ; en effet, si Madame B. argumente que cette modification a été faite en accord avec le médecin qui l'a établi, il reste que même le médecin traitant lui-même souligne, dans son attestation, que *c'est l'état psychologique de Madame B. et son angoisse qui « l'ont poussée à modifier les dates »*, ce qui tend déjà à démontrer le caractère anormal de ces modifications faites de la main de Madame B. La Cour relève d'ailleurs que le médecin traitant de Madame B. ne déclare pas avoir marqué son accord pour qu'elle modifie personnellement les dates qu'il avait lui-même renseignées ; il se borne à souligner qu'elle a apporté ces modifications après l'avoir eu au téléphone.

Si Madame B. estimait que son médecin traitant avait commis une erreur sur le certificat qu'il avait complété, elle n'explique pas pourquoi elle ne s'est pas contentée de le signaler au service du personnel lorsqu'elle a transmis son certificat, en sollicitant une correction auprès de son médecin (à transmettre ultérieurement à son employeur, au besoin). Ceci aurait eu le mérite de la transparence.

Le fait que Madame B. ait raturé ce certificat médical et l'ait transmis au service du personnel sans attirer l'attention sur la rature, pose question quant à la bonne foi de Madame B. (quand bien même le médecin traitant a ultérieurement eu la volonté de « couvrir » Madame B., en communiquant un « duplicata » différent du certificat délivré le 26 septembre 2018).

Par ailleurs, quand bien même il faudrait considérer que les explications fournies par Madame B. quant au certificat du 26 septembre 2018 (fait que les modifications manuscrites auraient été apportées en concertation avec le médecin) atténueraient la faute commise (quod non d'après la Cour), ces explications ne justifient en rien la modification apportée au certificat du 11 septembre 2018. Ici également, la date de début d'incapacité a été modifiée. Madame B. ne fournit pas d'explication quant à ce.

A l'estime de la Cour, un employeur normalement prudent et diligent a pu considérer que la falsification de certificats médicaux (en modifiant soi-même la date de début d'incapacité renseignée par le médecin traitant) constituait une faute grave, entraînant une perte de confiance immédiate et définitive dans le chef de l'employeur.

Cette faute apparaît d'autant plus inacceptable pour l'ASBL, que celle-ci est active dans le secteur de la santé, et qu'elle peut difficilement laisser passer pour message que les mentions reprises sur les certificats médicaux sont, au besoin, modulables.

Enfin, les explications de Madame B. selon lesquelles à supposer qu'il faille retenir une faute, sa gravité en est atténuée par le fait qu'elle était dans une situation psychologique difficile (il est fait état d'angoisse, de dépression, de burn out), ne permettent pas faire obstacle au caractère régulier du licenciement pour faute grave. Madame B. ne rapporte pas la preuve du fait qu'elle ne disposait pas de ses pleines facultés mentales lorsqu'elle a raturé les certificats litigieux. La Cour relève par ailleurs que l'origine des difficultés psychologiques évoquées n'est pas démontrée. Si Madame B. fait valoir qu'elles découlent de tensions professionnelles, notamment avec sa supérieure (Madame D.), elle n'en rapporte pas la preuve. Ainsi, le fait d'avoir déposé une plainte informelle en 2016 auprès du conseiller en prévention, ne permet pas de considérer que les difficultés ressenties par Madame B. étaient toujours présentes deux ans plus tard, en l'absence d'autres éléments avancés. Aucune plainte formelle n'a ultérieurement été déposée. Par ailleurs, les attestations établies par les enfants de Madame B., ou par les médecins qui la suivent, ne rapportent pas la preuve de ces affirmations (ceux-ci n'ayant pas pu être témoins d'éventuelles tensions professionnelles et ne pouvant que rapporter les propos de Madame B.).

La loi du 03 juillet 1978 ne permet pas de demi-mesure. En présence d'une faute grave – la Cour a eu l'occasion de souligner que le fait de raturer des certificats médicaux constituait une telle faute grave – la Cour ne peut que conclure que Madame B. ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis à charge de l'ASBL.

L'appel est non fondé sur ce point.

## **2. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif**

### **2.1. Rappel des principes**

Il est admis, sur la base de la notion d'abus de droit (de licencier), qu'un travailleur – licencié dans des conditions qui dépassent manifestement les limites de l'exercice normal du droit de licencier par un employeur normalement prudent et diligent – peut réclamer des dommages et intérêts à charge de son employeur (Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social '12-'13*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2364 – article 1134 et 1382 du Code civil).

L'abus de droit de licencier suppose toutefois que la réunion de plusieurs éléments soit démontrée (la charge de la preuve reposant sur le travailleur qui l'invoque - Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social '12-'13*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2367 et s) :

- une faute, distincte du seul non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;
- un dommage distinct de celui causé par le licenciement lui-même ;
- un lien causal entre la faute reprochée et le dommage.

## **2.2. Application des principes au cas d'espèce**

Madame B. reproche à l'ASBL de ne pas avoir pris la peine de l'entendre avant de décider de rompre son contrat de travail pour motif grave.

La Cour relève que le licenciement pour motif grave est conditionné au respect d'un délai strict de trois jours ouvrables.

Avec l'ASBL, la Cour relève que Madame B. venait de subir une incapacité de travail, qui ne paraissait pas faciliter son audition. Prendre la décision de l'entendre pouvait dès lors entraîner le risque qu'elle se saisisse de l'argument pour invoquer le dépassement du délai légal de trois jours.

A l'estime de la Cour, les constatations faites par l'ASBL – modification manuscrite de dates reprises sur deux certificats médicaux, le médecin traitant ayant expressément confirmé que la seconde modification n'émanait pas de lui – ont pu être considérées comme suffisantes pour procéder au licenciement de Madame B. La Cour relève que si Madame B. justifie les raisons qui l'ont poussée à modifier le second certificat médical (du 26 septembre 2018), elle n'apporte aucune justification par rapport à la première modification (certificat du 11 septembre 2018), qu'elle ne conteste pas expressément avoir elle-même effectuée.

A l'estime de la Cour, aucune faute ne peut être reprochée à l'ASBL. Elle n'a, au vu des circonstances de la cause, pas manqué au principe d'exécution de bonne foi du contrat de travail, ni à aucune autre obligation s'imposant à elle.

L'appel est non fondé sur ce point également.

## **3. Quant aux autres chefs de demande**

1.

Madame B. maintient sa demande de condamnation de l'ASBL à la somme de 1,00 euro provisionnel pour toutes les sommes qui lui restent dues en exécution de la relation contractuelle ayant existé entre les parties, dont notamment la prime de fin d'année 2018 pro rata temporis.

La Cour relève que le Tribunal a rejeté ce chef de demande au motif que celui-ci n'était pas précisé.

Dans ses dernières conclusions d'appel, Madame B. s'en réfère à justice à cet égard, sans avancer le moindre argument permettant de considérer que ce chef de demande serait fondé.

L'appel est dès lors non fondé et le jugement dont appel confirmé sur ce point également.

2.

Madame B. sollicitait par ailleurs la condamnation de l'ASBL à lui délivrer les documents sociaux d'usage (fiches de paie) ainsi qu'un certificat de chômage C4 rectifié quant aux motifs du licenciement, dans le mois du prononcé de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte de 30,00 euros par jour de retard à compter de l'expiration de ce délai.

Vu les développements qui précèdent (non fondement des différents chefs de demande originaire), l'appel est également déclaré non fondé, et le jugement confirmé, sur ce point.

#### **4. Quant aux frais et dépens**

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, Madame B. doit être condamnée aux dépens des deux instances.

Compte tenu de la valeur de la demande (145.831,71 euros + 5.000,00 euros), le montant de base de l'indemnité de procédure, qui est en principe dû par instance, s'élève à 6.000,00 euros.

Madame B. sollicite, dans l'hypothèse où elle serait condamnée au paiement des dépens, que l'indemnité de procédure dont elle est redevable tant pour la première instance que pour l'appel, soit limitée au montant minimal, tenant compte, notamment, de ses ressources limitées (indemnités de mutuelle).

En application de l'article 1022, al. 3, du Code judiciaire :

*« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :*

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*

*- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

En l'espèce, tenant compte de la faible capacité financière de Madame B., il y a effectivement lieu de réduire l'indemnité de procédure au paiement de laquelle elle est condamnée à la somme de 1.200,00 euros pour la première instance et 1.300,00 euros pour l'appel (montant minimal tel qu'indexé avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2021).

Le jugement est réformé, dans cette mesure.

Le jugement est, par contre, confirmé en ce qu'il a laissé à charge de Madame B. la somme de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

Il y a par ailleurs lieu de délaisser à Madame B. ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit l'appel,

Le dit non fondé, sauf en ce qui concerne l'indemnité de procédure à laquelle Madame B. a été condamnée pour la première instance, qu'il y a lieu de ramener à 1.200,00 euros (au lieu de 6.000,00 euros),

Confirme donc le jugement dont appel en ce qu'il a dit la demande recevable et non fondée,

Réforme le jugement dont appel uniquement en ce qu'il a condamné Madame B. au paiement d'une indemnité de procédure liquidée en faveur de l'ASBL à la somme de 6.000,00 euros (au lieu de 1.200,00 euros),

Condamne Madame B. aux frais et dépens d'appel, liquidés pour l'ASBL à la somme de 1.300,00 euros à titre d'indemnité de procédure ; délaisse à Madame B. ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

**Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :**

, Conseiller, faisant fonction de Présidente,  
, Conseiller social au titre d'employeur,  
, Conseiller social au titre de travailleur employé,  
Assistés de , Greffier,

En application de l'article 785 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, il est constaté l'impossibilité de signer de Monsieur , Conseiller social au titre d'employeur, légitimement empêché.

Le Greffier,

Le Conseiller social,

La Présidente,

**Et prononcé** en langue française à l'audience publique de la **CHAMBRE 3-B** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice de Liège, Aile Sud, place Saint Lambert, n° 30, à 4000 Liège, **le 28 septembre 2021**, par la Présidente de la Chambre,

assistée de Mme , Greffier.

Le Greffier,

La Présidente,