



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/1338/A
Date du prononcé 19 avril 2022
Numéro du rôle 2020/AL/451
En cause de : CENTRE HOSPITALIER BOIS DE L ABBAYE SCRL (CHBA) C/ J.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

* contrat de travail employé – licenciement pour motif grave -notification par courrier recommandé- date d'expédition- deux dates différentes - récépissé de l'employeur probant -motifs-faits de « harcèlement » / conflits interpersonnels –absence de tentative effective de règlement du conflit- rupture immédiate et définitive du lien de confiance (non) Licenciement manifestement déraisonnable ou abusif (non)

EN CAUSE :

LE CENTRE HOSPITALIER BOIS DE L'ABBAYE SCRL (CHBA), BCE 0203.980.409, dont le siège social est établi à 4100 SERAING, Rue Laplace 40,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
dénommée ci-après « l'employeur » ou le CHBA
comparaissant par Maître Jacques CLESSE, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome 2

CONTRE :

1. **Madame J.**,

2.

partie intimée au principal et appelante sur incident,
dénommée ci-après « le travailleur » ou Madame J.
comparaissant personnellement, assistée par Maître

2. **La S.A. BPOST**, BCE 0214.596.464, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Centre Monnaie,
partie en intervention forcée, dénommée ci-après « BPOST »
comparaissant par Maître

•

• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 09 mars 2022, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 31 juillet 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 3^{ème} Chambre (R.G. 19/1338/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 27 octobre 2020 et notifiée à l'intimée le 28 octobre 2020 par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 30 octobre 2020;

- la citation en intervention forcée et en déclaration d'arrêt commun du 18 novembre 2020 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 16 décembre 2020 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 18 décembre 2020, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-C du 8 décembre 2021 ;

- les conclusions de la partie intimée remises au greffe de la Cour le 25 janvier 2021 ;

- les conclusions de la partie en intervention forcée remises au greffe de la Cour le 16 mars 2021 ;

- les conclusions de la partie appelante remises au greffe de la Cour le 30 avril 2021 ;

- les conclusions additionnelles de la partie en intervention forcée remises au greffe de la Cour le 23 juillet 2021 ;

- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie appelante remis au greffe de la Cour, respectivement, les 6 septembre 2021 et 9 septembre 2021 ;

- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie intimée remis au greffe de la Cour le 6 octobre 2021 ;

- l'ordonnance du 18 octobre 2021 du premier président refixant la cause à l'audience du 9 mars 2022 de la chambre 3-C ;

- les conclusions de synthèse de la partie en intervention forcée remises au greffe le 29 octobre 2021 ;

- le dossier de l'intimée redéposé lors de l'audience du 9 mars 2022 ;

- le dossier de pièces de la partie en intervention forcée déposé lors de l'audience du 9 mars 2022 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 9 mars 2022.

I. LA DEMANDE ORIGINALE– LE JUGEMENT DONT APPEL– LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originaire

Par requête du 02.05.2019 et sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises devant le tribunal, Madame J. a demandé la condamnation de son employeur à lui payer:

- la somme de 26.682,26 € bruts à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement, soit l'équivalent de trois mois et 18 semaines de salaire
- la somme de 14.632,21 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement ou, subsidiairement, cette même somme à titre d'abus de droit
- la somme de 91,37 € bruts à titre d'heures non récupérées à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement
- la somme de 63,70 € bruts à titre de prime de bloc annuelle pour l'année 2019 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement.
- les dépens liquidés à la somme de 2.400 € étant l'indemnité de procédure outre la somme de 20 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique

La requête introductive d'instance visait également une prime d'attractivité 2019 à concurrence d'une somme brute de 100.73 €, à majorer des intérêts depuis le 12.02.2019.

L'employeur conclut au non fondement de la demande et a liquidé ses dépens à la somme de 3.000 € étant l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, il demande à être autorisé à rapporter, par toutes voies de droit, la preuve de plusieurs faits qu'il énumère et qui sont à l'origine du licenciement.

I.2. Le jugement dont appel

Par un jugement du 31.07.2020, le tribunal du travail a dit l'action de Madame J. recevable et en partie fondée.

Il a condamné l'employeur au paiement :

- de la somme brute de 22.361,30 € du chef d'indemnité de rupture, somme à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 12.02.2019 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement,
- de la somme brute de 100,73 € à titre de prime d'attractivité 2019, somme à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 12.02.2019 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement.
- des dépens étant la contribution due au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de 2ème ligne de 20,00 € et l'indemnité de procédure de base pour une affaire comprise entre 20.000 € et 40.000 €, soit 2.400 €.

Il a débouté Madame J. du surplus de ses prétentions.

Le tribunal a considéré que le délai légal de trois jours prévu pour la notification des motifs par courrier recommandé n'a pas été respecté. L'employeur a fait appel à un service pré-postal qui n'a introduit le courrier recommandé dans le circuit postal que le lendemain du jour où l'employeur lui a confié cet envoi.

I.3. Les demandes des parties en appel

I.3.1°. Les demandes de l'employeur : appel principal d'une part et citation en intervention forcée et déclaration d'arrêt commun contre BPOST d'autre part

1.

L'employeur a cité BPOST en intervention forcée et déclaration d'arrêt commun.

Dans l'hypothèse où la cour confirmerait le jugement dont appel, la responsabilité de BPOST serait engagée, son manquement ayant pour conséquence le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal et ensuite des intérêts judiciaires (dommage).

L'employeur justifie dès lors d'un intérêt à contraindre BPOST à intervenir et à l'appeler en déclaration d'arrêt commun dans le cadre de la procédure d'appel.

2.

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de statuer ce que de droit quant à la recevabilité de l'appel incident mais le dire non fondé.

A titre principal, il est demandé :

- de débouter Madame J. de ses demandes et de la condamner au paiement des entiers dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure de première instance, d'un montant total de 6.000€ (2x3000€)

- de déclarer l'arrêt commun et opposable à BPOST

A titre subsidiaire, il est demandé :

- d'autoriser le CHBA à prouver par toutes voies de droit, témoignages compris, les faits précis et pertinents suivants (article 915 et suivants du Code judiciaire) :
 - « Mme J. a adopté les comportements suivants :
 - Dénigrement systématique des « les nouvelles » ;
 - Attitude tout à fait non constructive par rapport à la formation des agents nouvellement engagés ;
 - Volonté de ne pas intégrer les jeunes dans l'équipe ;
 - Outrepassement de sa sphère de compétence ;
 - Volonté de mettre en avant les fautes éventuelles d'autres agents, sans volonté de les aider ;
 - Tentative d'isoler les nouvelles en ne les mêlant pas aux activités hors service ;
 - Ne pas venir en aide à une collègue en pleine intervention (au point que le chirurgien a dû insister pour que la priorité soit donnée à l'opération et au patient) ;
 - Remarques cinglantes et comportement inapproprié au bloc ;
 - Dénigrement des compétences d'un jeune agent devant l'infirmière en chef alors que même le chirurgien est satisfait du travail du jeune agent ;
 - Emploi abusif du terme « nouvelle » ;
 - Emploi d'un ton agressif. »

1.3.2°. La demande de Madame J. : appel incident

Par voie de premières conclusions reçues au greffe de la cour le 25.01.2021, Madame J. a introduit un appel incident visant d'une part les demandes déclarées non fondées par le jugement dont appel et d'autre part, le montant de l'indemnité de rupture.

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, Madame J. demande donc à la cour :

- de dire l'appel principal recevable mais non fondé
- de dire son appel incident recevable et fondé
- de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que le licenciement était irrégulier
- de condamner l'employeur à lui verser :
 - la somme de 27.010,48 € bruts à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement
 - la somme de 100,73 € bruts à titre de prime d'attractivité 2019 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement
 - la somme de 91,37 € bruts à titre d'heures non récupérées à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement.
 - la somme de 63,70 € bruts à titre de prime de bloc annuelle pour l'année 2019 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement.

- à titre principal, la somme de 14.812,20 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement et à titre subsidiaire, la somme de 14.812,20 € bruts à titre d'abus de droit à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement.
- de condamner l'employeur aux dépens étant l'indemnité de procédure d'instance de 2.400€, la contribution BAJ d'instance de 20 € et l'indemnité de procédure d'appel de 2.600€.

1.3.3°- La demande de la partie citée en intervention forcée et déclaration d'arrêt commun, BPOST

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, BPOST demande à la cour de déclarer l'action en intervention forcée et déclaration d'arrêt commun dirigée contre elle par le CHBA, irrecevable en raison de la prescription et de condamner le CHBA aux entiers dépens liquidés à la somme de 1.440 € étant l'indemnité de procédure.

II. L'EXPOSÉ DES FAITS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers de pièces et des actes de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

Le CHBA est une intercommunale et donc une personne morale de droit public qui a pris la forme d'une SCRL.

Les statuts prévoient une délégation de pouvoirs du conseil d'administration au profit des comités directeurs : ils sont chargés de la gestion de leur établissement, institution et services chacun pour ce qui les concerne.

Les pouvoirs réservés au conseil d'administration sont énumérés et ne concernent pas l'engagement et le licenciement du personnel sous contrat.

La gestion journalière est déléguée au directeur général notamment pour la prise de décision urgente et la préparation des dossiers relatifs à l'engagement, la promotion, la suspension, la cessation des fonctions du personnel statutaire et du personnel engagé sous contrat de travail à soumettre au gestionnaire dans les limites du budget.

Le directeur général dispose également d'une délégation de signature.

Madame J. est entrée au service du CHBA le 01.10.2012 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, en qualité d'infirmière du bloc opératoire d'orthopédie.

Ce service, selon l'employeur, compte 18,3 équivalents temps-plein, soit une vingtaine de travailleurs.

En juin 2017, le CHBA expose avoir reçu des plaintes écrites anonymes de deux agents qui font état de difficultés relationnelles avec Madame J. Une des deux plaintes la vise exclusivement (référence est faite à une altercation survenue le 01.06.2017) et l'autre plainte vise quatre membres du personnel dont Madame J. Les comportements dénoncés sont qualifiés de harcèlement moral.

Une réunion a eu lieu le 07.11.2017 pour les infirmières du bloc opératoire du service orthopédique, soit le service au sein duquel Madame J. exerçait. L'employeur dépose la note préparatoire de cette réunion qui avait pour but d'assainir le climat au départ d'une action globale et structurelle sur le groupe suite à la réception de divers témoignages signalant des faits de harcèlement moral et des problèmes relationnels empiétant sur la qualité du travail et la sécurité des patients. Le contexte légal du harcèlement moral est exposé par la juriste du centre et ce dans le but de donner un avertissement à l'équipe.

Les mesures et directives prises pour l'avenir sont exposées : établissement d'un rapport ponctuel qui fera partie intégrante du dossier du travailleur, pour chaque événement touchant à la sécurité des patients, à des faits de harcèlement entre collègues, à un manque de conscience professionnelle pour des raisons de mésentente.

Le CHBA a organisé des réunions de sensibilisation à la problématique du harcèlement moral. Deux réunions collectives ont eu lieu, une le 22.11.2017 pour le département infirmier du site de Waremme et une le 23.11.2017 pour les infirmières en chef et infirmières en chef adjointes du site de Seraing.

La présence de Madame J. n'est pas mentionnée sur les procès-verbaux de ces deux réunions.

Une enquête de satisfaction ainsi qu'une analyse des risques psychosociaux ont été réalisées par le conseiller en prévention au sein du CHBA dans son ensemble. Une synthèse de cette analyse établie par le directeur – général est datée du 23.10.2018.

Les relations conflictuelles sont énoncées sous le titre des facteurs de risques psycho-sociaux secondaires :

« Les répondants déplorent principalement un manque d'entraide entre services ainsi que la présence de certains conflits interpersonnels détériorant le climat de travail. Ils ont par contre un avis positif concernant l'ambiance de travail au sein de leur service, la relation avec leur responsable hiérarchique.

Solutions proposées :

-réunions de travail entre services afin d'expliquer les tâches et rôles des services présents autour de la table

-gestion de conflits interpersonnels qui seraient signalés (déjà réalisé dans certains services) et mettre en place des mesures de prévention par la formation de référents

-présentation des différents outils de prévention existants en la matière : médiateur, ... »

Le 19.10.2018, Madame J. a été convoquée à un entretien avec Madame H., infirmière-chef du bloc d'orthopédie. Cet entretien a donné lieu à un rapport écrit que Madame J. a signé

pour prise de connaissance. L'entretien concerne quatre faits ayant posé un problème entre le 15 et le 19.10.2018. Le rapport décrit les quatre faits et les objectifs retenus.

Par lettres des 24, 26, 28.01.2019 et 01.02.2019, Mesdames L, D, C et V, (toutes infirmières au bloc opératoire d'orthopédie) ont dénoncé les actes et comportements de Mesdames J. (prénom V.) et D. (prénom D.).

Ces quatre infirmières ont fait part de leur détresse et se sont exprimées en ces termes (extraits exemplatifs):

« Nous rabaisser, nous faire sentir que nous ne sommes que des nouvelles et que nous n'arriverons jamais à leur cheville »; « V. a toujours rabaisé une des nouvelles en disant qu'elle n'évoluait pas, qu'elle n'en est nulle part dans son apprentissage (...) »

« Un jour, V. surprend une erreur d'installation commise par une ancienne. Elle lui a dit « tu as de la chance que t'es pas une nouvelle sinon je t'aurai déjà gueulé dessus » ;

« Cette façon qu'elle a de parler pour humilier est employée chaque fois qu'elle s'adresse à moi » ; « (...) V. s'adresse à moi et me dit « Quoi qu'est-ce que tu veux ? », je lui dit que j'ai besoin de la scopie, elle me répond « Mais démerdez-vous hein, nous aussi on en a besoin » je lui réponds que je viens de m'arranger avec l'autre collègue (...) Je suis sortie très énervée de la salle, je suis lassée de l'entendre me parler de cette façon, je ne suis pas son chien, elle me doit le respect. Je suis à bout. Je pars m'effondrer dans les toilettes, je pleure beaucoup et songe même à quitter le service ».

Le 05.02.2019, Madame D., Infirmière - Chef de service, a rencontré Mesdames L, D, C et V en présence de Madame H, Infirmière - Chef du bloc opératoire d'orthopédie.

Madame D., Infirmière - Chef de service, a rédigé un rapport suite à cette rencontre à l'attention de Madame De, directrice du département infirmier:

« Elles vivent des remarques par rapport à leur travail, à leur attitude et même par rapport à leur vie privée. Des remarques au quotidien et parfois pour certaines depuis plus d'un an. L'accumulation de ces remarques, qui peuvent paraître anodines prises une à une, deviennent lourdes de conséquences au fil du temps, pour ces quatre agents. (...)

Elles me parlent :

1. De paroles irrespectueuses, narquoises et hautaines :

« démerdez-vous »,

« pour qui tu te prends, tu n'es qu'une nouvelle »,

« rien à foutre (durant un rapport de transmission) »,

« tu fais que de la merde »,

« Salope, passe-moi... »,

« Chérie, ... »,

« Elle ne sait rien faire, faut la dégager ».

2. D'attitudes provocatrices et déplacées :

on leur crie dessus,

on leur parle mal,

on leur fait des remarques devant les chirurgiens, assistants, stagiaires et patients,

on cherche sans cesse les erreurs. On remet leur organisation et leur travail en question,

on les pousse à la faute (pas de communication, pas d'entraide),

*on les menace,
on les fait attendre inutilement ; « Attends, je parle... » (la conversation n'est pas professionnelle) ».*
Quand elles se défendent de ces situations, les deux agents font passer ça sous la forme d'humour et de rigolade. (...)

4. De stress avant et pendant le travail.

Elles ont des répercussions physiques (maux de ventre, eczéma, tremblements, vertiges) et psychologiques (stress, oublis, mal être, perte de confiance, dévalorisation) (...)
Je signale que sur les 4 agents devant moi, 3 agents se sont exprimés. Le 4ème agent est plus effacé. Surprise par son attitude discrète, je l'invite à expliquer ses difficultés. Elle s'effondre en larme et confirme les faits cités plus haut ».

L'employeur produit l'extrait du procès-verbal du comité directeur A du 11.02.2019 :

« Madame A. De, Directrice Nursing, a reçu quatre témoignages écrits de jeunes agents du bloc opératoire orthopédique du site de Seraing, rédigés les 24, 26, 28 et 1er février 2019.

Ces témoignages concernent des faits de harcèlement moral commis par Madame D. et Madame J., infirmières au bloc orthopédique à l'égard de jeunes agents du bloc.

Madame De avait déjà reçu en 2017 des lettres d'anciennes collègues se plaignant du comportement de Madame D. et de celui de Madame J. mais qui refusaient de témoigner. Une réunion sur le harcèlement s'est tenue le 7 novembre 2017 avec l'ensemble de l'équipe visant à conscientiser celle-ci sur le harcèlement, en présence de Madame De., Madame Der. et Madame V.

Les quatre témoignages écrits des jeunes agents du bloc orthopédique sont très lourds et il convient de mettre immédiatement fin à ces comportements inacceptables.

Madame R. informe les membres du Comité Directeur A de son intention de mettre un terme aux contrats de Madame D. et de Madame J. par procédure de licenciement pour faute grave (statut des agents: contractuelles).

Les membres du Comité Directeur A marquent leur accord à l'unanimité sur ce point. »

Le 12.02.2019, Madame J. a été convoquée par son employeur et s'est présentée accompagnée de Madame C., déléguée syndicale.

Selon Madame J. il s'agissait de lui signifier son licenciement pour motif grave à défaut d'obtenir une démission.

Selon l'employeur, il s'agissait d'une audition préalable au licenciement.

Aucune convocation écrite préalable n'a été adressée à Madame J.

Un procès-verbal de la réunion a été rédigé sur base des notes prises par la juriste présente et n'a pas été signé par Madame J.

Par courrier daté du 12.02.2019, le CHBA a notifié un congé pour motif grave à Madame J. La lettre de notification des motifs du licenciement est libellée en ces termes :

« En date du 11 février 2019, le Comité Directeur A du CHBA a pris connaissance de **faits graves de harcèlement moral** qui vous sont imputables.

Ces faits sont étayés par quatre témoignages écrits (du 24 janvier 2019, du 26 janvier 2019, du 28 janvier 2019 et du 1er février 2019) et un rapport du 19 octobre 2018 rédigé par l'Infirmière Chef Madame H, dont Madame R, secrétaire générale, et Madame V, Juriste, vous ont donné lecture ce jour.

Ces courriers sont joints à la présente et mettent en avant des comportements inacceptables notamment les suivants :

- Dénigrement systématique de ce vous appelez « les nouvelles » : « pour qui elles se prennent, les nouvelles? »; « cette nouvelle n'arrivera jamais à se brosser car elle est trop stressée et trop lente »;
- Attitude tout à fait non constructive par rapport à la formation des agents nouvellement engagés (rédaction d'une liste écrite reprenant leurs manquements mais sans volonté de communiquer afin de les aider à s'améliorer);
- Volonté de ne pas intégrer les jeunes dans l'équipe ;
- Outrepassement de votre sphère de compétence (par rapport à votre chef et par rapport aux médecins - voir notamment le rapport du 19 octobre 2018);
- Volonté de débusquer les fautes éventuelles d'autres agents, sans volonté de les aider;
- Tentative d'isoler les nouvelles en ne les mêlant pas aux activités hors service;
- Plutôt que de venir en aide à une collègue en pleine intervention, vous l'enfoncez (au point que le chirurgien a dû insister pour que la priorité soit donnée à l'opération et au patient);
- Remarques cinglantes et comportement inapproprié au bloc;
- Dénigrement des compétences d'un jeune agent devant l'infirmière en chef alors que même le chirurgien est satisfait du travail du jeune agent;
- Emploi abusif du terme « nouvelle » qui amène les jeunes agents à perdre leur identité et se sentir chosifiés (« le ton agressif qu'emploie V. lorsqu'elle s'adresse à moi me laisse entendre qu'elle a tout le pouvoir sur moi. Sa façon de parler des nouvelles comme si nous étions des choses inutiles, comme lorsqu'elle parle d'une de mes jeunes collègues en disant qu'elle se demande ce qu'elle fout encore ici, qu'elle n'a pas encore compris qu'elle est nulle et qu'elle doit dégager, commence à peser»).

Cette accumulation continue de faits répétitifs porte atteinte à la personnalité, à la dignité, à l'intégrité psychique de ceux qui en sont victimes et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant, antagoniste aux valeurs de notre Institution.

Ces faits constituent une **faute grave** qui rend immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de l'exercice de votre activité au sein des établissements du CHBA.

Je vous notifie dès lors par la présente la **rupture de votre contrat de travail pour faute grave sans indemnité ni préavis et avec effet immédiat (...)** ».

Madame J. produit la copie de l'enveloppe contenant cette notification lui adressée par recommandé et qui porte la date d'envoi PRIOR numérisée du 15.02.2019.

L'employeur produit le récépissé de ce même envoi recommandé (récépissé duquel a été prélevée la bande autocollante reprenant le code barre) qui porte un cachet dateur du 14.02.2019 émis par « Franking Factory, C&S, BPOST ».

BPOST produit le récépissé du même envoi recommandé dans sa version électronique avec photographie scannée : le récépissé porte le même type de cachet dateur « Franking Factory, C&S, BPOST » mais avec la date du 15.02.2019.

Le CHBA bénéficie d'une convention SERVIPOST, devenue COLLECT & STAMP, conclue entre l'association intercommunale et la poste SA de droit public/ Servipost.

L'objet de cette convention est défini comme suit : « *LA POSTE s'engage dans le cadre de la Convention Servipost à assurer la préparation pré-postale, l'introduction dans le circuit postal de la correspondance journalière du Client et, le cas échéant, l'enlèvement de cette correspondance chez le Client* ». La convention conclue en l'espèce prévoit effectivement cet enlèvement chez le client.

La préparation pré-postale est définie comme « *la préparation de la correspondance en vue de son introduction dans le circuit postal, ce qui correspond essentiellement à l'affranchissement et le tri de la correspondance à l'exception de l'enlèvement* ».

Dans la version *Collect & Stamp*, il s'agit de la notion de « *traitement* » définie comme étant « *la préparation (tri et affranchissement) des envois et leur introduction dans le circuit postal* ».

L'introduction dans le circuit postal est définie comme « *la mise à disposition par le Service Servipost des envois dûment affranchis aux autres services de LA POSTE en vue de leur expédition* ».

La définition est identique pour le service devenu *Collect & Stamp*.

Par cette convention, la Poste s'engage notamment à traiter les envois recommandés le jour même de leur enlèvement si ce service d'enlèvement est prévu dans le contrat comme c'est le cas en l'espèce.

Madame J. produit également le suivi de cet envoi via le système *track.bpost.be* :

- le 15.02.2019 : enregistrement manuel informations envoi par *Collect & Stamp*
- le 15.02.2019 : l'envoi a été trié
- le 18.02.2019 : envoi en route pour distribution
- le 18.02.2019 : envoi distribué

Madame J. dépose enfin plusieurs attestations de collègues avec lesquels elle entretenait d'harmonieuses relations de travail.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité des appels et de la demande en intervention forcée conservatoire

1.

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

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel principal est recevable.

2.

Il en va de même de l'appel incident qui a été introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire qui permet à la partie intimée de former incidemment appel contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, pour autant qu'il soit formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui et sachant que toutefois, l'appel incident ne pourra être admis si l'appel principal est déclaré nul ou tardif¹.

3.

L'article 15 du Code judiciaire dispose que l'intervention est une procédure par laquelle un tiers devient partie à la cause. Elle tend, soit à la sauvegarde des intérêts de l'intervenant ou de l'une des parties en cause, soit à faire prononcer une condamnation ou ordonner une garantie.

L'article 16 précise que l'intervention est volontaire lorsque le tiers se présente afin de défendre ses intérêts. Elle est forcée lorsque le tiers est cité au cours d'une procédure par une ou plusieurs parties.

L'article 17 dispose que l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former.

L'article 18 précise que l'intérêt doit être né et actuel.

L'action peut être admise lorsqu'elle a été intentée, même à titre déclaratoire, en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé.

L'article 564 du même code prévoit que le tribunal saisi d'une demande est compétent pour connaître de la demande en intervention.

L'article 812 précise que l'intervention peut avoir lieu devant toutes les juridictions, quelle que soit la forme de la procédure, sans néanmoins que des actes d'instruction déjà ordonnés puissent nuire aux droits de la défense.

L'intervention tendant à obtenir une condamnation ne peut s'exercer pour la première fois en degré d'appel.

L'appel en déclaration de jugement commun est une demande en intervention forcée conservatoire, et donc une demande incidente, qui ne poursuit aucune condamnation à l'encontre du tiers appelé. Elle a pour objet de rendre une décision commune à un tiers lié par l'autorité de la chose jugée de cette décision².

¹ Article 1054 tel qu'en vigueur depuis le 09.06.2018

² G. De Leval, Droit judiciaire, II, Manuel de procédure civile, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 178 et s.

Les conditions de recevabilité de cette demande sont la qualité et l'intérêt dans le chef de celui qui formule la demande : un lien suffisant doit exister entre la demande originaire et la demande en intervention forcée³.

La présente demande en intervention forcée en ce qu'elle a une visée conservatoire est également recevable.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2. 1°- Le licenciement pour motif grave et l'indemnité de rupture

α- Le respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail

Rappel des principes

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail prévoit 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 trois jours ouvrables au moins. 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.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. La partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

En l'espèce

1.

Le respect du délai de la notification du motif grave est litigieux.

L'employeur considère que la lettre de licenciement a été soumise à la recommandation postale le jeudi 14.02.2019, le cachet de la poste en faisant foi. Il se base sur sa pièce 2 qui consiste en un récépissé papier avec un cachet dateur physique.

Le congé pour motif grave a donc été notifié à Madame J. par lettre datée du mardi 12.02.2019 et déposée à la recommandation postale le jeudi 14.02.2019.

Madame J. se base, quant à elle, sur les données électroniques qui attestent d'un envoi en date du 15.02.2019.

³ Id., ibid., p.182

BPOST ne s'explique pas la différence entre le récépissé papier daté du 14.02.2019 en possession de l'employeur et le récépissé électronique portant le même type de cachet dateur daté du 15.02.2019. Elle émet l'hypothèse d'une erreur manuelle (utilisation le 15.02.2019 d'un cachet dateur erronément daté du 14) et retient comme seule pièce probante le récépissé électronique mais sans autre motivation.

La cour considère que la pièce sur laquelle l'employeur se base correspond bien à une date d'introduction dans le circuit postal compétent c'est - à - dire celui de BPOST et pas à la préparation de la correspondance en vue de son introduction dans le circuit postal. Autrement dit, il ne s'agit pas de la date à laquelle le CHBA a confié son recommandé à Servipost / Collect & Stamp.

En effet, le modèle de cachet probant quant à la date d'expédition est identique qu'il soit daté du 14 ou du 15 et le cachet dateur du 14.02.2019 ne peut donc pas être arbitrairement attribué au traitement du service pré-postal.

Les deux cachets-dateurs ont la même valeur probante et rien ne permet d'exclure le premier récépissé au profit du second : au même titre qu'une erreur manuelle comme celle invoquée par BPOST (lors de l'enregistrement manuel intervenu le 15, l'employé aurait utilisé par erreur un cachet dateur de la veille), il peut également s'être écoulé un jour entre le traitement manuel de cet envoi introduit dans le circuit postal et la transcription électronique de ce traitement dans ce même circuit.

Dès lors que la cour retient comme date d'envoi du recommandé postal celle du 14.02.2019, il importe peu de trancher la question litigieuse subsidiaire quant à la prise de cours du délai légal de trois jours (le 11.02.2019 selon Madame J. étant la date de la prise de décision de son licenciement par le comité directeur comme l'énonce la lettre de licenciement elle-même OU le 12.02.2019 selon l'employeur qui tient compte de l'entretien qui s'est tenu à cette même date et qui est défini comme une audition préalable au licenciement).

2.

Pour le surplus, l'employeur démontre au départ des pièces qu'il produit et qui sont analysées ci - avant dans le point II relatif aux faits, que c'est bien l'organe statutairement compétent pour licencier le personnel contractuel, c'est - à - dire le comité directeur, qui a pris la décision d'entamer la procédure de licenciement de Madame J. (procès-verbal du 11.02.2019) et que la notification de ce licenciement est signée par le directeur général conformément à la délégation de pouvoir et de signature dont il dispose en vertu des statuts.

Le licenciement est donc régulier en la forme.

b- Le fondement du motif grave

Rappel des principes

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail prévoit que chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

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

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances⁴.

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué⁵.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.⁶

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

⁴ C. trav. Liège, division Namur, 25.04.2017, 2016/AN/84 qui cite Cass., 25.11.2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p. 33 ; DECKERS H., « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8, p. 8 ; DECKERS, H., Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale, Chron. D.S. 2021, liv. 10, 477-479.

⁵ Cass. 12.02.2018, JTT, 2018, p. 265.

⁶ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pp. 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pp. 1542 et suivantes.

Ainsi, " la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement", le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.⁷

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)⁸ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».⁹

En l'espèce

1.

L'employeur justifie le licenciement pour motif grave par l'accumulation continue de faits répétitifs portant atteinte à la personnalité, à la dignité, à l'intégrité psychique de quatre collègues : Mesdames L, D, C et V.

Il se fonde sur le témoignage de ces quatre travailleurs.

L'employeur estime avoir, préalablement au licenciement, pris toutes les mesures utiles pour remédier au problème.

Il se base sur :

- une réunion du bloc ortho du 07.11.2017 et les autres réunions de sensibilisation sur la question du harcèlement moral au travail
- l'entretien du 19.10.2018 avec Madame J.
- la réalisation d'une analyse de risques psychosociaux

2.

Madame J. estime, au contraire, que l'employeur a fait le choix immédiat de la mesure la plus dommageable en la licenciant sur le champ sans respect des procédures préalables qui

⁷ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, p. 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 27 et suivantes.

⁸ Cass. 06.06.2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, S. Gilson et F. Lambinet, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », B.J.S., 2017, n° 577.

⁹H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 pp. 2 à 7.

s'imposaient face aux accusations de harcèlement moral au travail qui sont contestées et qui débutent, à son insu, en 2017.

La loi du 04.08.1996 impose la prise de mesures de prévention.

Madame J. n'a assisté qu'à une seule réunion collective, celle du 07.11.2017 qui ne la concernait pas individuellement et n'a jamais été confrontée aux reproches de harcèlement qui tombent en même temps que son licenciement.

Elle reconnaît avoir un caractère fort, parler de manière assez sèche et utiliser un ton ironique, avec tout le monde, pas plus les quatre plaignantes que les autres collègues. Elle démontre également qu'elle entretenait de bonnes relations avec ses collègues, y compris les plaignantes (échange de SMS amicaux, voyages, activités diverses).

3. La position de la cour

- *Une faute dans le chef de Madame J.*

La cour considère que le comportement de Madame J. n'est pas conforme à ce qui peut être attendu d'une infirmière prestant au sein d'une équipe - en l'espèce, un bloc opératoire - et présentant une certaine ancienneté qui doit lui permettre d'être une personne de confiance pour les jeunes collègues et non d'asseoir un pouvoir hiérarchique autoritaire infondé. Ce comportement est de nature à engendrer une charge psycho-sociale. Il s'agit à tout le moins d'une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

La question litigieuse n'est pas celle de qualifier cette charge psycho-sociale de harcèlement moral au travail au sens de la loi du 04.08.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le dossier de l'employeur démontre l'existence d'une charge psycho-sociale.

Les risques psycho-sociaux au travail se définissent en effet comme suit, en application de l'article 32/1 de la loi du 04.08.1996 : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

L'employeur a donc connaissance, au travers des témoignages de quatre travailleurs, de relations interpersonnelles au travail et de conditions de vie au travail qui leur causent un dommage. L'employeur a objectivé un danger.

- *Une faute grave dans le chef de Madame J.*

La faute est donc bien réelle et elle présente un caractère de gravité certain ne s'agissant pas d'un fait isolé qui pourrait s'expliquer par des circonstances particulières mais d'un comportement récurrent dirigé contre plusieurs jeunes collègues.

Les difficultés relationnelles et le manque de communication ont fait par ailleurs l'objet d'un avertissement en date du 19.10.2018.

- *Absence d'une faute à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

Pour constituer un motif grave, cette faute grave doit rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive.

Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement, le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.

C'est la condition que la cour estime ne pas être remplie en l'espèce.

En effet, l'employeur tente de démontrer en vain qu'il a tout fait pour remédier à cette situation de risques psycho-sociaux :

- les dénonciations anonymes situées en octobre 2017 ne peuvent être retenues à défaut de présenter la moindre valeur probante

- la réunion collective du 07.11.2017 à laquelle Madame J. participait ne peut donc être considérée comme démontrant une réaction de l'employeur à cette situation de fait imputable à cette dernière.

Rien dans le contenu de la note préparatoire de cette réunion ne concerne directement Madame J. qui le conteste d'ailleurs.

Il est fait référence à un problème « facebook » survenu en octobre/novembre 2016 qui a aggravé un contexte de tension au sein du bloc ortho qui ne s'est ensuite pas amélioré. Toute l'équipe est visée et il est demandé à chacun de se remettre en question.

Des mesures sont envisagées pour contrecarrer cet esprit délétère étant la notification d'un rapport ponctuel faisant partie du dossier de l'agent pour chaque événement pouvant être associé à un fait de harcèlement, à de la mésentente causant un manque de conscience professionnelle, à la mise en danger de la sécurité des patients.

L'employeur ne démontre aucun suivi de ces mesures et instructions prises pour l'avenir à l'égard de Madame J.

- le procès-verbal du 07.02.2018 relatif aux réunions du département infirmier, tous sites confondus, ne concerne pas Madame J. qui n'est pas présente, mais bien les chefs de services.

Le procès-verbal relate une présentation théorique de la problématique du harcèlement moral et de l'usage des réseaux sociaux dans le cadre professionnel.

La cour constate qu'une seule intervention concernant Madame J. est objectivée : la réunion du 19.10.2018.

Cette réunion concerne quatre problèmes détectés entre le 15 et le 19.10.2018 :

1. une altercation avec un médecin
2. une altercation avec un agent du service de stérilisation
3. une seconde altercation avec une infirmière de ce même service
4. même plainte de la part des agents du couloir central, des techniciennes de surface et de l'équipe d'ortho au niveau du manque de savoir-être et de l'attitude irrespectueuse tant humaine que hiérarchique dans la communication de Madame J.

Des objectifs sont définis :

1. respecter les compétences hiérarchiques sans court-circuit
2. prendre des décisions dans les limites de sa fonction, les communiquer et les assumer
3. améliorer le savoir-être
4. développer un état d'esprit positif et constructif face au travail
5. collaborer efficacement et adéquatement avec les autres services et au sein de l'équipe du bloc ortho.

La cour ne peut que souligner le caractère très général de ces objectifs basé sur un défaut de communication et l'absence de tout suivi, de toute évaluation.

Entre cette réunion et la réception des plaintes, rien ne se passe.

Tenant compte de la spécificité du problème relevant de la charge psycho-sociale et de sa composante relationnelle interpersonnelle, la réaction de l'employeur ne pouvait être de licencier sur le champ sans avoir respecté la procédure qu'impose cette problématique spécifique.

Cette procédure de prévention relève de la loi du 04.08.1996 et prévoit des interventions spécifiques pour remédier au problème.

L'analyse de risques à laquelle l'employeur a procédé et qu'il a évaluée en mars 2018 n'a eu aucune implication sur la situation conflictuelle précise alors que ces instruments d'analyse ont pour objectif de poser le débat en dehors de toute tension ou excès de subjectivité. Dans les solutions proposées face aux constats de conflits interpersonnels, il est fait état de la nécessité de gérer ces conflits et de mettre en place des mesures de prévention par la formation de référents, l'organisation des réunions entre les services, entre les protagonistes. Il est fait état de la nécessité de recourir à la médiation, Aucune démarche concrète de cet ordre n'est envisagée et mise sur pied par l'employeur.

L'employeur avait déjà lui-même, dès la réunion collective du 07.11.2017, prévu de consigner les incidents précis et de les rapporter. La réunion du 19.10.2018 ne se base sur

aucun rapport de ce type mais, pour ce qui se passe au sein de l'équipe d'orthopédie, sur l'énoncé très général d'une plainte au niveau de l'attitude et du savoir-être.

Il n'a aucunement investigué alors que ces témoignages sont, par définition, eu égard à la nature du grief, chargés d'une part de ressenti subjectif. Le témoignage de Madame L. est par exemple beaucoup plus dirigé à charge de « D. » (la collègue licenciée comme Madame J. selon les informations données par l'employeur) que de « V. » (Madame J.) dans le détail des faits mais globalise le comportement des deux « anciennes » collègues.

Les mêmes termes ou tournures de phrase se retrouvent dans plusieurs témoignages ce qui est de nature à devoir s'interroger sur la précision et l'individualisation de ceux-ci.

Les témoignages mettent en cause le comportement de Madame J. et de « D. » également à l'égard des collègues plus anciennes mais aucune investigation n'a été menée à leur égard. Il est également fait référence à Madame Julie L. qui a formé ces jeunes collègues et qui se tiendrait à disposition de l'employeur pour expliciter la situation. Aucune investigation n'a été menée non plus de ce côté.

Il est fait référence, dans le rapport de Madame D. qui fait suite à la réception de ces dénonciations, de l'impulsion donnée par leur chef ou leur médecin-chef. Aucune investigation n'a non plus été menée à leur égard.

L'employeur produit un échange de mails avec un médecin-assistant qui confirme certains propos mais cet échange est intervenu après la prise de décision de licenciement, pour aider l'employeur à constituer un dossier. De même pour un courrier émanant de l'économiste. Ces témoignages *a posteriori* peuvent confirmer la réalité du comportement de Madame J. mais ne peuvent pas justifier l'attitude de l'employeur dans le processus de la prise de décision de licenciement.

Enfin, le procès-verbal de l'entretien du 12.02.2019, tracé unilatéralement par l'employeur, démontre que Madame J. qui reconnaît ne pas avoir un comportement irréprochable quant à la manière de parler, se défend de toute intention de « persécuter » et souligne le manque de rigueur des nouvelles collègues dans un contexte de travail très soutenu outre le fait que l'infirmière-chef est elle-même nouvelle dans son poste et ne pouvait pas d'emblée appréhender tous les tenants et aboutissements de la situation factuelle.

Madame J. demande une confrontation, une réunion avec les plaignantes... en vain.

Elle souligne elle-même le manque d'étapes préalables dans l'appréciation de l'employeur et demande expressément à pouvoir prouver qu'elle peut s'amender.

Dans cet entretien, il est rappelé la définition du harcèlement au sens de la loi de 1996.

Les demandes de Madame J. se heurtent à une fin de non-recevoir, sans dialogue.

L'employeur s'est donc érigé en juge de cette notion sans utiliser les outils de prévention ou de médiation spécifique.

La cour en conclut donc que si la situation conflictuelle pouvait justifier une décision de licenciement moyennant préavis, une rupture immédiate sans autre pondération, sans autre analyse de risques plus précise ne se justifiait pas.

Il restait donc à l'employeur une importante marge de manœuvre, *a fortiori* lorsqu'il est établi que les relations interpersonnelles néfastes ne le sont pas avec tous les membres de l'équipe et que des relations interpersonnelles entre Madame J. et plusieurs autres collègues existent en dehors de la sphère professionnelle et sont positives comme en atteste le relevé non contesté des activités organisées entre collègues très peu de temps avant le licenciement.

L'employeur a choisi d'adopter un rôle passif de constat du conflit en invoquant le respect de ses obligations en matière de bien-être au travail sur un plan très général, sans investiguer sur le plan individuel qui était pourtant connu et spécifiquement imputé à Madame J. sans autre démarche que la prise en compte des dénonciations.

Cet état de fait ne justifie pas une rupture immédiate et définitive de la relation contractuelle. L'employeur devait préalablement envisager activement une prise en charge spécifique et adaptée du conflit relationnel en vue d'objectiver et d'évaluer précisément l'ampleur de ce conflit dont il avait parfaitement connaissance. Sa décision ne repose pas, à ce stade, sur une évaluation proportionnée de la situation mais sur la volonté de mettre fin rapidement à la situation, qui perdure depuis 2017.

L'employeur a fait un choix - celui du licenciement - qui, certes, relève de son pouvoir d'appréciation dans la gestion de son entreprise.

La forme que prend cette décision de principe de rompre un contrat est soumise au contrôle des juridictions du travail. Cette forme qu'est le licenciement pour motif grave doit rester exceptionnelle.

L'employeur ne pouvait donc décider de rompre le contrat sans indemnité ni préavis sans disposer d'une analyse objective des tenants et aboutissants de ce conflit, qu'il savait exister depuis 2017, et donc sans recourir aux procédures *ad hoc* prévues en cette matière et spécifiquement rappelée dans l'analyse des risques dont il disposait à ce moment.

Le fait que les travailleurs plaignants ne se sont pas saisis personnellement de ces procédures (demande d'intervention pour faits de harcèlement à introduire auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux) ne change rien à la responsabilité de l'employeur en l'absence de toute démarche concrète et individuelle de prévention des risques psycho-sociaux et de gestion de cette charge psychosociale spécifique.

En agissant comme il l'a fait, l'employeur n'a pas privilégié ni même favorisé la communication, le dialogue et la concertation, mais a choisi de recourir à une mesure

radicale sans même envisager une médiation que rien n'excluait *a priori* et donc sans démontrer qu'il n'y avait plus rien à faire pour tenter de maintenir la relation de travail.

L'employeur devait agir avec pondération et pas en supposant établis les faits de harcèlement moral au travail qui sont reprochés comme tels au moment du licenciement, ce qui n'est d'ailleurs pas soutenu *a posteriori*, en termes de définition légale.

Il ne doit pas être fait droit à la demande d'enquêtes dans la mesure où ce ne sont pas les faits qui sont en cause même à les supposer établis sans les nuances inhérentes à leur nature, mais la gestion précipitée qu'en a fait l'employeur. Ces faits ne sont en outre pas suffisamment précis dans leur description (absence de situation précise des faits dans l'espace, le temps, absence d'identification des personnes concernées).

c- Le montant de l'indemnité de rupture

Le montant de 27.010,48 € bruts est actuellement réclamé par Madame J.
Il correspond à 3 mois et 18 semaines de rémunération.
Le calcul du délai est conforme à la loi du 03.07.1978.

Le calcul du montant réclamé est détaillé comme suit :

-rémunération mensuelle sur base du formulaire C4 : 2.925,12 €

-prime de « bloc op » sur base de la fiche de paie: 309,04 €

-prime de restructuration sur base de la fiche de paie : 12,62 €

Soit un total de 3.246,78 € X 13.92 = 45.307,92 € par an

Soit 11.326,98 € pour 3 mois et 15.683,51 € pour 18 semaines et donc une indemnité de rupture de 27.010,48 €.

L'employeur s'en réfère à justice quant à ce montant.

Sous réserve de la rectification de l'erreur de calcul, ce montant est justifié à concurrence de 26.943,27 € (3.246,78€ X 13.92 = 45.195,18 € par an, soit 11.298,79 € pour 3 mois et 15.644,48 € pour 18 semaines et donc une indemnité de rupture de 26.943,27 €).

III.2. 2°- La demande en déclaration d'arrêt commun contre la SA BPOST

Dès lors que la cour a jugé que le licenciement est intervenu dans le délai légal de trois jours, la demande ne présente plus de fondement.

III.2. 3°- L'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable ou licenciement abusif d'un travailleur contractuel du secteur public intervenant après le 31.03.2014

1.

Madame J. postule la condamnation de son employeur au paiement d'une somme de 14.810,20 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement déraisonnable ou abusif.

Il s'agit de l'objet de la demande qui a été introduite dans le délai de prescription, quelle que soit la qualification juridique retenue.

2.

L'article 63 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail précise qu'est abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'article 63 cesse de s'appliquer (en vertu de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, en vigueur depuis le 01.01.2014) :

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 05.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement ; il s'agit de la CCT n° 109 entrée en vigueur le 01.04.2014 ;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 05.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1° ; aucun régime n'a été adopté à ce jour.

Par un arrêt du 30.06.2016, la Cour constitutionnelle¹⁰ a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31.03.2014.

Dans son considérant B.7.3., la Cour précise que dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109.

¹⁰ C. C., 30 juin 2016, rôle 6211, arrêt n° 101/2016.

Pour garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, la cour appliquera donc, en l'espèce, le droit commun des obligations qui prohibe l'abus de droit.

Elle s'inspirera (en procédant à une application par analogie) de la convention collective de travail n°109 d'une part, pour apprécier le critère déterminant de l'exercice excessif du droit de licencier et donc en se référant aux motifs prévus par cette réglementation (nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service, conduite ou aptitude du travailleur) et au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent et d'autre part, pour déterminer le dommage.¹¹

En droit commun, l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit. Les hypothèses générales de l'abus de droit sont les suivantes¹² :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré.

Appliqué au droit de licencier, cela implique que celui qui se prévaut d'un abus doit rapporter la preuve de l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis (qui couvre le dommage matériel et moral qui résulte de la cessation du contrat) et d'un lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.

L'acte juridique que constitue la rupture doit être concrètement abusif¹³ (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).¹⁴

La convention collective de travail n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée

¹¹ C. trav. Liège, division de Liège (3^e chambre), 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018/14, pp. 669-673 ; P. JOASSART, « La cour constitutionnelle et la loi sur les contrats de travail = une décennie d'évolutions » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle* », sous la coord. de L. DEAR et E. PLASSCHAERT, Larcier, 2018, pp. 621 et s.

¹² « *Le Licenciement abusif* » Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, pp. 106-107.

¹³ C. trav. Mons, 3^e ch., 10 septembre 1992, RG n° 8317 et 21.04.1994, J.L.M.B., 1994, p.1409.

¹⁴ M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in *LE CONGE POUR MOTIF GRAVE*, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 395 et s.

indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.¹⁵

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la convention collective de travail et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

¹⁵ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

3.

Il découle de l'appréciation que la cour a faite du motif grave invoqué à l'encontre de Madame J. que le licenciement n'est, en l'espèce, pas manifestement déraisonnable ou abusif.

Le licenciement de Madame J. se base sur des motifs qui sont en lien avec sa conduite et il ne peut être soutenu, dans les limites d'un contrôle marginal que permet la notion d'abus de droit de licencier interprétée à la lumière du caractère manifestement déraisonnable d'un licenciement tel que prévu par la convention collective de travail n°109, qu'un licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En toute hypothèse, Madame J. ne démontre pas subir un dommage distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis (qui couvre le dommage matériel et moral qui résulte de la cessation du contrat).

III.2. 4°- Les heures non récupérées

Si le détail des heures prestées qui est repris sur la fiche de paie de février 2019 mentionne effectivement un solde d'heures, la fiche de paie reprend la rémunération mensuelle contractuelle et la valorisation d'heures irrégulières à concurrence de 13H12 à 100%.

Madame J. ne démontre donc pas qu'un solde de rémunération lui reste dû au regard de sa fiche de paie.

III.2. 5°- La prime d'attractivité

Le protocole d'accord prévoit un paiement au *pro rata* des prestations sur la période de référence.

Le licenciement pour motif grave étant invalidé, la prime est due.
Son montant n'est pas contesté.

III.2. 6°- La prime de bloc 2019

La prime « bloc op » est comptabilisée chaque mois sur les feuilles de paie. C'est le cas en janvier et février 2019.

Madame J. ne justifie pas sa demande de prime de bloc annuelle.

IV. LES DEPENS

Dans le lien d'instance qui oppose le CHBA et Madame J., les dépens sont à charge de la partie qui succombe, le CHBA.

Concernant le lien d'instance qui oppose le CHBA et BPOST dans le cadre d'une demande en intervention forcée à visée conservatoire, c'est également le CHBA qui « succombe » en obtenant, par ailleurs, gain de cause sur la question litigieuse du respect du délai de trois jours de notification du motif grave.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'appel principal du CHBA recevable mais non fondé, sauf en ce qu'il vise le respect du délai légal de trois jours,

Dit la demande en intervention forcée et en déclaration d'arrêt commun recevable mais non fondée,

Dit l'appel incident de Madame J. recevable et partiellement fondé,

Réforme le jugement dont appel dans cette mesure,

Statuant par voies de dispositions nouvelles, condamne le CHBA à payer à Madame J :

- la somme de 26.943,27 € bruts à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts moratoires calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement
- la somme de 100,73 € bruts à titre de prime d'attractivité 2019 à majorer des intérêts moratoires calculés au taux légal depuis le 12.02.2019 jusqu'à complet paiement

Déboute Madame J. du surplus de sa demande ;

Condamne le CHBA aux frais et dépens des deux instances liquidés par Madame J. comme suit et délaisse au CHBA la contribution due au fonds d'aide juridique pour la procédure en appel :

-l'indemnité de procédure de première instance : 2.400 €

-la contribution due au fonds d'aide juridique pour la première instance : 20 €

-l'indemnité de procédure d'appel : 2.600 €

Condamne le CHBA aux frais et dépens liquidés par BPOST pour la procédure d'appel à la somme de 1.440 € étant l'indemnité de procédure et délaisse ses propres frais au CHBA.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Muriel DURIAUX, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Marc ERNIQUIN, Conseiller social au titre d'employeur,
Jean-Marc MESSOTTEN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,
lesquels signent ci-dessous, excepté Monsieur Jean-Marc ERNIQUIN qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

le Greffier,

le Conseiller social,

le Président,

ET PRONONCÉ, anticipativement, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-C de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le dix-neuf avril deux mille vingt-deux, par Madame Muriel DURIAUX, Conseiller faisant fonction de Président, assistée de Lionel DESCAMPS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,