



<b>Numéro de rôle :</b> <b>22/561/A</b>
<b>Numéro de répertoire :</b> <b>23/ 6497</b>
<b>9<sup>ème</sup> Chambre :</b> <b>« Contrats de travail  employés »</b>
<b>Parties en cause :</b>  <b>S        I</b> Partie demanderesse  <b>CPAS DE LA LOUVIERE</b> Partie défenderesse
<b>Type de Jugement:</b> <b>Jugement contradictoire  et définitif</b>

**Expédition**

Délivrée à :   Le :	Délivrée à :   Le :
------------------------------	------------------------------

**Appel**

Formé le :  Par :
-------------------------

**TRIBUNAL DU TRAVAIL  
DU HAINAUT  
Division de La Louvière**

**JUGEMENT**

**Audience publique du  
24 novembre 2023**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

La 9<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Madame S I**

Partie demanderesse,

Ayant pour conseils **Maîtres M G et M A**, avocats à 5660 COUVIN, et comparaisant à l'audience assistée de Maître M G

Contre : **Le Centre public d'action sociale de La Louvière (ci-après « CPAS de La Louvière »)**, dont le siège social est sis place de la Concorde, 15 à 7010 LA LOUVIERE, représenté par son Conseil de l'action sociale

Partie défenderesse,

Représentée à l'audience par Maître E V, loco **Maîtres M U et I F**, avocats à 1060 SAINT-GILLES

Le dossier de la procédure comprend notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance reçue au greffe le 15 juin 2022,
- la convocation des parties sur pied des articles 704 et 1034 *sexies* du code judiciaire en vue de l'audience publique du 23 septembre 2022,
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 § 1<sup>er</sup> du Code judiciaire en date du 23 septembre 2022, actant le calendrier amiable d'échange des conclusions (réaménagé ensuite amiablement) et fixant la date de plaidoiries au 27 octobre 2023,
- les conclusions principales du CPAS de La Louvière reçues au greffe le 05 décembre 2022,
- les conclusions principales de Madame S reçues au greffe le 03 mars 2023,
- les conclusions additionnelles et de synthèse du CPAS de La Louvière reçues au greffe le 15 mai 2023,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame S ainsi que son dossier de pièces, reçus au greffe le 07 juillet 2023,
- les dernières conclusions additionnelles et de synthèse de Madame S et son dossier complémentaires de pièces, reçus au greffe le 07 octobre 2023,
- les conclusions additionnelles et de synthèse du CPAS de La Louvière, reçues au greffe le 16 octobre 2023,
- le dossier de pièces du CPAS de La Louvière, reçu par e-deposit et déposé à l'audience du 27 octobre 2023,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries et Madame S en ses explications à l'audience publique du 27 octobre 2023.

La tentative de conciliation organisée par l'article 734 du code judiciaire n'a pas abouti.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

### **1. OBJET DE LA DEMANDE**

La demande de Madame S, telle qu'elle est libellée aux termes de ses dernières conclusions additionnelles et de synthèse du 7 octobre 2023, tend :

A titre principal, à entendre condamner le CPAS de La Louvière à lui payer les sommes suivantes :

- **72.267,55 euros brut** provisionnels au titre d'indemnité compensatoire de préavis (correspondant à 10 mois et 24 semaines de rémunération), à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 16 juin 2021,
- **13.952,64 euros** provisionnels d'indemnité (ou à des dommages et intérêts équivalents) au titre de manquement aux obligations du CPAS de La Louvière en matière de bien-être au travail, et notamment en matière de prévention des risques psychosociaux au travail, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 16 juin 2021,
- **5.000,00 euros** au titre de licenciement abusif, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 16 juin 2021,
- **4.500,00 euros**, aux frais et dépens de l'instance

La demande tend en outre à entendre condamner le CPAS de La Louvière à lui délivrer les documents sociaux rectifiés, en ce compris un nouveau formulaire C4, sous peine d'astreinte de 20,00 euros par jour de retard et par document manquant à dater du jugement à intervenir,

A titre subsidiaire, la demande tend, avant dire droit, à :

- autoriser les enquêtes et à procéder à l'audition de :
  - Monsieur L S, domicilié à
  - Madame L L, domiciliée à

notamment sur les faits qu'ils rapportent dans leur attestation et sur les griefs adressés à Madame S

- L'étudiante stagiaire ainsi que l'accompagnant cités par Madame S lors de son audition, en lien avec le grief b) contesté, une fois que le Bureau permanent aura permis son identification
- ordonner la production par le CPAS de La Louvière de :
  - l'ensemble des fiches de paie de Madame S pour la période de juin 2020 à juin 2021 ainsi que les comptes annuels des années 2020 et 2021 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

- le détail du statut pécuniaire applicable à la Résidence Les Aubépines pour Madame S au moment de la cessation de son contrat de travail

2.-

A l'audience du 27 octobre 2023, Madame S a précisé que les montants fixés à titre provisionnel pouvaient être considérés comme des montants définitifs.

## **2. RAPPEL DES FAITS**

Les faits de la cause, tels qu'ils résultent des pièces du dossier et de la procédure et/ou ne sont pas contestés, sont les suivants :

- Madame S est entrée aux services du CPAS de La Louvière le 17 mai 2004 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée (à temps plein) pour y exercer depuis lors des fonctions d'infirmière brevetée au sein de la résidence « Les Aubépines » du CPAS de La Louvière<sup>1</sup>.

La Résidence « Les Aubépines » est une maison de repos et de soins de 101 lits, dont 10 lits courts séjours.

- A partir de 2018, une nouvelle équipe de direction (Madame N G , directrice f.f. et Monsieur D M , infirmier en chef) est mise en place à la tête de la résidence « Les Aubépines ».
- Le 22 janvier 2021, Madame S est en grande souffrance psychologique. Vu son état, Madame G lui demande de quitter le travail. Madame S sera en incapacité de travail jusque fin février 2021<sup>2</sup>.
- Par courrier recommandé du 26 janvier 2021, le CPAS de La Louvière adresse le courrier suivant à Madame S. :

**«Objet : prise en charge**

Madame S ,

*En sa qualité d'Employeur, le CPAS de La Louvière veille, particulièrement en ce contexte de crise sanitaire qui touche notre institution et son personnel depuis le mois de mars 2020, à ce que les dispositions en matière de bien-être soient respectées et à ce que les ressources en matière d'aide puissent être activées lorsqu'il apparaît qu'un travailleur est en difficultés.*

*Nous tenons par conséquent, par la présente , à vous inviter à vous faire accompagner par les ressources médicales nécessaires et, le cas échéant, à suivre les recommandations de la médecine du travail destinées à assurer votre sécurité et votre santé ».*

<sup>1</sup> Pièce 9 de Madame S

<sup>2</sup> Pièce 4 du CPAS de La Louvière, page 8/11. L'incapacité de travail est corroborée par les fiches de paie de janvier et février 2021, pièce 12 de Madame S

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

*Nous vous prions de croire (...) »<sup>3</sup>.*

- Le 23 février 2021, Madame G établit un rapport introductif à l'attention du directeur général, et est d'avis qu'il conviendrait d'engager une procédure en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire à l'encontre de Madame S .
- Le 1er mars 2021, Madame S reprend le travail.
- Le 3 mars 2021, Madame G remet à Madame S un exemplaire du rapport introductif<sup>4</sup>.
- Le 5 mars 2021, le Bureau permanent du CPAS de La Louvière décide d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre de Madame S et de charger le Directeur général (Monsieur D M ) de prendre, au besoin, des mesures d'instruction et d'établir un rapport disciplinaire à soumettre aux Autorités<sup>5</sup>.
- Le 5 mars 2021 également, le Bureau permanent du CPAS de La Louvière décide de confirmer la proposition de Monsieur M Directeur général, de dispenser temporairement de service Madame S (avec maintien de rémunération) à titre conservatoire et au nom du principe de précaution, dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire et de la convoquer afin d'être entendue quant à cette décision<sup>6</sup>.
- Par courrier adressé par envoi recommandé du 15 mars 2021 (avec accusé de réception signé le 16 mars 2021), le CPAS de La Louvière :
  - transmet à Madame S une copie de la délibération du Bureau permanent du 5 mars 2021 la dispensant temporairement de service.
  - l'informe qu'elle est convoquée devant le Bureau permanent le 17 mars 2021 à 14 heures afin d'être entendue sur cette dispense de service et qu'elle dispose du droit d'être accompagnée ou représentée par une personne de son choix, outre de la possibilité d'accéder à son dossier administratif « sur demande préalable auprès de l'Administration »<sup>7</sup>.
- En sa séance du 17 mars 2021, le Bureau permanent décide de :
  - confirmer la décision de dispense temporaire de services de Madame S dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire<sup>8</sup>, avec maintien de rémunération
  - de lui transmettre une copie du procès-verbal de son audition du même jour<sup>9</sup>
  - de verser les deux courriels supplémentaires communiqués postérieurement à la séance du 5 mars 2021 (étant un courriel de Madame M du 5 mars 2021 et un courriel de Madame O du 6 mars 2021) au dossier disciplinaire de Madame S.<sup>10</sup>

Ces décisions sont notifiées à Madame S par envoi recommandé du 22 mars 2021<sup>11</sup>.

<sup>3</sup> Pièce 3 du CPAS de La Louvière

<sup>4</sup> Pièce 4 du CPAS de La Louvière, page 10/11

<sup>5</sup> Pièce 7 a du CPAS de La Louvière

<sup>6</sup> Pièce 8.a du CPAS de La Louvière

<sup>7</sup> Pièce 8 b du CPAS de La Louvière

<sup>8</sup> Pièce 10 a du CPAS de La Louvière

<sup>9</sup> Pièce 9 a du CPAS de La Louvière

<sup>10</sup> Pièce 11 a du CPAS de La Louvière

<sup>11</sup> Pièces 10 b et 11 b du CPAS de La Louvière

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

- Le 25 mars 2021, Madame S            dépose plainte auprès de la Zone de police de La Louvière pour calomnie, diffamation et harcèlement moral au travail (à charge de Madame G            et de Monsieur M            ) pour la période du 3 mars 2021 au 25 mars 2021. Le dossier a été classé sans suite par le Parquet<sup>12</sup>.
- Par courrier recommandé du 30 avril 2021<sup>13</sup>, Messieurs N. G            et D.M            en leur qualité respective de Président et de Directeur général du CPAS de La Louvière, énumèrent les faits qui lui sont reprochés, précisent que le Bureau permanent envisage une mesure de licenciement pour motif grave. Ils convoquent Madame S            en vue d'un entretien le 19 mai 2021 devant le Bureau Permanent en vue de faire valoir ses observations ou explications concernant les faits reprochés. Ils l'informent qu'elle est en droit de se faire assister par un défenseur de son choix outre de la possibilité de consulter son dossier.

Il est reproché à Madame S            d'avoir adopté des comportements répétés inadéquats et déplacés sur le lieu du travail et dans l'exercice de ses fonctions avec :

- des résidents et/ou leur famille, aggravés par la circonstance que le résident est considéré comme une personne fragile à laquelle il faut porter une attention accrue
- des collègues de travail
- la ligne hiérarchique, aggravés par une forme d'insubordination
- Par courrier recommandé du 25 mai 2021 (avec AR signé le 26 mai 2021), le CPAS de La Louvière informe que suite à un changement d'agenda, l'entretien du 19 mai 2021 devant le Bureau permanent est reporté au 26 mai 2021<sup>14</sup>.
- Madame S            est auditionnée une première fois devant le Bureau permanent en date du 26 mai 2021, assistée de son conseil, Maître R            . De même, la ligne hiérarchique (Madame G            et Monsieur M            ) et Monsieur D            (témoin de Madame S            ) sont en outre entendus comme témoins<sup>15</sup>. Le procès-verbal de son audition disciplinaire lui est communiqué par envoi recommandé du 2 juin 2021.<sup>16</sup>
- Suite à cette première audition, le Bureau permanent a souhaité encore entendre trois témoins de l'Autorité, à savoir Monsieur L            et son épouse, Madame L            , ainsi que Madame A            , parents d'anciennes résidentes. Par courrier recommandé du 02 juin 2021, le Bureau permanent les convoque et reconvoque les autres personnes précédemment entendues, en vue d'une audition le 9 juin 2021. Cette audition est ensuite reportée à l'initiative du CPAS de La Louvière au 16 juin 2021.<sup>17</sup>
- Le 16 juin 2021, une deuxième audition disciplinaire se tient<sup>18</sup>.
- Le 16 juin 2021, le Bureau permanent décide aux termes de cette deuxième audition :

« Article 1 : de prononcer à titre de sanction disciplinaire la rupture pour motif grave du contrat à durée indéterminée de Madame I            S            , infirmière brevetée à la Résidence Les Aubépines

<sup>12</sup> Pièce 19 de Madame S

<sup>13</sup> Pièce 12 a du CPAS de La Louvière

<sup>14</sup> Pièce 12 a du CPAS de La Louvière

<sup>15</sup> Pièce 13 a du CPAS de La Louvière

<sup>16</sup> Pièce 13 b du CPAS de La Louvière

<sup>17</sup> Pièce 14 c du CPAS de La Louvière

<sup>18</sup> Pièce 15 a du CPAS de La Louvière

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

du CPAS, et ce sans préavis ni indemnité.

Madame I S. cesse de faire partie du personnel du CPAS à partir du 18 juin 2021.

La présente délibération sera notifiée à Madame I S. dans le respect des dispositions légales applicables.

Article 2 : L'issue de la présente procédure disciplinaire met fin de plein droit à la dispense de service de l'intéressée.

Article 3 : de transmettre la présente décision au Collège Communal de la Ville de La Louvière en application de l'article 112 du 08/07/1976 de la loi organique des CPAS »<sup>19</sup>.

- Par courrier recommandé du 18 juin 2021, le CPAS de La Louvière notifie à Madame S son licenciement pour motif grave en ces termes :

**« Objet : Sanction disciplinaire – notification**

Madame S.

Nous vous notifions par la présente votre sanction disciplinaire consistant en un licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité, intervenant par décision du Bureau permanent du 16 juin 2021 et après avoir pris connaissance de vos explications au sujet des faits qui vous sont reprochés.

Celle-ci prend effet le 17 juin 2021 et vous cessez de faire partie du personnel du CPAS à partir du 18 juin 2021.

Les motifs graves du licenciement vous seront notifiés dans le délai légal par second courrier.

Vos quota d'heures supplémentaires et de récupération éventuels ainsi que les jours de congés non épuisés vous seront liquidés.

Nous vous invitons à rentrer auprès de l'Administration les instruments de travail (...) ».<sup>20</sup>

- Par courrier recommandé du 22 juin 2021, le CPAS de La Louvière précise les motifs graves en joignant la délibération du 16 juin 2021 du Bureau permanent exprimant les motifs graves pour lesquels après l'avoir entendue et avoir pris connaissance de ses explications au sujet des faits qui lui étaient reprochés, Madame S. a été licenciée pour motif grave<sup>21</sup>. Les griefs reprochés sont les suivants :

« 1. Considérant qu'il est reproché à Madame I S. d'avoir manqué d'application et de politesse dans le cadre de ses fonctions, en date du 15/08/2020, en faisant l'objet d'un incident dans le cadre d'un échange téléphonique avec la famille d'une résidente, Madame B où la discussion, son ton et la manière utilisée n'étaient selon sa hiérarchie pas appropriés et alors que l'appel n'aurait pas dû être donné, ce qui a fait l'objet d'une plainte par la famille qui se serait sentie agressée ;

Que la défense explique que ces faits datent d'il y a plus de six mois, de sorte que l'autorité ne peut plus y avoir égard alors que l'article 16 de l'annexe 9 au règlement de travail prévoit une prescription de 6 mois à dater du moment où l'autorité disciplinaire a connaissance des faits et qu'en l'occurrence, l'autorité disciplinaire a pris connaissance des faits à dater du rapport Introductif, de sorte que le délai de 6 mois a bien été respecté ;

<sup>19</sup> Pièce 16 a du CPAS de La Louvière

<sup>20</sup> Pièce 16 b du CPAS de La Louvière

<sup>21</sup> Pièce 16 c du CPAS de La Louvière

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

*Que, sur le fond et lors de ses deux auditions, Madame I S reconnaît que ce n'était pas son rôle de prendre contact avec la famille mais aux Responsables et à l'Assistante sociale et que l'affirmation selon laquelle Il lui aurait toujours été dit que prévenir les familles ressortait de ses missions n'est pas démontrée ;*

*Que le témoignage de Madame D fait état d'un échange « vif » et de propos « à la limite de l'arrogance » ;*

*Que, contrairement à ce que Madame I S indiquait lors de sa première audition, Madame D ne confirme pas qu'elle n'aurait pas été ni agressive ni impolie ;*

*Que Madame I S conteste malgré tout avoir été impolie, tout en reconnaissant que sa façon de s'exprimer a pu être choquante pour la famille, dont elle ne conteste pas avoir connaissance de la situation privée (état de santé de Madame D contexte émotionnel difficile, etc.) ;*

*Que Madame I S tente de justifier son manque de politesse par son impulsivité qui serait (re)connue, d'une part, et à raison de l'attitude au téléphone de Monsieur L , d'autre part;*

*Que les propos que Madame I S attribue à Monsieur L sont par contre contestés par ce dernier;*

*Que Monsieur L confirme le ton « non seulement revendicateur mais agressif » de la part de Madame I S lorsqu'elle l'a eu au téléphone, mais également le fait qu'elle l'a agressé au téléphone ;*

*Que Madame C Conseillère, relève en séance du 16 juin 2021 que Madame I S a affirmé, lors de sa première audition, avoir éclairci la situation avec la famille de Madame B ; et que tout se serait aplani; que Madame I S a nuancé les propos tenus lors de sa première audition en indiquant qu'en réalité, il n'y a pas eu d'autres différends avec Madame D ou Monsieur L après cet incident, mais en confirmant que cet incident précisément n'a fait l'objet d'aucune mise au point avec la famille;*

*2. Considérant qu'il est reproché à Madame I S d'avoir manqué d'application dans son travail en refusant, un matin du mois de novembre, de travailler dans l'aile Covid pour des raisons d'ordre privé et alors que la répartition était faite et équitable;*

*Que lors de son audition, Madame I S a soutenu qu'elle devait recevoir un coup de fil important ce jour-là, mais qu'elle n'entendait pas rentrer dans les détails dès lors que cela ne regarde personne;*

*Qu'elle a expliqué qu'elle avait deux choix, soit ne pas travailler, soit venir travailler mais pas dans l'aile COVID où elle ne pouvait pas prendre son téléphone;*

*Qu'elle reconnaît donc ne pas avoir respecté les consignes données, pour des raisons d'ordre privé;*

*Que si des aménagements exceptionnels peuvent être accordés, ils doivent être raisonnables et qu'en l'occurrence, la direction a expliqué lui avoir demandé d'à tout le moins réaliser certains soins dans l'aile COVID avant l'heure d'ouverture des bureaux après laquelle elle était susceptible de recevoir son appel, ce qu'elle aurait refusé, de sorte que c'est finalement une collègue qui s'est proposée pour prendre son poste;*

*Que Madame I S soutient enfin que cette proposition n'était pas conforme aux prescriptions de l'AVIQ sans apporter d'éléments en ce sens et que force est de constater que le non-respect des consignes de son employeur semble lui poser moins de difficultés;*

*Que l'autorité est en droit d'attendre des membres du personnel qu'ils travaillent selon les consignes données;*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

3. *Considérant qu'il est reproché à Madame I. S. d'avoir manqué d'application dans son travail en n'intervenant pas auprès d'une résidente pour prendre ses paramètres et en chargeant une étudiante de donner des médicaments non appropriés et alors que cette dernière n'était pas habilitée à le faire, ce qui a fait rejeter d'une plainte de la famille;*

*Que la circonstance qu'une étudiante a pris les paramètres de la patiente en souffrance ne peut justifier l'inaction de Madame I. S. cette dernière n'étant pas habilitée à prendre des paramètres seule; que cette circonstance est en tout état de cause contestée par Madame G. , Directrice ff de l'Etablissement ;*

*Que quoi qu'il en soit, Madame I. S. ne pouvait raisonnablement décider d'un traitement médicamenteux sans avoir elle-même examiné la patiente ou qu'elle ait été examinée par une personne habilitée à cette fin ;*

*Que la circonstance que Madame G. se soit fâchée à la suite de cet incident n'est pas de nature à en déresponsabiliser la travailleuse ;*

4. *Considérant qu'il est reproché à Madame I. S. d'avoir, selon des déclarations rapportées auprès de la Directrice ff de la Résidence Les Aubépines, manqué d'application et de politesse dans ses fonctions dans le cadre de sa collaboration avec ses collègues de travail (soins non effectués, passer son temps à fumer, déléguer des soins aux collègues et étudiants, essai de remonter l'équipe des infirmiers contre les infirmiers chef, sentiment de stress et de fatigue, échanges verbaux non-respectueux en date du 19/09/2018) ;*

*Que ce grief était fondé sur le témoignage de Madame M. , auquel l'autorité ne peut avoir égard et qu'il est donc abandonné sous la réserve de ce qui suit:*

*- Il est démontré au grief 3 que Madame I. S. a délégué des soins à une étudiante ;  
- Madame I. S. reconnaît elle-même avoir tendance à beaucoup fumer, tellement elle serait sous pression et énervée.*

5. *Considérant qu'il est reproché à Madame I. S. d'avoir, selon sa hiérarchie, manqué d'application dans son travail en les appelant systématiquement lorsqu'elle preste le week-end pour être rassurée ou se décharger de ses responsabilités ou encore pour ne pas effectuer de nuits (ex. : en octobre 2020), voire abusé de ses prérogatives syndicales (ex. les 25 et 26/11/2020) ;*

*Que Madame I. S. ne conteste pas le grief, se limitant à soutenir qu'il n'a jamais été question de se décharger de ses responsabilités et qu'il en est pris acte ;*

*Que force est néanmoins de constater que Madame I. S. a manifestement un besoin d'être couverte et rassurée qu'aucun de ses autres collègues n'a;*

*Que le grief est abandonné pour le surplus:*

6. *Considérant qu'il est reproché à Madame I. S. d'avoir manqué notamment d'application et de politesse dans le cadre de ses fonctions en proférant des accusations de harcèlement dans le bureau de la direction (en présence notamment de Monsieur D. M. ) à l'encontre d'un collègue de travail, voire en incitant des collègues en ce sens, et ce sans élément concret apporté auprès de la hiérarchie;*

*Que Madame I. S. ne conteste pas le grief ;*

7. *Considérant qu'il est reproché à Madame I. S. d'avoir manqué d'application dans son travail en sollicitant l'intervention de l'équipe Saccado alors que personne ne s'est présenté lors de leur venue, ce qui n'est pas professionnel ;*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

Que bien que Madame I S était à l'origine des demandes, il n'appert pas en effet qu'il soit de sa responsabilité si personne ne s'est présenté, de sorte que le grief est abandonné ;

8. Considérant qu'il est reproché à Madame I S d'avoir, notamment lors du week-end du 16 et 17/01/2021 mais aussi du 24/11/2020 et des 1<sup>er</sup> et 02/01/2021, manqué d'application et de politesse dans son travail, en sollicitant à nouveau la hiérarchie et en agissant de manière énervée, non professionnelle (ex. : appel inutile, mauvaise compréhension de la situation, cris, arracher son téléphone à un membre de la famille d'une résidente) et stressante pour la résidente, et en tenant des propos inadéquats, que ce soit dans le cadre du respect des modalités de visite pour la famille d'un résidente en soins palliatifs ou dans le cadre des contacts réguliers avec la résidente et sa famille, ce qui a fait l'objet d'une plainte de la famille de la résidente (en date du 18/01):

Que Madame I S explique que ses appels visaient à adopter la meilleure vis-à-vis de la famille de Monsieur M et de Monsieur L ;

Que Monsieur D explique que Madame I S voulait avoir confirmation des consignes en matière de visite pendant le COVID ;

Que force est néanmoins de constater que Madame I S est la seule des membres du personnel à avoir si souvent et si régulièrement besoin d'interpeller les membres de la ligne hiérarchique pour exercer ses fonctions ;

Que l'autorité est en droit d'attendre des membres du personnel qu'ils puissent exercer leurs fonctions dans un certaine autonomie, ce qui n'est manifestement pas le cas;

Que Madame A confirme que Madame I S, s'est adressée à elle de manière non professionnelle et agressive (« ici, ce n'est pas toi qui commandes », « mais tu devrais te soigner, tu as un problème ») ;

Qu'elle confirme également que Madame I S l'accablait de reproches et qu'elle avait peur d'aller voir sa mère à la Résidence car elle ne savait pas ce qui l'attendait ;

Qu'elle confirme encore que Madame I S avait été Insistante concernant le fait de « laisser s'en aller » sa mère, en lui indiquant qu'elle n'était pas bien ; que Madame I S a adopté la même attitude avec sa sœur: qu'à cet égard, Madame la Directrice confirme que poser ce type de diagnostic n'entre pas dans les fonctions d'une infirmière et que ce n'était donc pas votre rôle;

Que, si vous dites contestez formellement ce qui est dit, vous reconnaissez à tout le moins avoir dit des « des mots qui sont un peu durs » et adopté un comportement « peut-être dur » à l'égard de Madame A ; que Madame la Directrice confirme qu'il n'appartient pas à un membre du personnel infirmier de tenir pareils propos, d'inviter une famille à « laisser s'en aller » un proche ;

Que Madame I S indique qu'il y avait un dossier pour la mère de Madame A car elle était en fin de vie et que c'est pour cette raison qu'elle insistait pour qu'elle la « laisse partir » alors que Madame la Directrice conteste l'existence d'un dossier pour Madame M, dans la mesure où il n'y avait ni une situation permettant d'introduire une demande d'euthanasie conformément à la réglementation ad hoc, ni une demande de soins de confort formulée par la famille;

Que Madame I S insiste sur le fait qu'il n'a jamais été question d'euthanasie et que « la laisser partie » ressortait du langage courant tandis que Madame A mentionne toutefois qu'elle vous a précisé qu'elle ne pouvait pas prendre une décision engageant six frères et sœurs et que, malgré tout, Madame I S lui a fait comprendre qu'il fallait « laisser partir » sa mère en sous-entendant que ce serait alors « votre » travail au personnel de la Résidence ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

Que Madame I S avait manifestement outrepassé son rôle et ses compétences dans la manière dont elle a géré le cas de Madame M dans la façon dont elle s'est adressée à sa famille et qu'elle reconnaît qu'il existait une proximité avec Madame A. et ne pas avoir réussi à prendre du recul de sorte que cela a porté préjudice à la famille, même sans « mauvaise intention de (sa) part » comme elle l'indique ;

Que Madame I S. n'a pas contesté les autres griefs;

Que le grief est abandonné en ce qui concerne l'incident du téléphone arraché, ce dernier n'ayant pas été confirmé par Madame A. ;

9. Considérant qu'il est reproché à Madame I S. d'avoir, selon la Directrice ff de la Résidence Les Aubépines, manqué d'application ou de politesse dans son travail en date des 06/02/2018 (comportement non professionnel dans la salle à manger devant les résidents) et 08/03/2018 (contact téléphonique avec l'Infirmier chef avec des cris et de la nervosité), et ce alors qu'elle avait déjà fait l'objet de remarques antérieurement pour des comportements inadéquats (ex. se battre avec la famille d'un résident, agressivité, crier sur vos responsables, lancer des gobelets sur Monsieur M. );

Que Madame I S. conteste avoir jeté un gobelet sur Monsieur M. , ce dont il est pris acte, mais ne conteste pas le reste du grief.

10. Considérant qu'il est reproché à Madame I S. d'avoir manqué d'application dans son travail en apportant à plusieurs reprises un mauvais suivi dans son travail (pas de communication téléphonique à une famille en date du 31/12/2020 alors que la hiérarchie l'avait demandé; oubli de donner des gouttes dans les oreilles en date du 30/12/2020) ;

Que Madame I S. explique ne pas se souvenir de ces faits qu'elle ne conteste toutefois pas, de sorte qu'ils doivent être considérés comme établis;

11. Considérant qu'il est reproché à Madame I S. d'avoir manqué d'application dans son travail en adoptant un comportement non professionnel en date du 22/01/2021 ou encore du 15/02/2021.

Que Madame I S. ne conteste pas ce grief ;

Que le grief est donc considéré comme établi.

12. Considérant qu'il est reproché à Madame I S. d'avoir, sous réserve de toute autre qualification ultérieure notamment pénale, manqué d'application dans son travail en ne distribuant pas des médicaments et en les jetant à la poubelle (sur base de son identification dans l'entrevue de la Directrice ff de la Résidence Les Aubépines avec Monsieur V D. , ancien stagiaire social accompagnant)

Que Madame I S. soutient que cette histoire de médicament « (la) fait rire », que les faits datent d'il y a trois ans et que rien ne lui a jamais été reproché à ce propos;

Que Madame la Directrice explique néanmoins que ces faits ont été portés à sa connaissance au mois de décembre 2020, raison pour laquelle il n'en a jamais été fait mention auparavant ;

13. Considérant qu'il est reproché à Madame I S. d'avoir manqué d'application dans son travail et de loyauté vis-à-vis de son employeur en tenant des propos en réunion sur son lieu de travail contre la vaccination (la semaine de Noël 2020 ou encore le 21/01/2021) ;

Que Madame I S. soutient être libre de ses opinions et n'avoir jamais obligé ou empêché personne de se faire vacciner ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

*Que l'autorité s'étonne dès lors que la Directrice mentionne que des membres du personnel aient sollicité d'être vacciné sans qu'elle le sache ;*

*Que le grief est néanmoins abandonné;*

14. *Considérant qu'il est reproché à Madame I S. d'avoir manqué d'application dans son travail en changeant à plusieurs reprises de position auprès de sa hiérarchie (points 11 à 13 du rapport introductif) ;*

*Que Madame I S. ne donne aucune explication quant à ces comportements et ne les nie pas;*

*Que le grief est donc considéré comme établi.*

15. *Considérant qu'il est reproché à Madame I S. d'avoir manqué de politesse dans son travail en allant à la rencontre de Madame V M. pour avoir des explications concernant son rapport introductif, laquelle a exprimé par après à sa hiérarchie une peur de représailles ;*

*Considérant que l'Autorité a par ailleurs bien pris connaissance des attestations de la psychothérapeute et de la psychiatre de la travailleuse ; qu'il n'a toutefois jamais été dit qu'elle souffrirait d'un trouble psychiatrique l'empêchant d'exercer ses fonctions, de sorte qu'elles ne sont pas pertinentes ;*

*Considérant que la Médecine du Travail n'a pas non plus déclaré Madame I S. inapte ;*

*Considérant qu'elle n'a par ailleurs jamais été accusée d'avoir crevé les pneus d'un membre du personnel, de sorte que son audition à la police n'est pas non plus pertinente dans le cadre de la présente procédure ;*

*Considérant que l'autorité a également pris note du fait que Madame I S. a déposé une demande d'intervention psychosociale auprès du service en prévention et protection au travail ; que ce dépôt n'empêche pas la poursuite de la présente procédure disciplinaire ;*

*Considérant que le comportement de Madame I S. dans la limite précitée ci-avant, contrevient aux dispositions du Règlement de travail suivantes :*

*a) Chapitres VI et VII du Règlement de travail - Obligations incombant aux travailleurs et Interdictions diverses Article 8*

*Outre le respect des droits et devoirs repris à l'annexe 4A) a) et b), le travailleur s'engage tant au cours de la relation de travail qu'après l'expiration de celle-ci, pour quelque cause que ce soit, à observer scrupuleusement son devoir de réserve.*

*En conséquence, il s'interdit formellement de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les informations dont il aurait eu connaissance du fait de l'exercice de sa fonction.*

*Article 9*

*Outre le respect des obligations reprise à l'annexe 4A) c), le travailleur doit exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu convenu ou déterminé par l'autorité.*

*(...)*

*Article 10*

*Le travailleur doit agir conformément aux exécutions et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ou son délégué, en vue de l'exécution du travail.*

*(...)*

*Article 12*

*Outre les interdictions auxquelles sont soumis les travailleurs repris à l'annexe 4B), il leur est également défendu :*

*(...)*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

- de distribuer ou d'afficher des imprimés ou avis similaires, de tenir des réunions, de faire de la propagande, de faire des collectes ou d'offrir des objets en vente dans les lieux de travail, sauf autorisation expresse de l'employeur et prérogatives reconnues par le statut syndical ;  
(...)

b) Chapitre IX Fin de la relation de travail

Article 15

« Sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge, les faits suivants peuvent être considérés comme un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail, de part et d'autre, sans préavis ni Indemnité pour les contractuels et l'entame d'une procédure disciplinaire tant pour les statutaires que pour les contractuels. »  
(...)

4. Le refus non justifié valablement d'exécuter le travail confié et tout acte manifeste de désobéissance;

5. La mise en danger volontaire de la sécurité personnelle ou celle d'autres personnes ;

(...)

9. Le harcèlement moral et/ou sexuel ainsi que les violences sur les lieux de travail (annexe 6):

C.)

12. La diffamation ou la calomnie ;

(...)

c) Chapitres X et XIII

Article 17

Lorsqu'un travailleur contractuel fait preuve de manquements à ses devoirs professionnels et/ou lorsqu'il agit de manière à compromettre la dignité de sa fonction, une procédure disciplinaire peut être engagée par l'autorité compétente conformément à la procédure reprise à l'annexe 9 du présent règlement de travail, et ce indépendamment des autres alternatives prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

d) Annexe 4 A) b) 1, 2, 3 et 4 intitulée « Devoirs » du règlement de travail

1. Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques. A cet effet, ils doivent :

a) respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent.

b) formuler leur avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude.

c) exécuter les ordres de service avec diligence et conscience professionnelle.

(...)

2. Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination. Ils sont tenus à la plus stricte politesse, tant dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs, collègues et subalternes, que dans leurs rapports avec le public.

(...)

4. Les agents évitent, en dehors de l'exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'administration.

(...)

e) Annexe 4 B) Intitulée « Interdictions » du règlement de travail

(...)

2. Il est interdit aux agents de s'absenter de leur service sans autorisation préalable.

(...)

4. En cas d'infraction aux dispositions reprises aux chapitres VI, VII et VIII respectivement Intitulés: Obligations incombant aux travailleurs Interdictions diverses Devoirs et obligations du personnel responsable, une sanction disciplinaire peut être infligée au travailleur sans préjudice de l'application des lois pénales.

f) Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(...)

Article 16. L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

Article 17. Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:

a) d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article XI.332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article I.17/1, 1°, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

5° de restituer en bon état à l'employeur les Instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Considérant que, pris ensemble, les faits qui sont reprochés à Madame I S Infirmière brevetée à la Résidence Les Aubépines du CPAS, présentent une gravité certaine, tant ils sont inadaptés et désorganisent le service : que certains faits, même pris isolément, présentent également une gravité certaine ;

Que l'autorité estime être en droit d'attendre des membres de son personnel qu'ils respectent les consignes données, qu'ils travaillent en autonomie, ne prennent aucun risque avec la santé des résidents et adoptent une attitude correcte envers leurs collègues, les résidents et les familles de résidents :

Que l'employeur, qui ne peut évidemment exercer une surveillance constante et permanente du travail d'un travailleur disposant d'une large autonomie, doit pouvoir avoir une confiance absolue en sa personne, ce qui implique, encore davantage, de sa part une correction absolue dans l'exercice de ses responsabilités ;

Que le fait de travailler avec une population fragilisée et des familles émotionnellement affectées implique d'apprécier la rigueur et l'adéquation du travail et de la communication avec plus de sévérité ;

Que la situation est encore aggravée par le caractère répétitif et/ou continu de certains comportements ;

Que, par le passé, l'attention de la travailleuse a déjà été attirée sur le caractère inadapté de certains de ses comportements ; que malgré cela, elle a persisté dans son comportement inadapté ;

Que, par le passé, l'attention de la travailleuse a déjà été attirée sur le caractère inadapté de certains de ses comportements ; que malgré cela, elle a persisté dans son comportement inadapté ;

Considérant que, suite à l'entame de la présente procédure, l'intéressée a manqué de politesse dans son travail en allant à la rencontre d'une collègue de travail pour avoir des explications concernant votre rapport introductif, laquelle a exprimé par après à sa hiérarchie une peur de représailles ;

Considérant que par la conclusion du contrat de travail, l'employeur et le travailleur entrent dans une relation particulière : cette relation professionnelle est basée avant tout sur une confiance mutuelle entre les parties;

Qu'au vu des faits précités qui sont reprochés à Madame I S et des circonstances qui les aggravent, l'autorité estime que la confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail est définitivement rompue ;

Qu'en outre, l'autorité regrette que Madame I S tente de se déresponsabiliser ou de minimiser la gravité des faits qui ont justifié l'entame de la procédure disciplinaire à son encontre : que cette attitude est révélatrice d'un refus de sa part de se remettre en question, d'accepter que des comportements inappropriés peuvent lui être reprochés et avoir été mal vécus par des tiers ; que cette attitude empêche évidemment et immédiatement la poursuite des relations de travail;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

*Considérant l'absence de prise de conscience quant au faits reprochés auprès de la travailleuse, certains d'entre-eux la faisant rire ou semblant l'amuser ;*

*Que les explications de Madame I S ne sont pas de nature à faire renaître la confiance rompue ;*

*Considérant qu'au vu des faits qui lui sont reprochés, tels que repris aux termes de la présente délibération et dans les limites précitées, après l'avoir entendue et pris connaissance de ses explications, l'autorité estime devoir mettre un terme à son contrat de travail pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;*

*Considérant que la gravité d'une faute justifiant une mise à pied immédiate sans préavis ni indemnité de rupture doit être analysée au regard du comportement que l'employeur peut attendre du travailleur ; qu'en la présente situation, il était légitimement attendu, compte tenu de sa formation et de son expérience, que Madame I S fasse preuve tout à la fois de conscience professionnelle et de rigueur dans l'exercice de sa fonction, en ce compris sur un plan Interpersonnel et la communication;*

*Que force est de constater que la situation ne peut plus durer, dans la mesure où elle ne se montre pas capable d'exécuter professionnellement et correctement son contrat de travail ; que sa profession nécessite une implication tout à la fois professionnelle et interpersonnelle ; qu'elle se doit d'exécuter les tâches qui lui sont confiées de manière consciencieuse et adaptée au profil de la population prise en charge, mais également en assurant une cohésion d'équipe forte avec ses collègues de travail et assurant une communication optimale et respectueuse avec les résidents et leur famille;*

*Que si des fautes professionnelles légères ou de simples négligences ne sont généralement pas reconnues comme motifs graves, des manquements qui traduisent un manque de conscience professionnelle flagrant s'assimilent à un motif grave de licenciement ;*

*Que les faits qui sont reprochés à Madame I S constituent tout à la fois des fautes professionnelles ainsi que des négligences graves, révélant de graves lacunes dans l'exercice de sa fonction et justifiant donc une mise à pied immédiate, sans préavis ni indemnité ;*

*Considérant que, compte tenu de ce qui précède, l'Autorité a acquis une connaissance certaine et suffisante des faits qui sont reprochés à Madame I S et de leur gravité, ce au terme de son audition du 16 Juin 2021;*

*Vu la loi du 3 Juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*

*Au scrutin secret;*

*Par 3 voix pour;*

*Par 0 voix contre;*

*Par 0 abstention;*

*(...) » (sic)*

- La procédure est introduite par une requête reçue au greffe le 15 juin 2022.

### **3. RECEVABILITE**

La demande a été introduite dans les formes légales et dans le délai légal. Elle est recevable.

#### 4. FONDEMENT

##### 4.1. L'indemnité compensatoire de préavis

##### 4.1.1. Le respect du délai de trois jours ouvrables

##### 4.1.1.1. Rappel des principes applicables

1.-

L'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après LCT) dispose :

*« 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 ».*

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, LCT incombe à la partie qui invoque l'existence du 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. -

Le délai de trois jours prescrit par l'article 35, al. 3 de la LCT ne commence pas à courir à dater de la survenance du (ou des) fait (s) constitutif (s) du motif grave mais à dater de la connaissance suffisante et effective de ceux-ci par la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>22</sup>.

3.-

Dans son arrêt prononcé le 19 mars 2001<sup>23</sup>, la Cour de cassation enseigne que :

*« Attendu qu'en vertu de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 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 ou moins. Que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a acquis suffisamment de certitude, pour prendre une décision en connaissance de cause à propos de l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave justifiant le licenciement immédiat, spécialement pour fonder sa propre conviction à l'égard de la partie licenciée et de la justice ;  
Attendu que, dès lors, **pour décider si le congé a été ou non donné dans le délai prévu par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la juridiction du travail peut se borner à examiner si la connaissance invoquée de l'employeur au moment du congé n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables ; qu'ainsi elle ne statue pas sur l'existence de faits et sur leur caractère grave ; (...)** ».*

4.-

Ce n'est pas le fait dont la connaissance est acquise par l'auteur du congé qui fait courir le délai légal de 3 jours, mais la connaissance du fait accompagné des circonstances lui attribuant le caractère d'un motif grave.

<sup>22</sup> Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390.

<sup>23</sup> Cass., 19 mars 2001, S.00.0129.N, consultable sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

5-

La simple connaissance ne suffit pas : elle doit être suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice : « *le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »<sup>24</sup>.

6-

En vue d'acquérir une telle connaissance, l'auteur du congé peut procéder à des mesures d'investigation. Dans cette hypothèse, le délai légal de trois jours ouvrables prendra cours à l'issue de l'audition (pour autant bien évidemment que la personne compétente pour donner le congé soit présente lors de l'audition ou à tout le moins que les faits y révélés aient été portés à sa connaissance le jour même)<sup>25</sup>.

La circonstance que l'audition du travailleur n'a pas permis à l'employeur d'obtenir une connaissance des faits différente de celle qu'il avait avant l'entretien ne peut, à elle seule, être prise en compte pour considérer que le délai légal a pris cours avant l'audition. La Cour de cassation a en effet décidé que :

*« quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une telle certitude ; que de la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause »*<sup>26</sup>.

Il est également possible que la mesure d'audition soit une mesure inutile si l'employeur disposait déjà avant ladite audition de la connaissance suffisante du ou des faits et des circonstances leur attribuant la caractéristique d'un motif grave. Dans cette hypothèse, l'audition ne permettrait que de procéder à des vérifications superflues, ce qui en ferait un artifice pour relancer le délai de trois jours. Tout est question de circonstances et d'appréciation en fait : « tantôt l'audition n'est absolument pas indispensable parce que tous les éléments sont connus et que l'audition ne peut rien apporter de plus, auquel cas le délai de trois jours n'est pas suspendu pendant le cours de l'instruction ; tantôt, l'audition est susceptible d'amener l'employeur à tenter d'obtenir des explications complémentaires utiles avant de prendre une aussi grave décision que celle de rompre le contrat sur l'heure, mais aussi elle peut donner à l'employé l'occasion de fournir des précisions qui peuvent amener l'employeur à statuer en toute connaissance de cause »<sup>27</sup>.

Dans son arrêt du 17 janvier 2005<sup>28</sup>, la Cour de cassation a décidé que :

*« Il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité ».*

<sup>24</sup> Voy. Cass., 6 sept 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457 ; Cass., 8 nov. 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 211

<sup>25</sup> C.Trav. Mons, 19 avril 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 440

<sup>26</sup> voy. notamment Cass., 14 oct. 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500; Cass., 5 nov. 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 155

<sup>27</sup> C.Trav. Liège, (8ème ch.), 19 février 2004 R.G. n° 31.2002, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>28</sup> Cass., 17 janvier 2005, *Chron.D.S.*, 2006, p. 207

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

7.-

Le manquement répété consiste en la reproduction à plusieurs reprises et à intervalles de temps d'une faute instantanée qui est totalement consommée par un comportement unique et immédiat.

Dans l'ensemble des manquements qui sont reprochés au destinataire du congé pour motif grave, l'auteur de la rupture doit avoir notifié le congé au plus tard dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance d'un dernier manquement répété ou d'un manquement persistant.

Est sans incidence dans l'appréciation du respect du délai de trois jours ouvrables, la circonstance que l'auteur de la rupture aurait pu invoquer plus tôt ce manquement répété ou continu à l'appui de la rupture pour motif grave<sup>29</sup>.

Lorsque l'employeur se trouve face à un travailleur qui commet un manquement répété ou un manquement continu, la rupture pour motif grave est régulière si elle est notifiée au plus tard dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance par l'auteur du congé d'un manquement répété ou continu.

#### **4.1.1.2. Position des parties**

1.-

Madame S invoque le non-respect du double délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 35 LCT. Elle fait valoir que :

- le Bureau permanent avait une connaissance certaine et suffisante de l'ensemble des faits au terme de l'audition du 26 mai 2021. L'audition qui s'est tenue le 16 juin 2021 n'est qu'une manœuvre dilatoire en vue de reconstituer le délai de trois jours ouvrables.
- A supposer qu'il fallait tenir une audition supplémentaire pour permettre au Bureau permanent de disposer de cette connaissance certaine et suffisante, Madame S estime que celui-ci a fait preuve de négligence et aurait pu et dû convoquer les témoins dès l'audition du 26 mai 2021 ou, à tout le moins, ne tenir qu'une seule audition au cours de laquelle l'ensemble des témoins auraient été entendus.
- Les deux faits sur lesquels l'audition du 16 juin 2021 a été tenue étaient connus de la direction rapidement dès lors qu'ils avaient fait l'objet d'une plainte.
- La défense du CPAS de La Louvière consistant à soutenir que le licenciement pour motif grave est intervenu le 18 juin 2021 n'est reprise que pour justifier le deuxième délai de trois jours ouvrable pour la notification des motifs, intervenue par courrier recommandé - tardif - du 22 juin 2021, la décision de licenciement pour motif grave ayant été prise le 16 juin 2021 avec effet le 17 juin 2021, comme le confirment les documents.

2.-

Le CPAS de La Louvière fait valoir que :

- c'est en date du 16 juin 2021, soit au terme de la deuxième audition, que le Bureau permanent - compétent pour procéder au licenciement de Madame S - a acquis une connaissance certaine et suffisante des griefs car au cours de la première audition, celle-ci a fait valoir des contestations et argumentations qui nécessitaient d'auditionner trois autres témoins.

---

<sup>29</sup> Cass., 12 septembre 2016, *J.T.T.*, 2017, p. 26

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

- le licenciement de Madame S a été notifié par envoi recommandé du 18 juin 2021, soit dans le (premier) délai légal de trois jours ouvrables. La précision des motifs lui a été notifiée par envoi recommandé du 22 juin 2021, soit dans le respect du deuxième délai de trois jours ouvrables.

#### 4.1.1.3. Position du Tribunal

1.-

En principe, au sein d'un CPAS, le pouvoir de licencier appartient au Conseil de l'action sociale et la préparation de la délibération – soit en l'espèce dans le cas d'un licenciement pour motif grave, l'enquête portant sur les faits, appartient au Directeur général agissant sous l'autorité du Président.<sup>30</sup>

Toutefois, de la lecture combinée de l'article 43, § 1<sup>er</sup>, aliéna 2 et de l'article 27 § 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 3 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, il ressort que le Conseil de l'action sociale peut déléguer ce pouvoir de licencier au Bureau permanent.

En l'espèce, le Conseil de l'action sociale du CPAS de La Louvière a, par une délibération du 27 février 2019, délégué à son Bureau permanent notamment l'attribution suivante :

*« Les affaires du personnel qui ne sont pas réservées au Conseil, et ce, sans préjudice de la compétence du Directeur Général qui, conformément à l'article 45 § 1<sup>er</sup> de la loi organique est le chef du personnel. Il s'agit notamment de :*

*(...)*

*- la désignation et le licenciement des membres du personnel contractuel, en ce compris les stagiaires sociaux visés à l'article 60 § 7 de la loi organique, et les membres du personnel visés à l'article 56 de la loi organique (contrats de remplacement), et à l'exception des praticiens de l'art de guérir visés à l'article 48 de la loi organique ».*<sup>31</sup>

Il n'est pas contesté - et il est incontestable au vu des développements qui précèdent - que l'organe compétent pour procéder au licenciement de Madame S, praticienne de l'art infirmier (et non de l'art de guérir) est le Bureau permanent.

2.-

Le Tribunal considère que le CPAS de La Louvière établit que c'est en date du 16 juin 2021 que le Bureau permanent a eu une connaissance certaine et suffisante des faits au sens de l'article 35, alinéa 3, de la LCT.

<sup>30</sup> En application de la lecture combinée de l'article 43, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> (« Tous les membres du personnel sont recrutés ou nommés par le conseil de l'action sociale »), de l'article 28 § 1<sup>er</sup> al. 2 (« Il (le Président) veille à l'instruction préalable des affaires qui sont soumises au conseil, au bureau permanent et aux comités spéciaux ») et de l'article 45 § 1<sup>er</sup>, alinéa 5 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, dans sa version applicable en Région wallonne. (« Sous le contrôle du président du conseil de l'action sociale, le directeur général instruit les affaires, dirige l'administration et est le chef du personnel et du directeur général adjoint lorsque ce dernier agit en qualité de directeur général adjoint du directeur général du CPAS. Il arrête le projet d'évaluation de chaque membre du personnel et le transmet à l'intéressé et au bureau permanent »). Dans le même sens, voy. C.Trav Bruxelles, (4<sup>ème</sup> ch.), 9 janv. 2018, consultable sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be). A l'époque des faits ayant donné lieu à cet arrêt, le « directeur général » était toutefois le « secrétaire ».

<sup>31</sup> Pièce 18 du CPAS de La Louvière

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

Le Bureau permanent a auditionné une première fois Madame S en date du 17 mars 2021. Cette audition portait toutefois uniquement sur la mesure de dispense temporaire de service proposée par le Directeur général dans l'attente de la procédure disciplinaire à mener. Cette audition n'a pas porté sur les griefs reprochés.

Madame SAMEK ainsi que certains témoins (Monsieur M et Madame C en leur qualité de témoins de l'Autorité de même que Monsieur C, témoin de Madame S) ont été auditionnés par le Bureau permanent le 26 mai 2021 sur les divers griefs lui reprochés.

La décision a été prise par le Bureau permanent, aux termes de l'audition du 26 mai 2021, d'auditionner d'autres témoins (des membres de la famille de deux anciennes résidentes, le couple L -D et Madame A) sur deux des nombreux griefs.

La circonstance que les faits survenus le 15 août 2020, pour lesquels le couple L -D a notamment été convoqué en vue de l'audition du 16 juin 2021, avaient déjà été portés à la connaissance du Bureau permanent, ainsi qu'à la directrice, suite au dépôt d'une plainte écrite de la part de Madame D datée du 15 août 2020<sup>32</sup>, ne permet pas de considérer que cette deuxième audition constitue une manœuvre dilatoire.

Le grief concernant la maman de Madame D (de même que celui concernant la maman de Madame A) comptant parmi les plus importants, alors que Madame S a émis des contestations lors de son audition du 26 mai 2021 quant aux faits et au contexte dans lequel ceux-ci se sont déroulés et alors qu'elle y a apporté un éclairage tout à fait différent, cette deuxième audition par le Bureau permanent ne paraît pas constituer un artifice destiné à faire « renaître » le (premier) délai de trois jours ouvrables.

Il n'est par ailleurs pas établi que les faits concernant la maman de Madame D aient été davantage investigués à l'époque par le Bureau permanent, Madame S ayant uniquement invoqué lors de son audition du 26 mai 2021 s'être entretenue à cet effet avec Monsieur M (Directeur général) et avoir écrit à ce sujet au Président du CPAS, Monsieur G, le 20 août 2021<sup>33</sup>.

Le grief concernant la fille de Madame A a, pour le surplus, fait uniquement l'objet du dépôt d'une plainte verbale le 18 janvier 2021 auprès de la directrice, Madame G, laquelle n'est pas l'organe compétent pour licencier.

Dès lors, la circonstance que la directrice, Madame G, ait pu être tenue rapidement au courant des griefs reprochés à Madame S concernant la maman de Madame D ainsi que celle de Madame A, ne permet pas de considérer que le congé a été donné tardivement dès lors que Madame G n'était pas l'organe compétent pour licencier Madame S.

Avant de prendre une décision aussi grave qu'un licenciement pour motif grave, il est souhaitable - et même requis en l'espèce, s'agissant d'une contractuelle du secteur public - que l'employeur procède à une

<sup>32</sup> Pièce 4 du CPAS de La LOUVIERE, annexe 1. Plus précisément, cette plainte a été portée à la connaissance du Président du CPAS de La LOUVIERE à charge pour celui-ci, sur demande expresse de Madame D de bien vouloir la porter au Directeur général et aux conseillers du CPAS notamment. Les membres du Bureau permanent ont donc dû être informés des faits litigieux concernant l'ancienne résidente, Madame B, maman de Madame D.

<sup>33</sup> Cette lettre n'est produite ni par le CPAS de La Louvière ni par Madame S.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

audition qui lui permette de disposer de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause.

Cette deuxième audition paraît d'autant moins être une manœuvre dilatoire qu'un témoin supplémentaire, Madame A. D. (infirmière et collègue), avait été convoqué à la demande de Madame S. pour cette audition du 16 juin 2021<sup>34</sup>.

Pour le surplus, il ne résulte pas de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 que l'audition que l'organe compétent prescrit pour acquérir des faits invoqués comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être menée avec une célérité telle que ces témoins supplémentaires auraient dû être convoqués dès la fin de l'audition du 26 mai 2021, ni davantage que tous les témoins doivent être auditionnés en une seule séance, à la même date.

3.-

Le congé doit être donné au plus tard dans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait (ou de l'ensemble des faits) qui justifie(nt) le motif grave.

Il est établi que le Bureau permanent a eu connaissance certaine et suffisante de l'ensemble des faits justifiant le motif grave le 16 juin 2021.

Le licenciement pour motif grave a été donné à Madame S. par envoi recommandé du 18 juin 2021.

Le congé n'a pas été donné auparavant, et ce, même si le courrier recommandé du 18 juin 2021 indique que la décision du Bureau permanent a été prise le 16 juin 2021, « prend effet le 17 juin 2021 » et que Madame S. cesse de faire partie du personnel du CPAS à partir du 18 juin 2021.

En effet, le congé est un acte réceptice dans le sens où la manifestation de la volonté de mettre un terme au contrat de travail est un élément essentiel au congé. Le congé ne peut produire des effets de droit que s'il a été porté à la connaissance de son destinataire, c'est-à-dire si la volonté de rompre le contrat de travail est extériorisée.

En l'espèce, cette volonté de mettre fin au contrat de travail de Madame S. a été extériorisée/portée à sa connaissance par l'envoi recommandé du (vendredi) 18 juin 2021.

Le congé pour motif grave a donc été donné dans le respect du (premier) délai de trois jours ouvrables.

Le motif grave lui reproché a ensuite été précisé à Madame S. par un envoi recommandé du (mardi) 22 juin 2021.

Il a donc été notifié dans le respect du (deuxième) délai de trois jours ouvrables.

Le licenciement pour motif grave de Madame S. est régulier.

---

<sup>34</sup> Elle ne s'est toutefois pas présentée pour « raisons personnelles ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

#### 4.1.2. La réalité des griefs

1.-

Le **premier grief** reproché consiste dans le manque d'application et de politesse dans le travail le 15 août 2020 lors d'un échange téléphonique avec la famille d'une résidente, Madame B . A cette occasion, les propos, le ton, et le comportement de Madame S n'auraient, selon sa hiérarchie, pas été appropriés et alors que l'appel n'aurait pas dû être donné. Ceci a débouché sur une plainte par la famille qui s'est sentie agressée.

Il est établi que Madame S. a informé personnellement Madame D et son époux Monsieur L en date du 15 août 2020, de la nouvelle fugue de Madame E et du danger couru pour cette dernière car le service était « ouvert ». Elle admet en effet qu'une telle prérogative n'entraîne pas dans ses attributions mais dans celles de ses responsables et de l'assistante sociale, mais « avoir toujours prévenu les familles ». Ce faisant, elle a donc adopté un comportement que n'aurait pas adopté une infirmière normalement prudente et diligente.

Il n'est en revanche pas suffisamment établi que le ton adopté à l'occasion de cet entretien téléphonique avec Madame S. était inapproprié. En effet :

- Madame S le conteste formellement. Elle précise que c'est Monsieur L qui a adopté un comportement agressif à son égard, dans un contexte compréhensible où le couple était émotionnellement fragilisé par l'annonce faite, de même que par l'état de santé précaire bien connu de son épouse. Elle reconnaît l'existence d'un échange vif entre elle et Monsieur L tout en indiquant qu'elle est restée très calme, très posée, qu'elle s'est peut-être mal exprimée et qu'ils ne se sont peut-être pas bien compris. Elle précise enfin que vu l'impossibilité de dialoguer avec lui et de se faire comprendre, elle a passé le relais à sa collègue infirmière, Madame M .
- Seul Monsieur L affirme lors de son audition du 16 juin 2021, l'existence d'un ton inapproprié, agressif, de la part de Madame S .
- Dans la plainte déposée le 15 août 2020, il est uniquement fait état d'un échange « des plus vifs » entre Monsieur L et les deux infirmières qui se sont relayées lors de cet entretien téléphonique. Et, c'est à propos de la deuxième infirmière que Monsieur L a eu en ligne (à savoir Madame M ) qu'il est indiqué dans la plainte que celui-ci a dû lui-même mettre fin à l'échange car la personne qu'il avait en ligne était « à la limite de l'arrogance ».

S'agissant des « propos » inappropriés tenus lors de cet entretien téléphonique, Madame S les conteste. Le Tribunal estime qu'ils ne sont pas suffisamment établis. En effet :

- Ils ne sont, premièrement, pas suffisamment précisés dans le grief reproché à Madame S
- De surcroît, de l'audition du 16 juin 2021 ainsi que de l'audition du 26 mai 2021, il ressort qu'il a surtout été question d'un « ressenti » de la part du couple quant aux propos tenus. Mme G indique « *c'est ainsi qu'il (Monsieur L ) l'a pris* ». De même, Monsieur L précise « *quelque part, il aurait fallu venir la rechercher tout de suite. C'est un peu sous-entendu. En tout cas (...)* ».
- Enfin, Monsieur L n'a pas répondu précisément à la question du Président, lors de son

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

audition du 16 juin 2021, à la question de savoir quand il avait su que l'échange qu'il avait eu était avec Madame S .

Tout au plus un problème communicationnel est-il établi avec le couple L .D . qui s'est senti agressé par la nouvelle dont Madame S les tenait informés, et qu'elle n'a été en mesure ni d'être rassurante à leur égard lors de cet entretien téléphonique, ni de maintenir et/ou restaurer un dialogue serein avec le couple.

2.-

Le **deuxième grief** consiste dans le fait d'avoir refusé un matin du mois de novembre 2020, de travailler dans l'aile Covid pour des raisons d'ordre privé, alors que la répartition des tâches était faite en ce sens.

Madame S reconnaît avoir refusé de travailler dans l'aile Covid un matin de novembre, tout en précisant que cela s'est produit une seule fois. Il est également reconnu que Madame S a expliqué à la directrice ce jour-là le motif de son refus, à savoir qu'elle attendait un appel téléphonique privé très important qu'elle ne pourrait prendre si elle travaillait dans l'aile Covid car il était interdit d'y disposer de son téléphone portable (fait non contesté).

S'il s'agit d'un acte d'insubordination, celui-ci est très relatif au vu du contexte.

3.-

Le **troisième grief** consiste dans le fait de ne pas être intervenue auprès d'une résidente, Madame D , pour prendre ses paramètres et d'avoir chargé une étudiante de donner des médicaments non appropriés (un anxiolytique) alors que cette dernière n'était pas habilitée à le faire, ce qui a fait l'objet d'une plainte de la part de la famille.

La responsabilité est contestée par Madame S et n'est pas suffisamment établie dans un contexte :

- où il est reconnu par la direction que l'accompagnant a commis une erreur en transmettant une mauvaise information
- où il est établi que six infirmières étaient présentes dans le local infirmier lors des faits et qu'il n'est pas contesté que Madame S qui avait travaillé le matin, était occupée à remettre le rapport médical à ses autres collègues infirmières de l'après-midi, lorsque l'étudiante fut envoyée auprès de Madame D , plutôt qu'une infirmière
- de simple présomption de sa supérieure hiérarchique, que la situation avait été prise en charge par Madame S car ce jour-là, Madame S lui a dit qu'elle avait préparé les gouttes d'anxiolytique de cette résidente

4.-

Le **quatrième grief** reproché consiste dans le fait :

- de déléguer des soins à une étudiante (voy. grief trois)
- de fumer beaucoup durant son temps de travail

Le fait de déléguer des soins infirmiers à une étudiante n'est pas établi (voy. grief 3 ci-avant).

Madame S. reconnaît fumer beaucoup tout en précisant que ce fait l'apaise car elle est fort énervée, sous pression et que cela ne l'empêche pas d'effectuer l'ensemble de ses tâches.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

5.-

Le **cinquième grief** consiste dans le fait d'appeler systématiquement lorsqu'elle preste le week-end pour être rassurée ou se décharger de ses responsabilités ou encore pour ne pas effectuer des nuits (ex : octobre 2020), voire d'avoir abusé de ses responsabilités syndicales (le 25 et 26 novembre 2020).

Ce grief est abandonné par le CPAS de La Louvière à la seule exception des nombreux appels à la direction durant le week-end pour être rassurée ou se décharger de ses responsabilités.

Madame S reconnaît le fait mais pas l'objectif (de se décharger de ses responsabilités). Elle précise que ces appels étaient dictés par une volonté d'adopter la bonne attitude, «d'avoir la meilleure façon de réagir» face à la famille M , énervée, et qui avait de grosses difficultés à comprendre les horaires de visite (en pleine crise sanitaire et limitation des visites). Elle reconnaît également avoir téléphoné à Monsieur N concernant l'ancienne résidente B (concernant le fait du 15 août 2020 – grief n° 1°).

6.-

Le **sixième reproche** consiste dans le fait d'avoir proféré des accusations de harcèlement dans le bureau de la direction en présence notamment de Monsieur M , à l'encontre d'un collègue de travail, voire en incitant des collègues en ce sens, et ce, sans élément concret apporté auprès de la hiérarchie.

Le CPAS de La Louvière fait valoir que ce grief n'est pas contesté par Madame S. Le Tribunal n'aperçoit pas dans les auditions que Madame S ait été interrogée sur l'accusation de harcèlement à l'encontre d'un sieur Ahmed (suivant le rapport introductif). Or, au tout début de son audition du 26 mai 2021, elle précise qu'elle conteste tous les griefs portés à son encontre.

En termes de procédure, Madame S reconnaît « avoir effectivement fait état d'un « quelconque harcèlement », « sans aucune accusation directe envers la hiérarchie ». Ces termes sont trop peu clairs et ne peuvent être considérés comme un aveu de faits de dénonciation d'un harcèlement par un collègue « A ».

Alors que ce fait se serait produit en présence de Monsieur M et de S A , aucun témoignage n'est produit en ce sens par ces deux personnes.

Le grief n'est pas établi à suffisance.

7.-

Le **septième grief** consiste dans le fait d'avoir, notamment le week-end du 16 et 17 janvier 2021 mais aussi le 24 novembre 2020 et les 1<sup>e</sup> et 2 janvier 2021, sollicité « à nouveau » la hiérarchie, et en agissant de manière énervée, non professionnelle (appel inutile, mauvaise compréhension de la situation, cris) et stressante pour la résidente, Madame M en tenant des propos inadéquats, que ce soit dans le cadre du respect des modalités de visite pour la famille d'une résidente en soins palliatifs ou dans le cadre des contacts réguliers avec la résidente et sa famille, ce qui a fait l'objet d'une plainte de la famille de la résidente en date du 18 janvier 2021.

Les nombreux appels à sa hiérarchie sont reconnus et leur objectif a été précisé par Madame S. Ils ont été abordés *supra*, au grief numéroté 5.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

Les propos inadéquats dans le cadre du respect des modalités de visite dans un contexte de restrictions de visite en période Covid-19, pour la famille de Madame M en soins palliatifs sont contestés et non suffisamment établis, dans un contexte où la directrice reconnaît :

- les difficultés relationnelles rencontrées par la Résidence « Les Aubépines » avec la famille de cette résidente en raison d'une rupture de relation de confiance depuis un certain temps.
- avoir dû intervenir à plusieurs reprises pour rappeler les règles de visite aux membres de la famille de Madame M , dont notamment à Madame A par un écrit («pour ne pas charger l'équipe parce qu'elle sentait qu'il y avait un conflit ») après les lui avoir rappelées la veille oralement et être venue personnellement également dans la chambre pour les rappeler.
- qu'il était humain pour les familles de résidents en soins palliatifs, « d'essayer » (comprendre essayer d'obtenir un élargissement de droit de visite) compte tenu du contexte sanitaire et des restrictions de visites.

Quant aux propos inappropriés tenus par Madame S dans le cadre des contacts réguliers avec la famille de Madame M , il est établi que celle-ci a indiqué à plusieurs reprises à Madame A qu'« elle devrait laisser partir » sa maman.

Madame S reconnaît que ce langage courant a peut-être été un peu « dur » et mal compris, car elle entendait uniquement dire à Madame A , dont la maman était en soins palliatifs, qu'il ne fallait pas « s'acharner » notamment en essayant de faire manger sa maman alors qu'elle dormait. Elle décrit pour le surplus un contexte d'une très/trop grande proximité avec la famille de la résidente et d'une perméabilité entre sa vie professionnelle et sa vie privée concernant cette résidente.

Ces termes ne pouvaient certainement pas être interprétés comme une invitation donnée à Madame A d'envisager de faire euthanasier sa maman. La directrice précise que d'un point de vue déontologique, de tels termes (« laisser partir ») ne sont pas permis et que la décision de donner « des soins de confort » relève de la compétence du médecin et de la famille. Quoi qu'il en soit, dans le contexte de rupture de relation de confiance existant avec la maison de repos et de soins « Les Aubépines » depuis un certain temps, d'une erreur apparemment de prescription de médicaments dans le chef du médecin traitant de l'ancienne résidente ayant nécessité des hospitalisations, et d'une grande souffrance émotionnelle incontestable rencontrée par Madame A de tels termes apparaissent inadéquats dans le chef d'une infirmière. Ils sont fautifs.

8.-

Le huitième reproche consiste dans le fait d'avoir manqué de politesse dans son travail le 6 février 2018 (comportement non professionnel dans la salle à manger devant les résidents) et le 8 mars 2018 (entretien téléphonique avec l'infirmier en chef avec des cris et de la nervosité) alors qu'elle avait déjà fait l'objet de remarques antérieurement pour des comportements inadéquats (ex : se battre avec la famille d'un résident, agressivité, crier sur ses responsables, lancer des gobelets sur Monsieur M ).

Ce grief est contesté par Madame S , laquelle pour rappel, a déclaré à l'entame de son audition du 26 mai 2021 qu'elle contestait l'intégralité des griefs. Elle a également précisé lors de cette audition, sur ce grief précis, qu'elle contestait fermement avoir lancé des gobelets en direction de Monsieur M , ce que ce dernier ne confirme d'ailleurs pas. Ce grief est ancien et non étayé par la moindre pièce, si ce n'est sa seule mention dans le rapport introductif rédigé par la directrice préalablement à l'introduction de l'action disciplinaire .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

Il n'est pas établi à suffisance.

9.-

Le **neuvième reproche** consiste dans le fait d'avoir apporté un mauvais suivi dans son travail en date du 31 décembre 2020 (pas de communication téléphonique à une famille alors que la hiérarchie l'avait demandé et le 30 décembre 2020 (oubli de donner des gouttes dans les oreilles d'une résidente).

Madame S s'est contentée de dire ne pas s'en souvenir lorsqu'elle a été interrogée précisément sur ce grief. Il est établi, à défaut d'être véritablement contesté.

10.-

Le **dixième reproche** consiste dans le fait d'avoir adopté un comportement non professionnel au travail le 22 janvier 2021 et lors de son incapacité de travail, le 15 février 2021.

Du rapport introductif préalable à l'introduction de l'action disciplinaire, il ressort que Madame S a été en colère au travail le 22 janvier 2021, qu'elle a pleuré, a déclaré qu'elle voulait en finir avec sa vie, qu'elle ne savait plus gérer, etc. L'ordre lui a été donné de quitter le travail par la directrice ainsi que par le directeur général et la médecine du travail a été prévenue. S'en est suivie une période d'incapacité de travail jusqu'à fin février 2021.

Quant au comportement non professionnel du 15 février 2021, il consiste dans le fait qu'en cours d'incapacité de travail, Madame S a téléphoné à la directrice et lui a dévoilé son état psychologique<sup>35</sup>.

Les faits témoignent tout au plus d'une incapacité de travailler de Madame S. Ils ne sont pas fautifs.

11.-

Le **onzième reproche** consiste dans le fait de n'avoir pas distribué des médicaments et de les avoir jetés à la poubelle à une date indéterminée (se situant entre le 1<sup>er</sup> juin 2016 et le 14 juin 2017)<sup>36</sup>, fait dont la directrice a été tenue au courant en décembre 2020 lors d'un entretien avec Monsieur V D.

Ce grief est contesté par Madame S, laquelle dépose un procès-verbal d'audition de Monsieur D du 27 mai 2021 par la zone de police de La Louvière établi dans le cadre d'un dossier pénal pour fait « d'abstention d'entretien d'une personne vulnérable au sein de la maison de repos et de soins les Aubépinés »<sup>37</sup>. Monsieur D y précise qu'à aucun moment, il n'a été témoin d'un jet de médicament à la poubelle<sup>38</sup>.

Le grief n'est pas établi.

12.-

Le **douzième reproche** consiste dans le fait de changer à plusieurs reprises de position auprès de sa hiérarchie (point 11 à 13 du rapport introductif), à savoir : en août 2020 : faire intervenir le syndicat auprès de la direction pour contester son horaire du mois d'août 2020, où elle prestait deux week-end d'affiliée alors que c'est Madame S qui avait changé ses horaires ; accepter de travailler le samedi ou le

<sup>35</sup> Voy. page 8/11 du rapport introductif à l'action disciplinaire, pièce 4 du CPAS de La Louvière.

<sup>36</sup> Période d'occupation de Monsieur D au sein des Aubépinés.

<sup>37</sup> Madame S n'est nullement concernée par ce dossier.

<sup>38</sup> Pièce 22 de Madame S

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

dimanche du mois d'août et se plaindre ensuite auprès de l'infirmier en chef de « travailler souvent le week-end » ; en décembre 2020 : demander à la direction d'être attentive à l'alternance non respectée des horaires, alors que celle-ci est respectée)

Madame S ne conteste pas ce grief mais estime que son comportement n'est pas fautif. Son comportement témoigne à tout le moins d'une négligence coupable de sa part.

13.-

Le **treizième grief** consiste dans le fait d'être allée à la rencontre d'une collègue infirmière, Madame M pour « avoir des explications concernant son rapport introductif, laquelle aurait exprimé par après à sa hiérarchie une peur de représailles ».

Le grief manque de précision dans la mesure où le Tribunal n'aperçoit pas ce qui est réellement reproché à Madame S. S'il s'agit du fait d'avoir discuté avec sa collègue du rapport introductif dans lequel Madame M était citée, ce fait reconnu par Madame S ne peut, en soi, être considéré comme fautif.

Si le fait reproché est la peur de représailles générée par Madame S, le Tribunal ne dispose d'aucun élément objectif permettant de l'établir, la peur évoquée étant purement subjective.

Le grief n'est pas établi.

#### **4.1.3. L'appréciation du motif grave**

##### **4.1.3.1. Rappels de quelques principes**

1.-

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2 de la LCT comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

2.-

La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35, alinéa 2 de la LCT, aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>39</sup>.

L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et le contexte dans lequel il s'est déroulé<sup>40</sup>.

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave<sup>41</sup>.

<sup>39</sup> Cass., 26 juin 2006, (3<sup>ème</sup> ch.), S.05.0004.F, consultable sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>40</sup> C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

<sup>41</sup> Cass., 20 nov. 2006, n° JC06BK1, [www.cass.be](http://www.cass.be).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

C'est donc le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave<sup>42</sup>.

3.-

Il n'est pas requis que les faits invoqués comme motif grave soient en eux-mêmes un manquement grave lorsqu'il est précisément soutenu que ces faits ne constituent un motif grave qu'en les prenant en considération avec des faits antérieurs qui sont invoqués comme circonstance aggravante.

4.-

Lorsque plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, la circonstance qu'un de ces faits ne peut pas être pris en considération, ne dispense toutefois pas le juge de son obligation de vérifier si les autres faits constituent à suffisance un motif grave.<sup>43</sup>

L'application de cette règle souffre toutefois certaines exceptions :

- si parmi la pluralité de faits invoqués à l'appui du motif grave, le (ou les) fait (s) qui se situe (nt) dans le délai légal de trois jours ouvrable est (sont) écarté (s) par le juge, parce qu'il (s) n'est (ne sont) pas établi (s), le juge ne sera pas tenu d'examiner les autres faits qui se situent en dehors du délai légal de trois jours ouvrables.<sup>44</sup>
- le juge ne sera pas davantage tenu d'examiner les autres faits qui se situent en dehors du délai légal de trois jours ouvrables si le ou les fait (s) qui se situe (nt) dans le délai légal de trois jours ouvrable n'est (ou ne sont) pas considéré (s) comme fautif (s).<sup>45</sup>
- le juge sera en outre dispensé de son obligation d'examiner les autres faits invoqués à l'appui d'un motif grave, fussent-ils ou non invoqués dans le délai légal de trois jours ouvrables, si celui-ci décide qu'un seul de ces faits reprochés, est une motif grave.<sup>46</sup> Ce fait, dont la gravité est suffisante pour justifier le congé pour motif grave, doit bien évidemment être un fait se situant dans le délai légal de trois jours ouvrables et être prouvé.

5.-

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle, pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation.<sup>47</sup>

<sup>42</sup> Cass., 1<sup>er</sup> juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 285.

<sup>43</sup> Cass., (3<sup>ème</sup> ch.), 16 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 381.

<sup>44</sup> Cass., 2 déc. 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 129, note.

<sup>45</sup> Cass., 27 nov. 1989, *Pas.*, 1989, I, p. 376.

<sup>46</sup> Cass., 7 mars 1983, *Pas.*, 1983, I, p. 739.

<sup>47</sup> Cass., 6 juin 2016, S.15.0067.F/11, consultable sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

#### 4.1.3.2. Application

1.-

La maison de repos et de soins « Les Aubépines » est en droit d'attendre de son personnel, et notamment de son personnel infirmier, qu'il respecte les consignes données, qu'il travaille avec rigueur et autonomie sans devoir être trop souvent « rassuré » par sa hiérarchie et qu'il adopte une communication correcte et adéquate tant à l'égard des résidents fragilisés qu'à l'égard de leurs familles parfois émotionnellement fortement éprouvées par la fin de vie imminente d'un proche.

Certes, certains reproches de Madame S à l'égard des familles se sont reproduits.

2.-

Néanmoins, à les supposer même tous fautifs, les faits dont la matérialité est établie, ne permettent pas de considérer que ceux-ci rendaient immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Le Tribunal retient, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, les circonstances suivantes :

- La longue ancienneté de Madame S au sein de la résidence « Les Aubépines ». Elle y travaille en effet depuis 2004 à temps plein.
- L'absence d'antécédent de sanction disciplinaire. Le CPAS de La Louvière produit un courrier daté du 11 octobre 2018 émanant de l'ancienne directrice de la Résidence « Les Aubépines », relatif à son attitude et à son comportement envers ses collègues en février 2018 et mars 2018. Il n'est toutefois pas établi que Madame S ait reçu copie de ce courrier ni qu'elle en ait pris connaissance. En effet, aucune signature n'est apposée à côté de la mention « Je soussigné, I. Samek avoir pris connaissance et reçu une copie de ce courrier référencé AD/2018-7 »<sup>48</sup>.
- Les difficultés au travail qu'a rencontrées et que continuait à rencontrer Madame S , dont l'origine lui est extérieure. Ainsi :
  - elle a vécu – elle y travaillait déjà depuis 13 ans – et a dû traverser le malaise (sic) détecté dès 2017 au sein du service soignant de la Résidence « Les Aubépines » par le CPAS de La Louvière. Diverses réunions avaient alors eu lieu entre la direction et le personnel soignant afin de remédier audit malaise généré par les problèmes d'organisation de travail, d'augmentation de l'absentéisme, du nombre d'heures supplémentaires non récupérées causant un risque d'essoufflement du personnel<sup>49</sup>. Certaines mesures ont été prises, telles qu'une augmentation du nombre d'aide-soignant (l'équivalent d'1,5 temps plein), et l'augmentation de 8 heures de travail pour les infirmiers.
  - Madame S a présenté une période d'incapacité de six mois pour raison de burn out en 2019. Le dossier de pièces atteste en effet qu'elle est suivie depuis début août 2019 (et toujours en avril 2021) par un psychologue dans le cadre d'un burn out provoqué « principalement » par son activité professionnelle. Il est notoire que le processus de reconstruction après un burn out prend du temps et que le retour au travail reste une étape délicate, même si son désir est exprimé par le travailleur.<sup>50</sup> Ce processus est d'autant plus délicat si celui-ci a lieu dans le même contexte professionnel comme tel a été le cas

<sup>48</sup> Annexe à la pièce 4 du CPAS de La Louvière. Les faits qui y sont visés ont été repris dans les griefs fondant son motif grave de licenciement et ne sont pas établis.

<sup>49</sup> Pièce 22 du CPAS de La Louvière

<sup>50</sup> Pièce 20 de Madame S

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

pour Madame S . L'arrivée de la crise sanitaire liée au Covid -19 n'a certainement pas dû aider Madame S dans sa reconstruction et dans la mise en place de mesures de prévention d'une rechute.

- les griefs dont la matérialité est avérée se sont tous produits dans le contexte de la crise sanitaire liée au Coronavirus et des restrictions de visites imposées aux familles. Le personnel paramédical était en première ligne et a été mis à très rude épreuve, surtout d'un point de vue psychologique, durant cette période.
- Certaines mesures importantes du plan d'action sociale envisagé sur toute une série de problématiques touchant au personnel infirmier de la Résidence « Les Aubépines » suite au malaise détecté en 2017 - dont la problématique de la quantité de travail<sup>51</sup> - n'avaient pas encore été implémentées lorsque les griefs reprochés à Madame S se sont produits. En effet, il ressort du plan d'action – analyse psychosociale Aubépines<sup>52</sup> que l'engagement de personnel via Intérim s'est fait depuis le 20 mars 2021, De même, l'allègement du travail de nuit des infirmiers est effectif depuis le 30 avril 2021. Ces mesures ont donc été appliquées après que Madame S a été dispensée temporairement de ses fonctions dans l'attente des résultats de la procédure disciplinaire.

- L'état de santé psychologique fragile dans lequel Madame S se trouvait manifestement lors de la survenance des griefs dont la matérialité est établie en 2020 et 2021 et la connaissance qu'en avait la direction, à tout le moins au plus tard à partir du 22 janvier 2021. En effet, la directrice f.f., Madame G , écrit dans son rapport introductif au directeur général M ceci :

- « Vers 13 h, elle (Madame S ) est arrivée dans le bureau de la direction pour dire que « ça n'allait pas, qu'elle voulait en finir avec la vie qu'elle ne savait plus gérer, que tous les jours elle pensait à en finir avec la vie, se jeter par la fenêtre, même chez elle ses idées ne la quittaient pas. N : G lui a demandé de quitter le poste oralement et par SMS au vu de son état et a prévenu la médecine du travail et le DG qui a également envoyé un message pour lui donner l'ordre de quitter son poste. Elle s'est mise en maladie 1 mois. Le lendemain de ses propos, 22/01/21, elle a remercié par SMS N G de lui avoir sauvé la vie ». <sup>53</sup>

De même, le 26 janvier 2021, le Président et le directeur général du CPAS écrivent à Madame S en ces termes :

**« Objet : prise en charge**

Madame S ;

*En sa qualité d'Employeur, le CPAS de La Louvière veille, particulièrement en ce contexte de crise sanitaire qui touche notre institution et son personnel depuis le mois de mars 2020, à ce que les dispositions en matière de bien-être soient respectées et à ce que les ressources en matière d'aide puissent être activées lorsqu'il apparaît qu'un travailleur est*

<sup>51</sup> La problématique « quantité de travail » visait le manque d'effectif/horaires/épouissants/changements réguliers / répercussions sur la santé physique et mentale générées par un rythme élevé et par la qualité de travail importante),

<sup>52</sup> Pièce 23 du CPAS de La Louvière

<sup>53</sup> Pièce 4 du CPAS de La Louvière

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

*en difficulté.*

*Nous tenons par conséquent, par la présente, à vous inviter à vous faire accompagner par les ressources médicales nécessaires et, le cas échéant, à suivre les recommandations de la médecine du travail destinées à assurer votre sécurité et votre santé.*

*Nous vous prions de croire, (...) »<sup>54</sup>*

- La circonstance que le CPAS de La Louvière a fait durer la procédure disciplinaire plus de trois mois pour juger du caractère sérieux des faits pris en considération comme motif grave. Le CPAS de La Louvière a en effet pris plus de deux mois et demi avant d'auditionner pour la première fois Madame S sur les faits lui reprochés au titre de motif grave. Les deux auditions qui se sont tenues sur les griefs reprochés ont en outre, à chaque fois, été reportées sans qu'aucun justificatif ne soit même avancé. La circonstance que Madame S a fait l'objet d'une mesure de dispense temporaire de ses prestations dans l'attente des résultats de la procédure disciplinaire, est à cet égard indifférente.

Le motif grave de licenciement n'est pas fondé.

Le CPAS de La Louvière doit à Madame S une indemnité compensatoire de préavis.

#### **4.1.4. L'indemnité compensatoire de préavis**

1.-

Le CPAS de La Louvière conteste le montant réclamé. Il fait valoir que pour bénéficier d'un préavis de 10 mois et 24 semaines, la rémunération annuelle brute de Madame S doit être supérieure à 32.254,00 euros brut, ce que cette dernière ne démontre pas selon le CPAS de La Louvière.

Cet argument est déloyal. En effet, il est avancé pour la première fois par le CPAS de La Louvière dans ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 16 octobre 2023, soit onze jours avant la date de plaidoiries et alors que Madame S ne dispose plus d'un délai pour répondre à cet argument ni déposer de pièces.

Le CPAS n'étaye d'ailleurs pas sérieusement sa contestation alors qu'elle dispose de l'ensemble des fiches de rémunération et comptes annuels de Madame S

Cet argument est, pour ces motifs, écarté par le Tribunal.

2.-

Il y a par conséquent lieu de considérer que le CPAS de La Louvière ne conteste ni la rémunération annuelle brute, ni la durée du délai de préavis ni le montant de l'indemnité compensatoire de préavis réclamé.

Le CPAS de La Louvière doit par conséquent à Madame S la somme de **72.267,55 euros brut** au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Les intérêts de retard sont dus sur le montant brut et doivent être calculés à dater du **18 juin 2021**, date de la notification du licenciement pour motif grave.

---

<sup>54</sup> Pièce 3 du CPAS de La Louvière

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

#### 4.2. La violation des obligations en matière de bien-être au travail

1.-

Madame S. réclame *ex aequo et bono* une indemnité correspondant à trois mois de rémunération au motif que le CPAS de La Louvière a manqué à son obligation de prendre les mesures de prévention (et les mesures curatives) des risques psychosociaux au travail à son égard, ce que conteste le CPAS de La Louvière. Madame S. fait valoir que le CPAS de La Louvière :

- a laissé s'installer un climat délétère au sein de la maison de repos et de soins « Les Aubépines », dont elle a souffert, en étant l'objet de pressions aléatoires et inexplicables.

- avait connaissance de sa souffrance au travail et qu'il ne lui a apporté aucune aide concrète, l'obligeant à aller chercher en dehors de son travail.

2.-

Le Tribunal ne partage pas le point de vue de Madame S. Il est certes établi qu'un « malaise » avait été détecté au sein du service soignant de la résidence « Les Aubépines » avant 2017, mais Madame S. n'établit pas que le CPAS de La Louvière a « laissé s'installer ce malaise », et est resté inactif. Les attestations déposées par Madame S. ne permettent pas de l'établir. Ces attestations doivent en effet être prises avec la plus grande circonspection dès lors que deux d'entre elles ont été rédigées par des membres du personnel licenciés du CPAS de La Louvière. La troisième personne, si elle est toujours membre du personnel du CPAS de La Louvière, n'a manifestement pas été satisfaite d'être transférée vers l'autre maison de repos et de soins « Le Laetare » en 2021.<sup>55</sup>

Le dossier de pièces atteste que des mesures ont été prises dès 2017 aux fins de veiller à améliorer la situation. Le dossier de pièces déposé par le CPAS de La Louvière atteste que :

- Dès 2017, le DRH de l'époque, Monsieur F., l'actuel DG, Monsieur M. et le directeur de la résidence de l'époque, Monsieur K. ont reçu à plusieurs reprises le personnel soignant<sup>56</sup>.
- Les motifs de ce malaise ont été objectivés et précisés.
- Le Conseil de l'action sociale a pris diverses mesures en sa séance du 25 octobre 2017, dont l'engagement de 3 aides-soignants à mi-temps chacun, l'augmentation de huit heures du temps de travail du personnel soignant (pour le personnel en place), etc.
- Une réorganisation a été menée par la nouvelle direction, à partir de 2018, à laquelle Madame S. a d'ailleurs été réfractaire, à tout le moins au début<sup>57</sup>. Cette réorganisation était encore en cours en 2021, avec un plan d'action sur une série de problématiques touchant le personnel, dont le contenu du travail, la charge de travail, l'organisation du travail, l'ambiance au travail, etc.<sup>58</sup>

L'existence de « pressions aléatoires et inexplicables » n'est par ailleurs pas établie.

Enfin, Madame S., en sa qualité de déléguée syndicale, devait manifestement connaître les diverses possibilités de demande d'intervention en matière de risques psychosociaux d'origine interne au CPAS de La Louvière, figurant au demeurant à l'annexe 6 du règlement de travail.

<sup>55</sup> Située à quelques kilomètres de son domicile.

<sup>56</sup> Pièce 22 du CPAS de La Louvière.

<sup>57</sup> Voy., pièce 16 de Madame S., étant son rapport d'évaluation établi le 1<sup>er</sup> juin 2018

<sup>58</sup> Pièce 23 du CPAS de La Louvière

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

Il n'apparaît pas que Madame S ait souhaité activer l'une ou l'autre des procédures mises en place ou, à tout le moins, en l'absence de production de tout document en ce sens, elle ne démontre pas l'existence d'un grief pouvant être imputé au CPAS de La Louvière.

Il est par ailleurs établi qu'à la demande de Madame S, la direction de la résidence « Les Aubépinnes » avait fait venir sur place l'équipe « SACADO », mais qu'aucun membre du personnel (en ce compris Madame S) ne s'est présenté, afin d'obtenir leur aide.

Enfin, la direction a ordonné à Madame S de quitter le travail le 22 janvier 2021, vu son état de santé ce jour-là et a fait appel à la médecine du travail. De même, le CPAS de La Louvière a écrit à Madame S le 26 janvier 2021 afin de l'inviter à se faire accompagner par les ressources médicales nécessaires et à suivre les recommandations de la médecine du travail. Le CPAS de La Louvière a également veillé à ce que Madame S puisse être examinée par COHEZIO, avant d'accepter sa reprise du travail le 1<sup>er</sup> mars 2021.

La faute n'est pas établie dans le chef du CPAS de La Louvière.

La demande est déclarée non fondée.

#### **4.3. L'abus de droit de rupture**

##### **4.3.1. Rappels de quelques principes**

1.-

La théorie générale de l'abus de droit requiert que la partie qui l'invoque établisse la réunion des trois conditions cumulatives suivantes :

- l'existence d'une faute.
- L'existence et l'étendue d'un dommage
- Le lien de causalité entre la faute et le dommage

2.-

La faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail<sup>59</sup>. Ainsi, le fait de rompre immédiatement le contrat de travail en payant une indemnité de congé, n'est pas abusif en soi<sup>60</sup>.

Le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du code civil interdit à une partie d'abuser des droits que lui confère celui-ci »<sup>61</sup>.

La Cour de cassation a décidé que :

---

<sup>59</sup> Cass., 4 févr. 2008, RG n° S.07.0093.F, *J.T.T.*, 2008, p.119.

<sup>60</sup> T.T. Bruxelles, 3 décembre 1984, *J.T.T.*, 1985, p. 158 ; C. trav. Bruxelles, 12 juillet 1979, *Bull. F.E.B.*, 1980, p. 457 ; Trib. Trav. Huy, 2 décembre 1977, *J.T.T.*, 1978, p. 49.

<sup>61</sup> Cass., 19 sept. 1983, *Pas.*, 1984, I, p. 55.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

*« L’abus de droit entachant le licenciement d’un employé peut ... résulter de l’exercice du droit de licenciement d’une manière qui dépasse manifestement les limites de l’exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »<sup>62</sup>.*

Le caractère abusif du licenciement peut se déduire des circonstances dans lesquelles le licenciement intervient<sup>63</sup>. La légèreté blâmable peut en effet se rapporter « tant aux circonstances du licenciement qu’à l’acte de congé lui-même. Qu’en d’autres mots, la façon dont le licenciement s’opère peut se révéler tout aussi négligente que le fait du licenciement ».<sup>64</sup>

Par ailleurs comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 20 janvier 2015 :

*« En vertu des règles générales de droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L’abus de droit entachant le licenciement d’un employé peut résulter de l’exercice du droit de licencier d’une manière qui dépasse manifestement les limites de l’exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.*

*En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif. En revanche l’employeur qui rompt le contrat de travail sans préavis pour un motif fallacieux ou inconsistant est susceptible de voir sa responsabilité mise en cause<sup>65</sup> ».*

#### **4.3.2. Application**

1.-

Madame S. invoque au titre de comportements fautifs :

- l’absence de diligence et de respect dans le déroulement de la procédure : longueur anormale de la procédure disciplinaire outre le fait que la troisième audition constituait manifestement une manoeuvre dilatoire du Bureau permanent pour reconstituer le délai légal de trois jours ;
- revirement de position du Bureau permanent : procéder à une troisième audition au lieu de se prononcer sur les faits après l’audition du 26 mai 2021 ;
- règlement de compte de témoins envers Madame S. , qui n’a servi que d’exutoire au témoin L sans qu’il ne soit repris par le Président du CPAS de La Louvière ;
- atteinte de fait au droit de Madame S. de formuler des réserves et de faire part de ses commentaires conformément à l’article 11 de l’annexe 9 du règlement de travail relative à la procédure disciplinaire applicable au personnel contractuel ;
- constitution d’un licenciement pour motif grave reposant notamment sur un rapport mensonger rédigé par Madame G concernant le jet de médicament à la poubelle.

<sup>62</sup> Cass., 12 déc. 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

<sup>63</sup> C.Trav. Liège, 3 nov. 1994, R.G. 21 484, inédit, cité par T.Trav. Hainaut (div. Tournai), 21 juin 2019, R.G. n° 18/225/A, consultable sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>64</sup> C.Trav. Bruxelles, 3 no. 1998, R.G. n° 36.049, publié en sommaire in *Bull. F.E.B.*, 1999, I, p. 74.

<sup>65</sup> C. Trav. Bruxelles, 20 janv. 2015, RG n°2013/AB/174, librement consultable sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

2.-

En l'espèce, le Tribunal estime que le licenciement n'est pas abusif, pour les motifs suivants :

- la durée de la procédure disciplinaire (un peu plus de trois), est, à l'estime du Tribunal, l'une des circonstances permettant de déduire que les griefs invoqués à l'encontre de Madame S ne sont pas constitutifs d'une rupture « immédiate et définitive » de confiance entre les parties au contrats de travail. Elle ne peut, en revanche, inférer un comportement fautif dans le chef du CPAS de La Louvière. Pour le surplus, Madame S n'a pas été auditionnée trois fois mais deux fois sur les griefs qui lui étaient reprochés. La première audition a, pour rappel, été tenue, aux fins de permettre à Madame S de faire valoir sa position sur la dispense temporaire de ses prestations de travail, le temps de la procédure disciplinaire. Enfin, Le Tribunal a décidé (voy. *supra*, point 4.1.1.3), que l'audition des témoins du 16 juin 2021 n'était pas une manœuvre dilatoire du CPAS de La Louvière.
- Il n'y a pas eu promesse dans le chef du CPAS de La Louvière, au terme de l'audition du 26 mai 2021, de prendre position sur les faits qui lui étaient reprochés et de décider ou non de son licenciement pour motif grave. Le procès-verbal de l'audition du 26 mai 2021 permet de constater que le directeur général M a précisé en effet que :

*« On estime que la parfaite connaissance des faits, l'Autorité l'a à dater de l'audition, à voir si le BP estime que l'audition est suffisante et ne nécessite pas d'audition complémentaire ».* (le Tribunal met en évidence).

Il n'y a donc pas eu de « revirement » de position dans le chef du Bureau permanent, lorsque celui-ci a jugé qu'il convenait d'auditionner des membres de la famille d'anciennes résidentes.

- la circonstance qu'un des griefs n'est pas avéré (le jet de médicaments dans la poubelle) n'est pas de nature à considérer le licenciement abusif.
- le ressenti de Madame S (« règlement de compte » du témoin L à son égard) n'est pas davantage de nature à permettre de considérer que le licenciement est abusif. Il s'agit de surcroît, du comportement d'un tiers, et non de l'employeur. Par ailleurs, Madame S était assistée d'une avocate lors de ses deux auditions sur les faits reprochés. A aucun moment, ni l'une ni l'autre n'ont jugé qu'il convenait de demander au Président de « recadrer » Monsieur L
- le CPAS de La Louvière n'a commis aucune faute en portant atteinte au droit de Madame S de formuler des réserves et de faire part de ses commentaires conformément à l'article 11 de l'annexe 9 du règlement de travail. En effet, l'employeur a un droit impératif à ce qu'il ne lui soit pas imposé une contrainte juridique supplémentaire aux conditions que l'article 35 de la LCT lui demande de respecter. A peine de violer une norme de rang hiérarchiquement supérieur, le règlement de travail qui prévoit la possibilité pour le travailleur d'émettre des réserves au terme de son audition, ne peut, en cas de motif grave de licenciement, proroger valablement le délai de trois jours ouvrables prescrit par l'alinéa 3 de l'article 35 de la LCT (sauf si et pour autant que l'employeur puisse démontrer n'avoir la connaissance suffisante et certaine des faits constitutifs du motif grave qu'au terme de l'exercice de ce droit).

La demande est, en l'absence d'abus de droit, déclarée non fondée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

#### 4.4. Les documents sociaux

1.-

Madame S sollicite la condamnation du CPAS de La Louvière à lui délivrer les documents sociaux rectifiés, en ce compris le formulaire C4, sous peine d'une astreinte de 20,00 euros par jour et par document manquant à dater du prononcé du présent jugement.

2.-

Vu les développements qui précèdent, il y a lieu de condamner le CPAS de La Louvière à délivrer les documents sociaux rectifiés, en ce compris le formulaire C4.

La demande relative aux astreintes n'est, par contre, pas motivée. Rien n'indique que le CPAS de La Louvière ne se conformera pas à cette obligation, une fois le présent jugement prononcé.

Il n'y a par conséquent pas lieu de prévoir d'astreintes.

#### 4.5. L'exécution provisoire et le cantonnement

1.-

L'article 1397, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire dispose que :

*« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une ».*

L'exécution provisoire est donc de droit.

Le CPAS de La Louvière allègue mais n'établit pas l'existence d'un risque réel que Madame S. ne soit pas en mesure de rembourser les sommes qui doivent lui être versées, en cas de réformation de la décision à intervenir.

2.-

Le cantonnement est un droit dont le débiteur ne peut être privé que dans des cas exceptionnels.

Le juge ne peut refuser l'exercice de ce droit que si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave (article 1406 du code judiciaire).

La charge de la preuve d'un préjudice grave incombe au créancier<sup>66</sup>.

En l'espèce, le CPAS de La Louvière sollicite, à titre subsidiaire, de pouvoir cantonner les sommes auxquelles elle serait condamnée par le présent jugement.

Madame S s'y oppose, alléguant sans autre précision le préjudice « qu'elle a subi ».

---

<sup>66</sup> Bruxelles, 26 janvier 2001, *J.T.*, 2005, p. 29.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

Elle n'établit toutefois pas, *in concreto*, en quoi le retard apporté au règlement des sommes auxquelles le CPAS de La Louvière est condamné, lui cause(ra)it un préjudice grave.

La possibilité de cantonner ne peut, dans ces conditions, être refusée.

#### 4.6. Les dépens

Tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (art. 1017, al. 1 C.Jud.).

Les dépens peuvent être répartis dans la mesure appréciée par le juge si les parties perdent respectivement sur quelque chef que ce soit (art. 1017, alinéa 4, C.Jud.). Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 1018 C.Jud.).

Même si les deux parties ont succombé sur quelque chef que ce soit, le Tribunal estime, en l'espèce, qu'il n'y a pas lieu de compenser les dépens, celle-ci étant uniquement une faculté offerte au juge.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

***Statuant contradictoirement,***

Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure qui suit :

**Condamne le CPAS de La Louvière à payer à Madame S I** , sous déduction des retenues fiscales et sociales légalement applicables :

- **72.267,55 euros brut<sup>67</sup>** au titre d'indemnité compensatoire de préavis,

la somme brute étant à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir **du 18 juin 2021**

Condamne le CPAS de La Louvière à délivrer à Madame S les documents sociaux rectifiés, en ce compris un nouveau formulaire C4,

Dit n'y avoir lieu de prévoir d'astreinte,

Condamne le CPAS de La Louvière aux frais et dépens de l'instance liquidés jusqu'ores à **4.500 euros** par Madame S ,

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel, mais avec faculté de cantonnement,

Déboute Madame S du surplus de sa demande.

---

<sup>67</sup> correspondant à 10 mois et 24 semaines de rémunération

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE  
Rôle n° 22/561/A – Jugement du 24 novembre 2023

Ainsi jugé et signé par la 9<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, composée de :

A	B	Juge, président la 9 <sup>ème</sup> chambre.
H	P	Juge social au titre d'employeur, dans l'impossibilité de signer le présent jugement (art. 785 du Code judiciaire).
L	P	Juge social au titre de travailleur employé.
T	F	Greffier.

T. F

L. P

A.-F. B

Et prononcé à l'audience publique du **24 novembre 2023** de la 9<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, par Madame A B, Juge au tribunal du travail, président la chambre, assistée de Monsieur T F, Greffier.

Le Greffier,

Le Juge,

T. F

A.-F. B