

numéro de répertoire

2023/

date du Jugement

27/10/2023

numéro de rôle

R.G. : 22/ 3582/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Septième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Madame M

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître B

, avocat, à 4000 LIEGE,
, et ayant comparu par Maître D

Contre :

LA S.A. AUX HIRONDELLES, (BCE: 0473.658.423),
Voie de l'Ardenne,79 à 4053 EMBOURG

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître L

, avocat, à 1081 KOEKELBERG,
et ayant comparu par Maître C

I. La procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **03/11/2022** ;
- les conclusions des parties ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **22/09/2023**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

Madame Justine M est engagée en qualité d'infirmière par la S.A. Aux Hirondelles, gestionnaire d'une maison de repos et de soins. Les parties signent un contrat de travail à durée indéterminée, à temps partiel, prenant cours le 03/01/2022.

L'article 7 de ce contrat précise que le travailleur reconnaît avoir reçu une copie du Règlement de travail.

Le Règlement de travail dispose, sous le titre « Contrôle médical » :

«L'employeur a le droit de faire procéder à un contrôle médical au domicile du travailleur. A cet égard, le travailleur se tient à disposition du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur pendant une période de quatre (04) heures consécutives de 11.00 à 15.00 heures et ce durant toute la période d'incapacité de travail».

Si le travailleur est absent lors du contrôle médical, l'employeur est en droit de refuser de payer le salaire garanti à partir de la date de la visite à domicile du médecin-contrôleur, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation ».

Sous le titre « Perte de salaire garanti », le Règlement de travail précise encore :

« Dans le cadre d'une incapacité de travail, le membre du personnel perdra son salaire garanti dès lors qu'il:

- *omet d'informer l'employeur immédiatement et on tout cas avant la prise de cours de son service;*
- *omet de présenter le certificat médical dans le délai prescrit :*
- *se soustrait au contrôle effectué par le médecin-contrôleur.*

La sanction, soit la perte du salaire garanti, s'applique aux jours qui précèdent l'information, la remise d'un certificat médical ou le contrôle. A partir du moment où le membre du personnel informe, produit le certificat médical, ou se soumet au contrôle, il recouvre son droit au salaire garanti pour les jours d'incapacité à dater de cette information, de cette remise ou du contrôle. Cette sanction n'aura pas à s'appliquer pas en cas de force majeure ou si des motifs légitimes sont avancés par le travailleur. Il s'agit chaque fois d'une situation de fait qui devra être évaluée au cas par cas ».

2.

Madame M ... démissionne, par courrier du 11/04/2022, moyennant la prestation d'un préavis de deux semaines.

Elle est incapacité de travail du 21/04/2022 au 29/04/2022, les sorties étant autorisées.

3.

Le 22/04/2022, la S.A. aux Hirondelles mandate un médecin-contrôle, qui se présente au domicile de Madame M/ ... , le jour-même, à 14h45. L'intéressée est absente, un avis de passage est déposé.

Le jour-même, à 17h19, Madame M. ... adresse un courriel à une dame G ... pour lui signaler son absence à son domicile lors du passage du médecin et son ignorance quant à l'obligation de rester à son domicile, selon le Règlement de travail. Elle précise que son certificat médical autorise les sorties.

Le 05/05/2022, Madame M/ ... adresse un courriel à son ancien employeur, pour l'inviter à lui payer le salaire garanti du mois d'avril 2022, précisant ne jamais avoir été mise en possession du Règlement de travail, et de la période d'astreinte au domicile imposée.

4.

Madame M. sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui verser une somme de 1 623,38 euros bruts à titre de salaire garanti pour le mois d'avril 2022, à majorer des intérêts au taux légal à dater de la rupture du contrat, outre la condamnation aux dépens.

En substance, elle soutient qu'elle peut faire valoir un «cas de force majeure», ou encore un «motif légitime», à savoir s'être rendue à l'école pour aller chercher sa fille.

Elle soutient que c'est de «façon abusive» qu'elle aurait été empêchée de se soumettre à un contrôle médical ultérieur, telle qu'elle l'a demandé au médecin contrôleur.

La S.A. aux HIRONDERLLES entend dire la demande non-fondée et postule la condamnation de la demanderesse aux dépens.

En substance, elle soutient que Madame M. s'est soustraite au contrôle médical, sans motif légitime, ce qui exclut le paiement du salaire garanti, conformément aux dispositions légales et contractuelles concernées. En tout état de cause, elle n'apporte pas la preuve du motif légitime qu'elle invoque. Enfin, elle précise que le médecin-contrôleur n'avait aucune obligation légale de reconvoquer l'intéressée.

III. La compétence et la recevabilité

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Madame M. étant occupé sur le territoire de Liège (Chaudfontaine).

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

IV. L'analyse

a. Les principes juridiques applicable : la perte du salaire garanti

1.

En vertu de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

§ 1^{er} L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

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

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 produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les 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.

§ 2/1

Par dérogation au § 2, alinéas 2 et 3, le travailleur n'est pas tenu, trois fois par année calendrier, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail. Le cas échéant, il communique immédiatement à l'employeur l'adresse où il séjourne durant ce premier jour d'incapacité de travail, à moins que cette adresse corresponde à sa résidence habituelle connue de l'employeur.

Les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs au 1^{er} janvier de l'année calendrier au cours de laquelle survient l'incapacité de travail, peuvent déroger à l'alinéa 1^{er} par convention collective de travail ou par règlement de travail.

§ 3

En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

²[Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

§ 3/1

Le travailleur qui:

- *en violation du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;*
- *en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;*
- *en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.*

« ... ».

Ainsi, il résulte de cette disposition que le travailleur ne peut pas refuser de recevoir ni de se laisser examiner par un médecin mandaté et payé par l'employeur, sauf motif légitime.

L'exposé des motifs de la Loi sur le statut unique précise que¹ :

« Hormis le cas o pour un motif légitime, il en est empêché, comme par exemple l'hospitalisation ou le fait de se rendre à la consultation de son médecin traitant, l'absence du domicile ou de la résidence durant la partie de journée indiquée peut être considérée comme une soustraction au contrôle ».

Ainsi, dans l'esprit du législateur, le « motif légitime » permettant de se soustraire (exceptionnellement) au contrôle médical est en réalité un motif d'ordre médical.

L'employeur qui veut être dispensé de l'obligation de paiement du salaire garanti à un travailleur en incapacité de travail qui ne se soumet pas au contrôle doit apporter la preuve de la réalité et de la régularité de la procédure de contrôle².

¹ Doc.Parl., Chambre, 2013-2014, n° 3144/001, 35

² Ors. 2014 (reflet), liv. 10, 28; Or. 2014 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 9, 258

b. L'application des principes au cas d'espèce

1.

Il n'est pas contestable que le Règlement de travail est opposable à Madame M/

Le contrat de travail, signé par elle le 20/12/2021, dispose expressément qu'elle reconnaît avoir reçu une copie du Règlement de travail (article 7 du contrat).

Madame M. ne conteste plus ne pas avoir reçu une copie du Règlement de travail ; elle le produit d'ailleurs dans son dossier de pièces.

Ce Règlement prévoit expressément :

a. *Contrôle médical.*

Art. 1 Chaque travailleur qui est en incapacité de travail accepte le contrôle que l'employeur estime nécessaire. Le refus de se laisser examiner constitue une faute grave.

Art. 2 L'employeur a le droit de faire procéder à un contrôle médical au domicile du travailleur. A cet égard, le travailleur se tient à disposition du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur pendant une période de quatre (04) heures consécutives de 11.00 à 15.00 heures et ce durant toute la période d'incapacité de travail.

Art. 3 En cas de contrôle médical, celui-ci a lieu, en principe et en premier lieu, au domicile du travailleur ou au lieu de résidence qu'il aura communiqué à son employeur. Tout travailleur qui réside à une autre adresse durant son incapacité de travail est dès lors tenu de communiquer immédiatement cette adresse à l'employeur. Si le travailleur est absent lors du contrôle médical, l'employeur est en droit de refuser de payer le salaire garanti à partir de la date de la visite à domicile du médecin-contrôleur, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

Le médecin-contrôleur remet, en principe sur-le-champ, ses constatations écrites au travailleur. Il y joint un exemplaire de la déclaration d'indépendance. Si nécessaire, le médecin-contrôleur peut consulter le médecin qui a délivré le certificat médical ou effectuer des examens complémentaires avant de remettre, le plus rapidement possible, ses constatations au travailleur ».

Dès lors, Madame M. : savait ou devait savoir qu'en cas d'Incapacité de travail, elle était susceptible de recevoir la visite de la médecine de contrôle, à son domicile ou à une adresse communiquée à son employeur, entre 11h00 et 15h00, durant toute la période d'incapacité.

Il est démontré et non contesté que le médecin-contrôleur s'est présenté au domicile de l'intéressée, le 22/04/2022 à 14h45 ; Madame M. était absente.

Ainsi, il est établi que Madame M. s'est soustraite au contrôle médical initié par son employeur, lequel s'est réalisé dans les heures d'astreinte contractuellement prévues.

2.

Le Règlement de travail prévoit une sanction en cas de soustraction au contrôle médical, à savoir :

La sanction, soit la perte du salaire garanti, s'applique aux jours qui précèdent l'information, la remise d'un certificat médical ou le contrôle. A partir du moment où le membre du personnel informe, produit le certificat médical, ou se soumet au contrôle, il recouvre son droit au salaire garanti pour les jours d'incapacité à dater de cette information, de cette remise ou du contrôle. Cette sanction n'aura pas à s'appliquer pas en cas de force majeure ou si des motifs légitimes sont avancés par le travailleur. Il s'agit chaque fois d'une situation de fait qui devra être évaluée au cas par cas. La sanction de la soustraction au contrôle médical est la perte du salaire garanti dès que l'employé de soustrait au contrôle médical

À titre de motif légitime à son absence au domicile, lors du contrôle, Madame M. indique qu'elle devait aller chercher sa fille à l'école.

Alors qu'elle n'apporte pas la preuve de cette information, ni de précisions (quel âge à sa fille, l'école est-elle proche de son domicile,... ?), il ne s'agit pas d'un motif légitime justifiant une absence lors des heures d'astreinte prévues par le Règlement de travail.

En effet, le travailleur doit s'organiser pour se conformer aux obligations imposées par son employeur, y compris lors d'une période d'incapacité de travail, s'il souhaite conserver son salaire garanti. Les contraintes parentales ne sont pas un motif légitime pour se soustraire à la contrainte imposée par le Règlement de travail, sauf cas particulier/exceptionnel, ce qui n'est pas établi en l'espèce.

3.

Madame M. soutient que son employeur a adopté un comportement abusif, en refusant de l'autoriser à être examinée par son médecin-contrôleur, après le passage échoué à son domicile.

En effet, le jour même du passage du médecin, Madame M. contacte le secrétariat du médecin-contrôle, qui la renvoie vers son employeur. Ainsi, le 22/04/2022 à 17h19, elle écrit un courriel à Madame G. On ignore la réponse donnée à ce courriel.

Aucune disposition contractuelle, légale ou réglementaire n'impose à l'employeur de convoquer ultérieurement son travailleur, lorsque ce dernier n'est pas présent lors du passage à domicile du médecin-contrôle.

Cependant, le Règlement de travail prévoit une sanction de perte du salaire garanti lorsque le travailleur se soustrait au contrôle, tandis que cette sanction prend fin « A partir du moment où le membre du personnel informe, produit le certificat médical, ou se soumet au contrôle ».

Ainsi, lorsque Madame M. contacte son employeur, le jour-même du contrôle échoué, elle informe son employeur qu'elle entend se soumettre au contrôle. En refusant de lui laisser une nouvelle chance d'être contrôlée par son médecin, l'employeur abuse de son droit, puisqu'il la prive de la possibilité de prouver la réalité de son incapacité de travail.

Le Règlement de travail constitue une convention entre parties, auxquels s'imposent le prescrit de l'article 5.73 du Code civil :

Le contrat doit être exécuté de bonne foi.

En vertu de l'alinéa 1^{er}:

1° chacune des parties doit, dans l'exécution du contrat, se comporter comme le ferait une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances;

2° nul ne peut abuser des droits qu'il tire du contrat.

Toute dérogation au présent article est réputée non écrite.

Ainsi, dès le jour du contrôle, la sanction de refus du salaire garanti ne pouvait être mise en œuvre par l'employeur puisque Madame M. démontre avoir eu la volonté de se soumettre au contrôle.

La contrainte physique imposée par l'employeur, à savoir rester à son domicile pour rendre le contrôle médical possible, durant 4 heures par jour, lui impose une certaine souplesse dans l'appréciation de chaque situation.

Certes, Madame M. ne fait état d'aucun motif légitime pour justifier de son absence lors du contrôle à domicile. Toutefois, elle a fait preuve de bonne volonté et de diligence lorsque, deux heures après le passage du médecin, elle s'en inquiète auprès de son employeur, à fortiori vu la sortie autorisée lors de son incapacité de travail.

Partant, la demande est fondée.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit fondée,

Ce fait,

Condamne la S.A. aux Hirondelles à payer à Madame Justine M. le salaire garanti pour le mois d'avril 2022 soit la somme de 1 623,38 euros bruts, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 01/05/2022.

Condamne la S.A. aux Hirondelles aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 600,00 euros en faveur de la partie demanderesse, ainsi que la somme de 24 euros représentant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Autorise la S.A. aux Hirondelles à cantonner les sommes dues.

AINSI Jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

D

Juge, président la chambre,

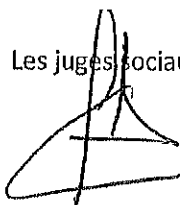
J

Juge social employeur,

F

Juge social employé, (imp. de signer Art. 785CJ).

Les juges sociaux,

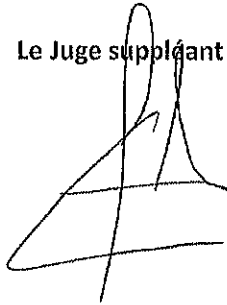
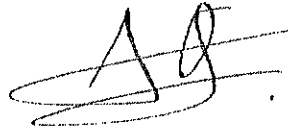
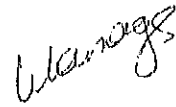


La Présidente,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 27/10/2023
par A' Juge suppléant, assisté(e) de W. Greffier,

Le Juge suppléant et le Greffier,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.A stylized, handwritten signature in black ink, featuring a large, bold 'A' shape followed by a series of loops.A handwritten signature in black ink, written in a cursive style, appearing to read 'Wanngs'.

