

Article paru sur SocialEye News des éditions Kluwer le 21 novembre 2016

*Rédigé par Céline HALLUT
Avocate au barreau de Liège*

Soins à domicile et faute grave

Dans son arrêt du 29 juin 2016, la Cour du travail de Mons va refuser d'admettre l'existence d'un motif grave dans le chef d'une infirmière qui s'est fait accompagner de son mari, durant sa tournée de soins. Après avoir considéré que l'employeur a bien respecté le délai de trois jours en matière de licenciement pour faute grave, la Cour va rejeter le motif grave, l'employeur restant en défaut, selon la Cour, de *démontrer l'existence d'un comportement fautif constitutif de motif grave.*

Faits et antécédents

La travailleuse était engagée, dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, pour exercer la fonction d'infirmière à domicile à partir du 14.10.2013.

Par courrier recommandé du 02.05.2014, l'employeur a notifié à la travailleuse son congé pour motif grave dans les termes suivants :

A la date du 28.04.2014, nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle : ce lundi 28.04.2014, j'ai reçu une plainte venant de patients chez qui vous vous êtes rendue à leur domicile durant votre travail accompagnée de votre mari.

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

Ceci est contraire à l'éthique de la profession, cela représente une violation du secret professionnel. Je vous ai donné 2 dates (30.04, 02.05.2014 à 16h) afin de vous entendre face à cette plainte et vous avez refusé suite à la connaissance du motif.

L'infirmière a contesté son licenciement et le Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division Mons a jugé, en date du 20.07.2015, que la travailleuse avait droit à une indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur interjeta appel de ce jugement.

Décision de la Cour

Devant la Cour du travail de Mons, ont été débattues les questions du respect du délai de 3 jours de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de la précision de la lettre de rupture et de la gravité de la faute reprochée.

Une fois la question du respect du délai de trois jours traitée, la Cour va tout d'abord rappeler qu'il est de jurisprudence et de doctrine constantes que la notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont

reprochés et lui permettre de se défendre utilement et au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification du motif grave.

La Cour va juger que la lettre de rupture est, en l'espèce, suffisamment précise. Elle va alors examiner la gravité des faits reprochés.

Sur base de la lettre de congé, la Cour va considérer que la faute grave reprochée à la travailleuse *se limite à s'être fait accompagner de son mari, durant sa trouvée de soins, ce dernier s'étant invité « chez ces personnes » au mépris d'obligations légales et déontologiques, situation qui représente une violation du secret professionnel.*

La Cour va refuser d'avoir égard aux faits suivants, non visés dans la lettre de licenciement : avoir commis une intrusion gênant fortement la patiente et son époux et avoir permis à son époux d'avoir connaissance de l'identité de la patiente et des soins prodigués.

La Cour va donc se limiter à examiner si la travailleuse a violé une disposition déontologique et /ou légale, et si elle a violé le secret professionnel.

Comme la Cour conclut par la négative, elle décide que l'employeur reste en défaut de démontrer l'existence d'un comportement fautif constitutif de motif grave et donne gain de cause à la travailleuse en lui accordant une indemnité de préavis.

Intérêt de la décision

Il semble que la Cour ait considéré que les faits reprochés à la travailleuse et figurant dans la lettre de rupture n'étaient pas suffisamment graves pour être qualifiés de motif grave, entraînant une rupture du contrat de travail sur le champ, sans aucune indemnité.

La plainte d'une patiente et le refus de la travailleuse de s'expliquer, visés expressément dans la lettre de rupture, ne permettaient-ils pas au juge d'avoir égard au contexte général des faits et d'examiner plus largement si le comportement de la travailleuse n'était pas constitutif d'une faute grave ?

Cet arrêt souligne à nouveau l'importance de la précision dans la rédaction de la lettre de licenciement pour motif grave.

Source : Cour. trav., Mons, 29 juin 2016, *ined.*, RG n° 2015/AM/361.