

Numéro du répertoire <b>2023 / 2854.</b>	
Date du prononcé <b>21 novembre 2023</b>	
Numéro du rôle <b>2021/AB/518</b>	
Décision dont appel <b>19/3513/A</b>	

### Expédition

Déjà délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003584483-0001-0021-01-01-1



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

**Madame D** **A** NRN domiciliée à

**Appelante,**  
comparaissant en personne assistée par Maître Vincent Chiavetta, avocat à Bruxelles.  
  
contre

**La S.R.L. AFH BELGIUM**, BCE 0828.719.203, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles,

**Intimée,**  
représentée par Maître Christine Rizzo, avocat à Woluwe-Saint-Lambert.

\*\*

### **I. INDICATIONS DE PROCÉDURE**

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

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

- le jugement prononcé le 8 mars 2021 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3<sup>ème</sup> chambre (R.G. n°19/3513/A), le jugement rectificatif du 8 avril 2021, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de la partie appelante, remise au greffe de la cour le 6 juillet 2021 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 1<sup>er</sup> septembre 2021, fixant un calendrier de procédure et une date de plaidoiries ;
- les conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 17 octobre 2023.

Les débats ont été clos.

PAGE 01-00003584483-0002-0021-01-01-4



La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

## II. SYNTHESE DES FAITS

1.-

Le 25 septembre 2012, Mme D est entrée au service de la société AFH BELGIUM en qualité d'employée, comme « modèle » (personnel de vente dans le magasin « A. de Bruxelles).

D'abord engagée à temps partiel (18 heures par semaine) et sous contrat à durée déterminée, elle est passée dans un régime de travail à temps plein (35 heures par semaine) et sous contrat à durée indéterminée à partir du 27 juillet 2013, pour une fonction de responsable de la caisse (« Lead caissier »)<sup>1</sup>.

Le 29 septembre 2014, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail, à durée indéterminée, pour une fonction de « modèle », à temps partiel (18 h./sem.)<sup>2</sup>, Madame D souhaitant alors entamer des études de tourisme<sup>3</sup>.

2.-

AFH BELGIUM produit en pièce 1 de son dossier un relevé d'avertissements qui auraient été adressés à Mme D pendant la relation de travail, en raison d'arrivées tardives, de non-respect du temps de pause, et de problèmes de comportement (utilisation du téléphone portable, actes d'insubordination,...), attitudes contraires au règlement de travail. AFH BELGIUM ne produit cependant pas de preuve de notification de ces avertissements à Mme D cette dernière contestant les avoir reçus<sup>4</sup>.

3.-

Début décembre 2018, Mme D s'est adressée au service des ressources humaines pour réclamer le paiement du salaire garanti pour les 26 et 27 octobre 2018, ainsi que le paiement de son salaire pour toute la journée du 2 novembre 2018, durant laquelle elle s'était absentée après avoir entamé son travail. Par un courriel du 10 décembre 2018, elle s'est plainte, avec véhémence, de la manière dont l'employé du service des ressources humaines avait traité sa demande. Ce dernier l'invitera à faire preuve de respect dans sa manière de communiquer<sup>5</sup>.

Par courrier recommandé du 11 décembre 2018, AFH BELGIUM a infligé un avertissement à Mme D en raison des « *propos très déplacés* » repris dans le courriel précité

<sup>1</sup> Pièce 3 de Mme D

<sup>2</sup> Pièces 1 à 4 de Mme D

<sup>3</sup> De janvier à mai 2018, Mme D s'est trouvée en crédit-temps pour effectuer un stage dans le cadre de ses études.

<sup>4</sup> Page 5 de ses conclusions.

<sup>5</sup> Pièce 6 de son dossier.



du 10 décembre 2018. Il lui est rappelé qu'elle a déjà été sanctionnée par le passé pour des faits d'insubordination et que ses managers lui ont déjà demandé à plusieurs reprises de changer de ton et d'attitude<sup>6</sup>. Mme D ne contestait<sup>7</sup> pas avoir reçu cet avertissement<sup>8</sup> et n'y a pas répondu (ce n'est qu'en degré d'appel qu'elle conteste le bien-fondé de cet avertissement).

4.-

Le 8 décembre 2018, Mme D a envoyé un courriel au département « Brussels Recruiting » (nom du destinataire du courriel)<sup>9</sup>, à l'attention d'un supérieur hiérarchique prénommé M (« Key Holder »), dans lequel elle se plaint du fait que ce dernier discute avec d'autres membres du personnel de faits concernant sa vie privée. Elle signale, dans ce courriel, qu'elle « ne tolèrera » aucune violation de sa vie privée (invoquant le « RGPD ») et menace de saisir son syndicat et d'initier des actions<sup>10</sup>.

5.-

Par courriel du 12 décembre 2018, Mme D s'est cette fois adressée à Mme D (« General manager » pour la Belgique), pour se plaindre de la communication tardive de l'horaire de travail. Mme D a transmis ce courriel en interne, en se plaignant du fait que Mme D créait à nouveau un incident concernant l'horaire de travail, tout en précisant qu'elle n'était plus venue travailler depuis le 2 novembre 2018. Mme G, responsable des ressources humaines (basée à Paris), transmettra l'échange à Mme D en lui proposant de la rencontrer à Bruxelles le 19 décembre 2018<sup>11</sup>.

6.-

Début 2019, Mme D a interpellé à plusieurs reprises le service des ressources humaines à propos du paiement de sa rémunération<sup>12</sup>. À noter que le 8 janvier 2019, le SPF Finances a donné mainlevée d'une saisie-arrêt pratiquée le 28 septembre 2018 entre les mains de AFH BELGIUM à charge de Mme D<sup>13</sup>.

Le 25 février 2019, son syndicat a interpellé le service des ressources humaines, à propos du salaire garanti du 17 janvier 2018 et de la rémunération des 30 mai 2018 et 2 novembre 2018 (journées de travail entamées mais au cours desquelles Mme D

<sup>6</sup> Pièce 3 de AFH BELGIUM.

<sup>7</sup> En page 27 de ses conclusions de synthèse d'appel, elle soutient n'avoir reçu aucun des avertissements.

<sup>8</sup> Ce qui ressort encore de la lettre de son conseil du 4 juin 2019 ; pièce 14 de son dossier.

<sup>9</sup> Ainsi qu'à une autre adresse « Belgium AR ».

<sup>10</sup> Pièce 8 de son dossier.

<sup>11</sup> Pièce 7 de Mme D

<sup>12</sup> Voir les trois courriels, de janvier, février et mars 2019, envoyés par Mme D ; pièce 7 de son dossier.

<sup>13</sup> Pièce 10 de Mme D



soutient avoir dû s'absenter pour motif médical)<sup>14</sup>. Aucune suite ne paraît avoir été réservée à ce courrier.

**7.-**

La semaine du 4 mars 2019, Mme D devait travailler le mercredi 6, jeudi 7 et samedi 9 mars 2019 (chaque jour 6 heures)<sup>15</sup>.

Le mercredi 6 mars 2019, Mme D ne s'est pas présentée au travail et a prévenu, par téléphone, de son absence. Les parties divergent à ce propos : Mme D soutient avoir indiqué qu'elle serait malade pour l'ensemble de la semaine, tandis que selon AFH BELGIUM, elle n'aurait signalé son absence que pour la journée du 6 mars 2019, sans préciser que son certificat la couvrait également pour les 7 et 9 mars 2019<sup>16</sup>.

Mme D sera également absente les 7 et 9 mars 2019. Un jour de congé était prévu le lundi 11 mars 2019 ; Mme D ne devait reprendre le travail que le vendredi 15 mars 2019<sup>17</sup>.

D'après le courriel de Mme D à Mme G du mardi 12 mars 2019<sup>18</sup>, un certificat médical a été réceptionné le même jour, couvrant l'absence de Mme D pour la période du 6 au 9 mars 2019. Ce certificat est daté du 6 mars 2019 et indique que Mme D est inapte au travail pour cause de maladie, avec sortie autorisée<sup>19</sup>. Dans ce même courriel, Mme D a informé Mme G du fait que Mme D avait publié sur le réseau social « Instagram » l'information suivant laquelle elle était en vacances dans le sud de la France. Mme D indiquait également que des collaborateurs signalait que Mme D tentait d'être licenciée avec paiement d'une indemnité de préavis<sup>20</sup>.

**8.-**

Par courriel du 13 mars 2019, Mme D responsable du magasin de Bruxelles (« store manager ») a indiqué à Mme G que Mme D mettait tout en œuvre afin de se faire licencier avec indemnité, ce qu'elle aurait clairement mentionné à d'autres employés. Mme D a ajouté que cette intention était confirmée par le fait qu'elle poste des « stories » (photos ou vidéos<sup>21</sup>) sur le réseau social « Instagram », montrant qu'elle est en vacances à l'étranger pendant son incapacité de travail, alors qu'elle

<sup>14</sup> Pièce 18 de Mme D

<sup>15</sup> Pièce 4 de AFH BELGIUM.

<sup>16</sup> Voy. en ce sens le courriel du 12 mars 2019 produit en pièce 6 du dossier de AFH BELGIUM.

<sup>17</sup> Ses conclusions, page 6.

<sup>18</sup> Pièce 6 de AFH BELGIUM.

<sup>19</sup> Pièce 5 de AFH BELGIUM.

<sup>20</sup> Pièce 6 de AFH BELGIUM.

<sup>21</sup> D'après le site Internet d'Instagram, « avec la fonctionnalité Stories, vous pouvez partager des photos et des vidéos qui disparaissent du profil, du fil d'actualité et des messages après 24 heures, à moins que vous ne les mettiez à la une sur votre profil » (<https://help.instagram.com/1660923094227526>).



sait que M. D. ( « Key holder » au sein du magasin de Bruxelles et supérieur hiérarchique de Mme D. )<sup>22</sup> a accès à son compte (Mme D. l'aurait « débloqué », ce qui signifie qu'elle lui aurait rouvert l'accès à son compte Instagram). Une autre employée aurait été licenciée précédemment, avec indemnité, pour un motif similaire en 2018<sup>23</sup>.

Par courriel du même jour, envoyé quelques minutes après celui de Mme D. , M. D. a confirmé à Mme G. avoir transmis à ses supérieures, Mmes D. et D. , les différentes informations provenant du compte Instagram de Mme D. dont il ressort qu'elle et sa collègue Mme M. (également absente pour incapacité de travail) étaient à l'étranger pour célébrer leurs anniversaires respectifs (le 9 mars pour Mme M. et le 15 mars pour Mme D. )<sup>24</sup>. Les publications montrent les deux intéressées en train de faire du tourisme, boire des cocktails et profiter du soleil.

Également le 13 mars 2019, Mme D. enverra un second courriel à Mme G. cette fois concernant Mme M. , collègue de Mme D. Elle lui explique qu'elle aussi tente de se faire licencier moyennant indemnité, ce qu'elle aurait indiqué à d'autres employés, et ce qui serait confirmé par son comportement, à savoir se laisser filmer par son amie Mme D. en vue d'une publication sur Instagram<sup>25</sup>.

Le 13 mars 2019 encore, Mme D.<sup>26</sup> a envoyé à Mme G. les captures d'écran (« screenshots ») réalisées sur les « stories » (vidéos) postées sur le compte Instagram de Mme M. et sur celui de Mme D. . Ces captures d'écran ont été faites, d'après ce courriel, le vendredi 8 mars 2019 à 13h30 (compte de Mme M. ) et à 16h30 ainsi que le samedi 9 mars 2019 à 12h (compte de Mme D. ). Les indications figurant sur les captures d'écran permettent de situer le moment lors duquel les « stories » (vidéos) ont été publiées sur Instagram, à savoir au cours des 24 heures précédant la capture d'écran (d'après les explications données à l'audience, confortées par l'information générale renseignée ci-dessus sous la note n°21, les « stories » disparaissent après une durée de 24 heures)<sup>27</sup>, soit entre le jeudi 7 mars 2019 à 14h30 et le samedi 9 mars

<sup>22</sup> Ainsi que le précise AFH BELGIUM dans ses conclusions (note 1, page 8), la hiérarchie est la suivante :

- General Manager (Mme D. ) ;
- Store Manager (Mme D. ) ;
- Assistant Manager ;
- Key Holder (M. D. ) ;
- Employé.

<sup>23</sup> Pièce 8 de AFH BELGIUM.

<sup>24</sup> Pièce 9 de AFH BELGIUM.

<sup>25</sup> Pièce 10 de AFH BELGIUM.

<sup>26</sup> La pièce 11 reprend un courriel incomplet (uniquement la page 1 et les photos). D'après les conclusions de AFH BELGIUM (page 10), l'expéditeur est Mme D.

<sup>27</sup> Pièce 11 de AFH BELGIUM.



2019 à 11h50, période durant laquelle Mmes D et V étaient toutes deux en incapacité de travail couvertes par un certificat médical (du même médecin).

**9.-**

Par courriel du 14 mars 2019, M. K. (délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail) a informé Mme G que des employés (souhaitant garder l'anonymat) se plaignent que des collègues (notamment Mmes M et D « utilisent des certificats médicaux pour partir en vacances », tout en se vantant que la direction ne peut « rien contre eux car ils sont en arrêt maladie » et en postant leurs photos de vacances sur les réseaux sociaux<sup>28</sup>.

**10.-**

Par lettre recommandée du 14 mars 2019, AFH BELGIUM a licencié Mme D pour motif grave, sans préavis ni indemnité<sup>29</sup> (sa collègue Mme M a également été licenciée pour motif grave le même jour).

Les motifs du licenciement ont été notifiés par lettre recommandée du 18 mars 2019<sup>30</sup> et peuvent être synthétisés comme suit :

1. Absences successives injustifiées, en violation des dispositions du règlement de travail (spécialement l'article 3.7).  
Il est reproché à Mme D. d'avoir appelé le magasin le mercredi 6 mars 2019 pour prévenir de son absence ce jour-là, mais sans indiquer qu'elle serait également absente les 7 et 9 mars 2019. Ce n'est que le mardi 12 mars 2019 que le certificat médical, indiquant une absence du 6 au 9 mars 2019, a été réceptionné par les responsables du magasin.
2. La découverte de publications (« stories ») postées sur son compte Instagram montrant que Mme D était en réalité en vacances au cours des jours pour lesquels elle a fourni un certificat médical, et qu'elle ne se trouvait donc pas dans un état d'incapacité de travail.  
AFH BELGIUM vise les photos et vidéos (évoquées ci-dessus) postées sur le compte Instagram de Mme D compte auquel certains salariés et managers ont librement accès. Les publications la montrent en vacances à Nice dans le sud de la France, pendant les jours couverts par le certificat médical, accompagnée d'une autre employée de la société, également couverte par un certificat médical.
3. « Ces constats s'inscrivent dans un contexte aggravant caractérisé par une volonté de nuire : vous faites preuve de mépris envers la Direction et le travail des autres employés, et affichez une volonté de bénéficier d'un départ de la société avec paiement d'une indemnité ».

<sup>28</sup> Pièce 12 de AFH BELGIUM.

<sup>29</sup> Pièce 13 de AFH BELGIUM.

<sup>30</sup> Pièce 14 de AFH BELGIUM.



AFH BELGIUM reproche à Mme D d'avoir délibérément choisi de produire un certificat médical afin de justifier ses absences sans utiliser ses jours de congé pour effectuer un voyage à l'étranger. Selon plusieurs témoignages, Mme D sur les réseaux sociaux, publiquement affiché son voyage, organisé à l'occasion de son anniversaire et de celui de sa collègue l'accompagnant (Mme M afin de se faire licencier avec une indemnité de rupture. Selon ces témoignages, elle a fait part de cette volonté d'être licenciée à plusieurs employés, elle a permis à un responsable d'accéder à ses diverses publications dans ce but, alors qu'il n'y avait auparavant pas accès, et elle se serait vantée auprès de collègues (en partageant ses fiches de paie) d'avoir utilisé des certificats médicaux pour être payée sans travailler. Différents collègues se sont plaints d'une situation injuste auprès d'un représentant du personnel.

4. Ces faits s'inscrivent dans le prolongement d'avertissements antérieurs pour insubordination.

AFH BELGIUM se réfère ici à un avertissement notifié fin de l'année 2017 pour avoir refusé d'exécuter une tâche consistant à accueillir les clients à l'étage du magasin. Deux autres avertissements avaient été notifiés en mai 2018, pour refus d'exécuter une tâche et refus d'échanger avec la hiérarchie concernant son comportement.

Un autre avertissement a été notifié en octobre 2018 parce que Mme D a discuté avec des amis dans la surface de vente pendant plusieurs minutes, au lieu de travailler.

Enfin, il est fait référence à l'avertissement précité du 11 décembre 2018.

**11.-**

Par courrier recommandé et courriel du 4 juin 2019, le conseil de Mme D l a contesté le motif grave.

Le différend subsistant, Mme D a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles, par requête remise au greffe le 5 septembre 2019.

**III. LE JUGEMENT DONT APPEL**

Mme D demandait au tribunal de condamner la société AFH BELGIUM à lui payer les montants suivants<sup>31</sup> :

- 8.937,48 euros bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 18 semaines de rémunération ;
- 4.901,20 euros bruts provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- 75,84 euros bruts à titre de congé payé du 11 mars 2019 ;
- les intérêts légaux et judiciaires à dater du 14 mars 2019 pour ces trois premiers postes ;

<sup>31</sup> Conclusions de synthèse déposées le 24 août 2020 au greffe du tribunal.



- 71,51 euros nets à titre de retenue illégale du mois de mai 2018 ;
- 25,97 euros bruts provisionnels à titre de rémunération du 30 mai 2018 ;
- 38,65 euros bruts provisionnels à titre de rémunération du 2 novembre 2018 ;
- les intérêts légaux et judiciaires à dater du 4 décembre 2018 pour ces trois derniers postes ;
- 187,49 euros nets provisionnels à titre de rémunération non saisie, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater de la date moyenne du 19 janvier 2019 ;
- les entiers dépens de l'instance, en ce compris l'intervention auprès du fonds d'aide juridique (20 euros) et l'indemnité de procédure (1.320 euros).

AFH BELGIUM demandait au tribunal de déclarer les demandes de Mme D non fondées et de la condamner au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (1.320 euros) et à titre subsidiaire :

- de réduire le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 8.596,02 euros brut ;
- de réduire à 3 le nombre de semaines postulé à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à un montant de 831,87 euros brut ;
- et de déterminer les dépens en tenant compte des montants pour lesquels la concluante succomberait.

Par son jugement frappé d'appel du 8 mars 2021, le tribunal a dit la demande de Mme D recevable et très partiellement fondée et a condamné AFH BELGIUM à lui payer :

- 75,84 euros bruts à titre de congé payé pour le 11 mars 2019, à majorer des intérêts légaux à dater du 14 mars 2019 et judiciaires ;
- 71,51 euros nets à titre de salaire garanti pour le 17 janvier 2018, à majorer des intérêts légaux à dater du 4 juin 2018 et judiciaires.

Le tribunal a rejeté le surplus de la demande de Mme D et l'a condamnée à payer à AFH BELGIUM la somme de 942 euros à titre d'indemnité de procédure et lui a délaissé la contribution de 20 euros en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne.



#### **IV. L'APPEL DE MADAME D**

Suivant ses dernières conclusions, Mme D' demande à notre cour ce qui suit :

- dire son appel recevable et fondé ;
- confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il condamne AFH BELGIUM au paiement des montants suivants :
  - o 75,84 euros bruts à titre de congé payé pour la journée du 11 mars 2019 ;
  - o 71,51 euros nets à titre de salaire garanti pour la journée du 17 janvier 2018 ;
  - o ces deux montants à majorer des intérêts légaux depuis leur date d'exigibilité et judiciaires ;
- réformer le jugement entrepris et, statuant à nouveau, condamner AFH BELGIUM au paiement des montants suivants :
  - o 8.937,48 euros bruts, à majorer des intérêts légaux exigibles depuis le 14 mars 2019 et judiciaires, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
  - o 4.901,19 euros nets, à majorer des intérêts légaux exigibles depuis le 14 mars 2019 et judiciaires, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
  - o 25,97 euros bruts, à augmenter des intérêts légaux à dater du 4 juin 2018 et judiciaires, à titre d'arriérés de rémunération du 30 mai 2018 ;
  - o 38,65 euros bruts, à augmenter des intérêts légaux à dater du 4 décembre 2018 et judiciaires, à titre d'arriéré de rémunération du 2 novembre 2018 ;
  - o 194,49 euros nets, à augmenter des intérêts légaux à dater du 8 janvier 2019 et judiciaires, à titre de solde restant dû en conséquence d'une saisie-arrêt exécution illégale ;
  - o les entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées jusqu'ores à 2.860 euros (1.430 euros + 1.430 euros).

Suivant ses dernières conclusions, la société AFH BELGIUM demande à notre cour ce qui suit :

À titre principal:

- déclarer l'appel non fondé et en conséquence débouter Madame D de l'ensemble de ces demandes ;
- condamner Madame D au paiement des frais de procédure, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée au montant de base de 1.650,00 euros ;

À titre subsidiaire:

- réduire le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 8.596,02 euros brut;
- réduire à 3 le nombre de semaines postulé à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 831,87 euros brut;



- déterminer les dépens en tenant compte des montants pour lesquels la concluante succomberait.

## **V. RECEVABILITE DE L'APPEL**

Le jugement frappé d'appel a été signifié le 29 juin 2021. L'appel a été interjeté le 6 juillet 2021, dans les formes et délais légaux (art. 1051 et 1057, C.J.).

L'appel est recevable, sous réserve de la demande relative au remboursement des sommes dues à Mme D en raison d'une retenue illégale (montant de 194,49 euros) à propos duquel il existe une contestation sur la recevabilité, qui sera abordée ci-après.

## **VI. DISCUSSION**

### **1. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité de rupture**

#### **1.1. Quant au respect du double délai légal de trois jours ouvrables**

##### **1.1.1. En droit**

Suivant l'article 35, alinéas 3 et 4 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 au moins.*

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

Suivant l'alinéa 8 de cette disposition, c'est à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté ce double délai de trois jours.

Le premier délai de trois jours ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance effective de la personne ou de l'organe qui a le pouvoir de rompre le contrat<sup>32</sup>.

Le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le 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 celle de l'autre partie et de la justice<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 390 ; Cass., 24 juin 1996, n°S.95.0107.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>33</sup> Cass., 22 octobre 2001, n° S.99.0206.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; Cass., 6 septembre 1999, n° S.98.0122.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58.



Avant de procéder à un licenciement pour motif grave, l'employeur peut procéder à une enquête pour acquérir du fait invoqué comme motif grave une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice. Il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 qu'une telle enquête doit être entamée sans délai et menée avec célérité<sup>34</sup>.

Lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave, prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours<sup>35</sup>.

### **1.1.2. Application**

Les personnes compétentes pour décider du licenciement pour motif grave au sein de AFH BELGIUM étaient à l'époque Mesdames B G et C , ainsi que cela ressort de la délégation de pouvoirs publiée aux annexes du Moniteur belge du 1<sup>er</sup> février 2019 et produite en pièce 15 du dossier de AFH BELGIUM. Ces trois personnes travaillent à Paris et n'ont donc pas de lien direct et quotidien avec le personnel du magasin de Bruxelles.

Ainsi qu'il ressort de l'exposé des faits et des pièces produites par les parties, ce n'est qu'à partir du mardi 12 mars 2019 que Mme G a commencé à être informée des faits et circonstances invoquées à titre de motif grave et qu'une enquête a été diligentée. Des informations complémentaires lui ont été communiquées par les courriels précités des 13 mars 2019 et par celui (de M. K ) du 14 mars 2019.

Le grief relatif à l'absence de remise d'un certificat médical dans le délai prévu par le règlement de travail vise un manquement qui s'est poursuivi jusqu'à la réception du certificat en date du 12 mars 2019.<sup>36</sup>

La connaissance suffisante des faits dans le chef de l'une des personnes compétentes pour décider du licenciement n'est intervenue qu'au plus tôt le mardi 12 mars 2019.

Le congé pour motif grave a été donné le jeudi 14 mars 2019, soit endéans le premier délai légal de trois jours ouvrables.

Les motifs du licenciement ont été notifiés par courrier recommandé du lundi 18 mars 2019, qui est le troisième jour ouvrable suivant le congé.

<sup>34</sup> Cass., 17 janvier 2005, n°S.04.0101.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>35</sup> Cass., 4 décembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 92.

<sup>36</sup> Comp. avec C. trav. Bruxelles, 15 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 423 : l'absence de justification de l'incapacité de travail constitue un manquement continu, qui perdure jusqu'à ce qu'il y soit mis fin.



Le double délai légal de trois jours ouvrables, prévu à l'article 35 précité, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est respecté.

Mme D ne fournit de son côté par le moindre élément de nature à prouver que l'une des personnes compétentes pour licencier aurait eu une connaissance suffisante des faits litigieux et des circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave, avant le 12 mars 2019.

En ce qui concerne les avertissements antérieurs, invoqués sous le point 4 de la lettre de notification du motif grave, ceux-ci ne peuvent plus, en tant que tels, justifier un congé pour motif grave mais ils peuvent être invoqués, comme c'est le cas en l'espèce, pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné<sup>37</sup>.

Le licenciement est donc régulier en la forme.

## 1.2. Quant au motif grave

### 1.2.1 En droit

#### 1.-

En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La partie qui invoque le motif grave doit en prouver la réalité<sup>38</sup>. Elle peut rapporter cette preuve par toutes voies de droit<sup>39</sup>.

Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait en lui-même accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave<sup>40</sup>.

La faute constitutive d'un motif grave 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 au contexte dans lequel il s'est déroulé<sup>41</sup>. L'appréciation du motif grave se fait *in concreto*, c'est-à-dire en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ils ont eu lieu.

<sup>37</sup> Cass. 16 décembre 1979, *J.T.T.*, 1981, p. 35.

<sup>38</sup> Article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978.

<sup>39</sup> Cass. 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 98.

<sup>40</sup> Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

<sup>41</sup> En ce sens, voyez notamment C. trav. Bruxelles, 15 mai 2012, RG n°2010/AB/1189, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).



La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 précité aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle ; elle s'étend à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>42</sup>.

Les parties au contrat de travail se doivent respect et égards mutuels (article 16 de la loi du 3 juillet 1978) et sont tenues d'une obligation d'agir de bonne foi (article 1134, al. 3 du Code civil). Le principe de loyauté réciproque exprimé par l'article 1134 du Code civil trouve une particulière raison d'être dans les relations contractuelles de travail dont l'essence même requiert une confiance mutuelle<sup>43</sup>. La loyauté dans la relation de travail est une valeur essentielle à la préservation du rapport de confiance entre parties.

## 2.-

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit les obligations du travailleur en cas d'incapacité de travail.

Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

En outre, si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur doit produire à ce dernier un certificat médical.

Sauf cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

Le jour de l'incapacité de travail constitue le premier jour du délai de deux jours ouvrables.<sup>44</sup>

Le travailleur qui viole son obligation d'information ou de production du certificat médical dans le délai prescrit ou qui se soustrait au contrôle médical, peut se voir refuser le bénéfice du salaire garanti (art. 31, § 3/1 de la loi du 3 juillet 1978).

Si la sanction prévue par la loi est la perte du salaire garanti, cela n'exclut pas que, selon les circonstances, le comportement du travailleur puisse constituer un motif grave<sup>45</sup>.

Le certificat médical sert à prouver l'incapacité de travail du travailleur, jusqu'à preuve du contraire, laquelle peut résulter d'un certain nombre d'éléments factuels, comme par exemple :

<sup>42</sup> Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 404.

<sup>43</sup> C. trav. Mons, 27 février 1997, R.G. n°11228, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>44</sup> M. DAVAGLE, « Incapacité de travail et inaptitude au travail... », 2017, p. 37.

<sup>45</sup> *ibidem*, p. 50.



- le fait que le travailleur, pendant la période couverte par le certificat, exerce une activité incompatible avec l'incapacité alléguée<sup>46</sup> ;
- la coïncidence anormale de la période d'incapacité de travail avec une période d'absence souhaitée<sup>47</sup>.

Le certificat médical n'a pas de force probante absolue<sup>48</sup>.

Le juge apprécie souverainement en fait la valeur probante<sup>49</sup> de certificats médicaux, pour autant qu'il ne viole pas la foi due à ces actes<sup>50</sup>.

Ce n'est pas parce que l'employeur n'a pas mandaté de médecin-contrôleur que la réalité de l'incapacité de travail ne pourrait être remise en cause, au moyen d'autres éléments<sup>51</sup>.

### 1.2.2. Application

#### a) Les absences successives non justifiées et l'envoi tardif du certificat médical

La charge de la preuve du manquement repose sur AFH BELGIUM et non sur Mme D s'agissant ici de la preuve d'un motif grave et non de la preuve du droit au salaire garanti.

Il est tout d'abord reproché à Mme D :

- de ne pas avoir informé son employeur de son absence les 7 et 9 mars 2019 ;
- d'avoir communiqué tardivement son certificat médical, en violation du règlement de travail.

Il n'est pas contesté que Mme D a téléphoné à son employeur (ou à un responsable du magasin, dont les parties ne précisent pas l'identité) le mercredi 6 mars 2019, pour prévenir de son absence.

<sup>46</sup> J.-C. OSSELAER, « Déontologie et contrôle médical », *Ors.*, 2003, p. 5 ; M. DELANGE, « Le certificat médical en droit du travail », *Ors.*, 2003, p. 13.

<sup>47</sup> M. DELANGE, *op. cit.*, p. 21 ; M. DAVAGLE, *op. cit.*, 2017, p. 31.

<sup>48</sup> M. DELANGE, *op. cit.*, p. 13.

<sup>49</sup> Le nouveau Code civil définit les concepts suivants en son article 8.1, 14° et 15° :

- valeur probante: la mesure dans laquelle un élément de preuve convainc le juge ;
- force probante: la mesure dans laquelle un mode de preuve fait preuve selon la loi et dans laquelle le juge et les parties sont liés par ce mode de preuve.

<sup>50</sup> Cass., 2 février 2009, n°S.08.0127.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be); Cass., 1<sup>er</sup> juin 1992, *C.D.S.*, 1993, p. 11. Dans son arrêt du 2 février 2009, la Cour de cassation, après avoir rappelé que le juge apprécie la valeur probante du certificat médical, pour autant qu'il ne viole pas la foi due aux actes, rejette le moyen du demandeur en cassation suivant lequel la cour du travail aurait dû considérer que le certificat médical avait la force probante d'un acte authentique, conformément aux articles 1319 et 1322 du Code civil et, du moins, faisait foi entre les parties conformément à l'article 1320 du Code civil.

<sup>51</sup> En ce sens : C. trav. Liège, 4 février 2002, R.G. n° 28.204/99 [www.juportal.be](http://www.juportal.be).



Les parties divergent sur le contenu exact de l'information alors donnée par Mme D à son interlocuteur.

La cour estime qu'il existe un doute à ce sujet : Mme D a-t-elle prévenu qu'elle serait absente pour l'ensemble de la semaine ou uniquement pour la journée du 6 mars 2019 ?

La seule indication reprise dans le courriel de Mme D à Mme G du 12 mars 2019<sup>52</sup> ne permet pas de considérer avec une certitude suffisante que Mme D n'aurait pas prévenu qu'elle serait absente pour l'ensemble de la semaine.

AFH BELGIUM ne produit pas d'autres éléments, comme par exemple une attestation de la personne s'étant entretenue avec Mme D le 6 mars 2019 et n'offre pas de rapporter la preuve du contenu de cette conversation.

Il ne peut être exclu que l'information n'ait pas été relayée correctement ni avec une précision suffisante.

Quant à la transmission du certificat médical, AFH BELGIUM soutient l'avoir réceptionné le 12 mars 2019, mais elle ne produit pas l'enveloppe sur laquelle devrait figurer le cachet de la poste, alors que le règlement de travail prévoit justement que ce cachet fait foi afin de vérifier si le travailleur s'est acquitté de son obligation de transmission dans le délai de deux jours ouvrables (article 3.7.1. du règlement de travail, version 1<sup>er</sup> mars 2019, pièce 2 de AFH BELGIUM).

L'on ne peut dès lors pas considérer que Mme D aurait envoyé tardivement son certificat médical, en violation du règlement de travail, alors qu'elle soutient l'avoir envoyé le mercredi 6 mars 2019, que AFH BELGIUM ne produit pas l'enveloppe sur laquelle doit figurer le cachet de la poste, outre qu'un retard de la poste dans la délivrance du courrier ne peut être exclu.

Ce premier grief n'est pas établi.

#### **b) Violation de l'obligation de loyauté envers l'employeur**

Concernant le grief relatif à la publication sur Instagram de photos et vidéos montrant que Mme D et sa collègue Mme MISSE NINA sont en vacances dans le sud de la France, ce qui établirait la fausseté de l'incapacité de travail et une forme de mépris affiché par ces travailleuses tant à l'égard de l'employeur que de ses collègues, la cour observe ce qui suit.

<sup>52</sup> Pièce 6 de AFH BELGIUM.



Mme M et Mme D collègues de travail au sein du même magasin à Bruxelles, se sont toutes deux rendues chez le même médecin, qui leur a délivré un certificat médical avec sortie autorisée (l'un daté du 4 mars 2019, l'autre du 6 mars 2019).

Celles-ci se sont absentes durant une même courte période, lors de laquelle elles se sont retrouvées toutes les deux en vacances dans le sud de la France, à une date proche de leurs anniversaires (9 mars et 15 mars), qu'elles ont célébré le 9 mars, ainsi que cela ressort de l'une des captures d'écran.

Tout ceci est révélateur d'une démarche concertée entre les deux travailleuses.

La coïncidence est plus que frappante, comme l'a relevé le premier juge : *« la coïncidence de la même période d'incapacité de travail sous couverture d'un certificat médical obtenu par le même médecin ne fait qu'abonder dans l'effective décision de ces deux collègues de se prendre des vacances dans le sud de la France pour fêter leur anniversaire respectif (comme il est mentionné sur une des vues) en totale contravention aux règles de loyauté devant exister dans les relations de travail ».*

Ces éléments permettent de présumer que Mme M et sa collègue Mme D se sont servies d'un certificat médical de complaisance pour prendre ensemble quelques jours de vacances, tout en étant payée par l'employeur via le salaire garanti et sans épuiser leurs jours de vacances.

Une telle attitude est déloyale et constitue un manquement grave.

Ce constat n'est pas remis en cause par le motif « thérapeutique » que Mme D invoque pour la première fois en degré d'appel, en s'appuyant sur deux attestations complémentaires de son médecin traitant qui lui aurait conseillé à l'époque de *« de voyager pour se changer les idées »*.<sup>53</sup> La cour n'est pas convaincue par cette tentative de justification *a posteriori* et pour les besoins de la cause.

Même s'il fallait admettre que Mme D se soit bien retrouvée en incapacité de travail, un autre élément déterminant justifie le licenciement pour motif grave.

Il s'agit du fait d'avoir posté sur le réseau social Instagram des vidéos/photos d'elle en vacances pendant cette période d'incapacité de travail, au vu et au su de sa hiérarchie, puisqu'elle ne conteste pas qu'un de ses responsables hiérarchiques (M. Di « Key Holder ») avait accès à son compte<sup>54</sup>.

<sup>53</sup> Pièces 15 et 22 de Mme D

<sup>54</sup> En page 31 de ses conclusions de synthèse, elle soutient qu'aucun autre membre des effectifs d'AFH BELGIUM n'était « ami » avec elle sur Instagram, affirmation qui paraît manifestement inexacte puisqu'à tout le moins Mme M, également membre des effectifs d'AFH BELGIUM, avait accès à ses publications.



Il est probable que, si un supérieur hiérarchique était invité à consulter ce compte, d'autres collègues y avaient également accès ; M. K. [redacted] atteste en ce sens que des employés sont frustrés de constater que Mmes D [redacted] et M [redacted] « postent leur photos de vacances sur les réseaux sociaux »<sup>55</sup>.

Mme D [redacted] devait savoir que les publications postées sur Instagram allaient, ou à tout le moins risquaient d'être révélées au sein de l'entreprise et qu'elles seraient perçues par sa hiérarchie comme une véritable provocation.

Ces publications ne sont pas innocentes ; elles ne résultent pas d'un acte anodin ni d'une maladresse.

Elles interviennent dans un contexte où :

- des rumeurs circulent quant à la volonté de Mme D [redacted] de se faire licencier avec indemnité (cf. e-mails de Mme D [redacted] du 12 mars 2019 et de Mme D [redacted] du 13 mars 2019) ;
- des employés se plaignent du fait que Mme D [redacted] se vante de partir en vacances pendant des périodes de maladie, sans pouvoir être inquiétée par son employeur (cf. e-mail de M. K. [redacted] du 14 mars 2019) ;
- les relations entre Mme D [redacted] et son employeur étaient manifestement tendues, au vu des nombreuses doléances exprimées par elle quelques semaines avant le licenciement et de l'avertissement du 11 décembre 2018.

Le fait d'avoir posté ces publications sur Instagram, dans ce contexte, démontre une forme assumée de mépris et de défiance envers l'employeur et un manque de respect aussi envers les collègues.

Il se déduit de ces publications que Mme D [redacted] voulait montrer qu'elle se jouait de son employeur et qu'elle « le cherchait », ce que confirment les indices (découlant des courriels précités de Mmes D [redacted] et D [redacted] suivant lesquels elle tentait de se faire licencier avec indemnité.

Une telle attitude viole gravement l'obligation de loyauté qu'un travailleur doit observer à l'égard de son employeur, brise la confiance devant présider à la relation de travail et justifie le licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Aucune indemnité de rupture n'est due.

L'appel sera dès lors déclaré non fondé.

---

<sup>55</sup> Pièce 13 de AFH BELGIUM.



## **2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

Le licenciement pour motif grave étant régulier et justifié, le licenciement est basé sur la conduite de Mme D [redacted] et n'est dès lors pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n°109.

## **3. Autres sommes réclamées par Mme D [redacted]**

### **3.1.-**

Mme D [redacted] réclame le paiement de la rémunération de deux journées de travail entamées, à savoir les 30 mai 2018 et 2 novembre 2018. Cette demande a été rejetée par le tribunal au motif que Mme D [redacted] ne prouvait pas qu'une cause indépendante de sa volonté l'aurait empêchée de poursuivre sa journée de travail ; le tribunal estime que l'employeur a fait une juste application de l'article 27, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Mme D [redacted] demande la réformation du jugement sur ce point et soutient que pour ces deux journées, ses absences ont été renseignées comme « justifiées » sur ses fiches de paie et qu'elle a donc droit à la rémunération pour l'entièreté de la journée.

AFH BELGIUM conteste cette demande : le 30 mai 2018, Mme D [redacted] a quitté le magasin suite à une altercation avec un supérieur ; pour le reste, elle ne démontre pas avoir été en incapacité de travail ni avoir été autorisée à quitter son travail.

La cour observe que, pour la journée du 30 mai 2018, il ne ressort pas de la fiche de paie de mai 2018 que des heures seraient reprises comme « *absence justifiée* » (seules des journées entières le sont). De plus, Mme D [redacted] ne produit aucune pièce pour établir qu'elle a dû quitter le travail pour des raisons indépendantes de sa volonté. Elle n'établit dès lors pas son droit à la rémunération.

Pour la journée du 2 novembre 2018, 2,25 heures ont été payées tandis que le solde de 3,75 heures ont été renseignées comme « *absence justifiée non payée* ». Rien ne permet de dire, sur la base de cette seule indication, que Mme D [redacted] aurait quitté le travail pour un motif indépendant de sa volonté. Elle ne produit pas à son dossier de certificat médical pour permettre de trancher la contestation<sup>56</sup>.

Ce chef de demande est non fondé et le jugement sera confirmé sur ce point.

### **3.2.-**

Mme D [redacted] demande à la cour de condamner AFH BELGIUM à lui rembourser 194,49 euros nets, à majorer des intérêts depuis le 8 janvier 2019 ; cette somme correspond

<sup>56</sup> Voy. M. DAVAGLE, *op. cit.*, p. 9.



selon elle à une retenue sur salaire indûment effectuée après que le SPF Finances ait informé l'employeur de la mainlevée de la saisie-arrêt.

AFH BELGIUM conclut à l'irrecevabilité de cette demande en raison de la tardiveté de l'appel, Mme D' n'ayant pas fait appel du jugement sur ce point dans sa requête d'appel.

Le jugement frappé d'appel a été signifié le 29 juin 2021.

Le délai pour former appel est d'un mois (art. 1057 C.J.) sous peine de déchéance (art. 860, al. 2, C.J.).

Mme D' a formé appel du jugement concernant ce chef de demande par ses conclusions déposées le 17 octobre 2023, date à laquelle le délai d'appel avait expiré.

L'appel sur ce point est tardif et donc irrecevable.

#### **4. Dépens**

Mme D' succombe intégralement en appel et sera condamnée aux dépens (art. 1017, C.J.).

#### **PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel de Mme D' irrecevable, pour tardiveté, en ce qu'il tend à la réformation du jugement concernant la demande de condamnation de AFH BELGIUM à lui restituer une somme de 194,49 euros qui aurait été retenue indûment dans le cadre d'une saisie-arrêt ;

Dit le surplus de l'appel de Mme D' recevable, mais non fondé ;

Confirme le jugement frappé d'appel en toutes ses dispositions ;

Condamne Mme D' aux dépens de l'appel, liquidés par AFH BELGIUM à 1.650 euros à titre d'indemnité de procédure et lui délaisse la contribution au fonds pour le financement de l'aide juridique de seconde ligne.

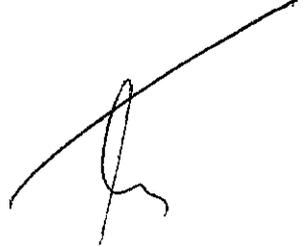


Cet arrêt est rendu et signé par :

Fr.-X. H. ...., conseiller,  
M. PC .....E, conseiller social au titre d'employeur,  
N. D ..... conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de G. C ..... greffier

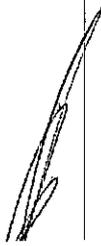
  
G. O

  
M. PC

  
Fr.-X. h

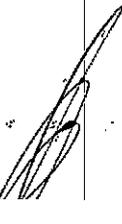
N. DE ..... conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer l'arrêt.

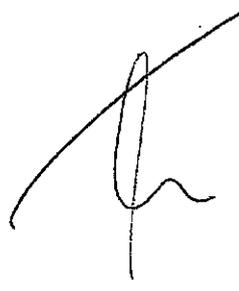
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Fr.-X. H. .... conseiller, M. P ..... conseiller social au titre d'employeur.

  
G. C

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 novembre 2023, où étaient présents :

Fr.-X. H. ...., conseiller,  
G. O ..... i, greffier

  
G. O

  
Fr.-X. f

