

Dépendance affective et motif grave

législation sociale : Les personnes âgées résidant en maison de repos sont protégées spécifiquement.

Le dernier « poilu » de la première guerre mondiale du siècle passé nous a donc quittés à l'âge de 110 ans. Ceci nous rappelle que l'espérance de vie actuelle se prolonge et nous confirme que notre pyramide des âges n'a plus le même dessin que celui de ses collègues égyptiennes millénaires. D'où la multiplication des maisons de repos, résidences, seniories ou autres d'appellations similaires.

Les juges de paix connaissent aussi la multiplication des requêtes introduites pour placer un de ces « vieux » sous administration provisoire afin de les aider à gérer leur patrimoine ou de les protéger de tentatives de séduction de tiers. Les juridictions sociales ont aussi parfois leur rôle à jouer. Ainsi, un **arrêt de la Cour du travail de Bruxelles** permet de souligner certains principes de base à respecter (1).

LE DIRECTEUR

Une dame âgée de près de 90 ans réside dans une résidence aisée de l'agglomération bruxelloise. Cette résidence a un directeur qui doit « assumer la responsabilité relative à l'organisation et à la fourniture de toutes les prestations de service garanties contractuellement » par la société exploitant cette maison de repos aux propriétaires et résidents de l'immeuble concerné.

Il est responsable de l'engagement du personnel de la résidence et de la tenue des comptes d'exploitation de l'immeuble. Cela ne l'empêche pas d'être présenté par une organisation syndicale aux élections sociales et d'être élu représentant du personnel au CPPT (comité de prévention et de protection au travail) de son employeur qui gère d'autres résidences pour personnes âgées.

En 2007, les enfants de la **dame de 90 ans** constatent que leur mère **a remis à ce directeur des sommes d'argent de l'ordre de 250 000 €**. Selon eux, le directeur entretient avec elle une relation équivoque et elle se trouverait dans une dépendance affective à son égard. Compte tenu de la protection dont bénéficie ce responsable en qualité d'élu aux élections sociales, la société exploitant la résidence saisit le tribunal du travail pour obtenir l'autorisation de le licencier pour motif grave.

Le directeur reconnaît les faits mais précise qu'il a reçu de la dame une procuration pour effectuer des opérations financières au Luxembourg en opérant des transferts en Suisse, tout en ayant procuration sur ses comptes. Selon lui, il ne peut s'agir d'une faute grave, n'étant ni directeur d'une maison de repos, ni infirmier, ni médecin.

L'employeur reprend cet argument pour démontrer que son employé avait conscience de la gravité des faits et rappelle que le règlement de travail interdit l'acceptation sous quelque forme que ce soit de commissions ou remboursements de la part de clients.

À la même époque, la juge de paix d'Uccle statue sur l'état de « personne protégée » de la dame en soulignant qu'elle a le sentiment d'avoir été « abandonnée » par ses enfants et qu'elle s'est laissée guider par « son sentiment de très grande gratitude » à l'égard du directeur toujours présent quand il le fallait. D'où, selon la juge de paix, des donations trop importantes et disproportionnées et sa décision de placer la dame sous administration provisoire.

MOTIF GRAVE

Deux mois plus tard, le tribunal du travail décide que les **faits constatés constituent un motif grave et autorise l'employeur à licencier son directeur** pour motif grave.

La motivation du jugement est basée sur la violation du règlement de travail et sur le non-respect du code civil (article 909 modifié en 2003) qui prévoit que « les gestionnaires et membres du personnel de maisons de repos, ainsi que de toute autre structure d'hébergement collectif pour personnes âgées, ne pourront profiter des dispositions entre vifs ou testamentaires qu'une personne hébergée dans leur établissement aurait faites en leur faveur durant son séjour ».

La fonction exercée, l'importance des sommes perçues, la répétition des faits et la **« vulnérabilité » de la victime** sont constitutives de la gravité des faits.

EN APPEL

Le directeur interjette appel. Son premier argument est admis par la Cour du travail : le règlement de travail ne prévoit que des commissions ou remboursements, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Mais la Cour souligne que la nouvelle législation (modification de **l'article 909 du code civil**) entend viser les structures d'hébergement collectif pour personnes âgées les plus variées, la protection légale devant ainsi couvrir des situations aussi diverses que possibles, en ce compris les nouvelles structures d'accueil pour personnes âgées, actuelles et à venir. Dès lors, il est indifférent que l'employeur ne soit pas propriétaire des appartements occupés par les résidents ou que cet employé n'ait pas le titre de « directeur de maison de repos ».

La position qu'il occupe est susceptible de créer chez les personnes âgées une dépendance affective pouvant les amener, même si elles sont valides et en possession de leurs facultés intellectuelles, à vouloir le gratifier. D'où le nouvel article 909 qui veut recoller à la réalité et faire face à certaines conséquences du vieillissement.

Selon la Cour, cette disposition légale vise toutes les personnes âgées qui sont confiées à des médecins, infirmiers, gestionnaires ou membres du personnel des structures d'hébergement collectif, et pas uniquement les personnes qui, en raison de leur état de santé, sont entièrement ou partiellement hors d'état de gérer leurs biens.

Elle décide que le directeur savait ou devait savoir qu'il commettait une faute grave, d'autant plus qu'il n'a pas informé les enfants de la dame de ses démarches, ni même son employeur.

La Cour estime que, **dans ce « climat de dépendance affective », l'employé ne pouvait accepter des dons d'une telle importance** de la part d'une dame âgée qui « lui vouait une reconnaissance sans bornes pour l'attention et les égards manifestés ». Il ne méritait plus la confiance que l'employeur pouvait avoir en un responsable de résidence pour personnes âgées.

L'arrêt souligne que **l'employeur a une responsabilité à l'égard des résidents et de leur famille**, et que pareils faits sont de nature à nuire à la réputation de l'employeur et à ses intérêts économiques. Le licenciement pour motif grave est donc autorisé.

patrice.bonbled@skynet.be

CT Bruxelles 15/11/2007, JTT 2008, p. 60

28/03/2008 en page 11

Copyright © L'Echo