



Numéro de rôle : 21/1996/A
Numéro de répertoire : 9223/22
Chambre : 2ème
Parties en cause : Thérèse S' (c/ SCRL MAXINET- CENTRE
Jugt définitif : salaire garanti ; règlement de travail prévoyant des heures de présence au domicile

Expédition

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

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
12 décembre 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/1996/A Jugement du 12 décembre 2022

La 2^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Madame Thérèse S** . NN
domiciliée à _____

partie demanderesse, comparaisant par Maître H. _____, Avocat
remplaçant Maître HC _____ Albert, avocat à 6280 Gerpinnes,

Contre : **La SCRL MAXINET CENTRE** dont le siège social est sis
Rue de Robinao, 82 à 7130 BINCHE

Inscrite à la BCE sous le n°0889.037.563

partie défenderesse représentée par Maître R _____ Avocat remplaçant
Maître G _____ l, avocat à 7170 Manage,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 18 novembre 2022,
- l'ordonnance rendue le 8 février 2021 en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire ,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 18 octobre 2021
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit au greffe le 20 décembre 2021,
- l'ordonnance rendue le 6 janvier 2022 en application de l'article 748 du Code judiciaire,
- les conclusions de synthèse de la demanderesse transmises par e-deposit le 20 janvier 2022,
- les conclusions de synthèse après 748 prises pour la défenderesse transmises par e-deposit le 8 février 2022 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 14 novembre 2022.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/1996/A Jugement du 12 décembre 2022I.OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions après l'ordonnance 748,¹ a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer à la demanderesse :

- **795,96 € bruts**, à titre de salaire garanti,
- Les intérêts légaux sur cette somme à dater du 8 juillet 2020, puis les intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement
- les dépens de l'instance liquidés à 620 €.

II.LES FAITS

Madame S (ci-après la demanderesse) est entrée au service de la SCRL MAXINET-CENTRE (auparavant dénommée « SINET-CENTRE SCRLFS ») le 22 avril 2010 en qualité d'aide-ménagère dans le cadre d'un « contrat de travail titres-services » à durée indéterminée conclu entre les parties le 20.04.2010 (voir pièce 1 du dossier de la demanderesse).

L'avenant au contrat de travail (conclu le 20.04.2010 également) prévoit un régime de travail de 30h par semaine.

Le 24 juin 2020, la demanderesse a communiqué à la SCRL MAXINET-CENTRE un certificat médical dressé par le Docteur N qui atteste d'une incapacité de travail dans le chef de la travailleuse du 24.06.2020 au 08.07.2020. Le Docteur N précise, comme cause de l'incapacité, un test PCR de COVID positif (voir pièce n°2 du dossier de la demanderesse).

Un courrier recommandé daté du 2 juillet 2020 a été adressé par Madame Isabelle C directrice de la SCRL MAXINET-CENTRE, à la demanderesse, dont le libellé est le suivant (voir pièce 4 du dossier de la demanderesse) :

« Ce matin un médecin conseil est passé à votre domicile pour un contrôle, vous étiez absente. En certificat du 24 juin au 8 juillet 2020 en raison d'un test COVID positif, vous n'étiez pas sensée quitter votre domicile. Le contrôle n'ayant pu avoir lieu, je vous informe qu'il n'y aura pas de salaire garanti pendant la période couverte par le certificat. »

Par courrier du 9 septembre 2020, le conseil de la demanderesse a contesté le refus de paiement du salaire garanti en précisant que la demanderesse ne n'était pas soustraite au contrôle, qu'il n'y avait pas d'obligation de passer sa quarantaine à son domicile, que sa cliente était chez sa soeur et que le médecin contrôleur n'avait pas laissé d'avis de passage (voir pièce n°5 du dossier de la demanderesse).

¹ Conclusions qui ont été déposées à l'audience du 14 novembre 2022. Les conclusions transmises par e-deposit le 20 janvier 2022 ne semblent pas être les dernières conclusions de synthèse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/1996/A Jugement du 12 décembre 2022

Par mail du 9 septembre 2020, la société défenderesse a maintenu son point de vue estimant que la demanderesse s'était volontairement soustrait au contrôle.

Chacune des parties restant sur sa position, la requête introductive de l'instance a été transmise au greffe le 18 novembre 2022.

III. DISCUSSION.

Sur le plan de la procédure

Conformément à l'article 748 bis du Code judiciaire, les dernières conclusions doivent prendre la forme de conclusions de synthèse et le juge n'est tenu de répondre qu'aux moyens repris dans les dernières conclusions.

Suite à la production de nouvelles pièces, il a été fait droit à la requête de la demanderesse sur pied de l'article 748 du Code judiciaire et une ordonnance a été rendue en application de l'article 748 du Code judiciaire le 6 janvier 2022 pour permettre à la demanderesse de prendre des conclusions suite aux nouvelles pièces de la défenderesse : des délais pour conclure ont été fixés pour le 21 janvier 2022 pour la demanderesse et pour le 7 février 2022 pour la défenderesse.

A l'audience du 14 novembre 2022, le Tribunal a interpellé le conseil de la demanderesse sur l'exemplaire des conclusions qu'il devait prendre en compte : les conclusions transmises par e deposit le 20 janvier 2022 sont identiques à celles déposées le 18 octobre 2021.

Le conseil de la demanderesse a déposé à l'audience du 14 novembre le bon exemplaire des conclusions de synthèse intitulées « conclusions après ordonnance 748 CJ. » Le conseil de la défenderesse a confirmé avoir reçu dans les délais visés par l'ordonnance 748 le bon exemplaire des conclusions.

Le Tribunal tient donc compte des derniers écrits de conclusions après 748, vu l'accord des parties sur ce dépôt.

Quant fond.

En droit : dispositions légales concernant le salaire garanti

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel que complété par la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique, dispose que :

« § 1er. 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.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/1996/A Jugement du 12 décembre 2022

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.

§ 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.

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.²

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 1er, 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.*

§ 4. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé au § 2, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité. A partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

² Ce point a été ajouté par la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique, entrée en vigueur : 01-01-2014. Cette mesure a été décidée en compensation de la suppression du jour de carence des ouvriers.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/1996/A Jugement du 12 décembre 2022

§ 5. Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. La décision qui découle de cette procédure d'arbitrage est définitive et lie les parties.

Dans les deux jours ouvrables après la remise des constatations visées au § 4 par le médecin-contrôleur, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre, qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et qui, dans la mesure où un accord sur la désignation du médecin-arbitre ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi précitée. L'employeur peut donner au médecin-contrôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur, sont à charge de la partie perdante. Le Roi fixe les frais de la procédure.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur en sont avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste.

§ 6. Sans préjudice de la disposition prévue au § 4, la rémunération prévue aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12 est due pour la période d'incapacité de travail du travailleur reconnue suite à la résolution du litige.

§ 7. Le Roi peut, après avis de l'organe paritaire compétent, fixer une procédure d'arbitrage qui déroge aux dispositions du § 5.

§ 8. Pour les employeurs et leurs travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Roi peut fixer une procédure qui déroge aux dispositions du § 2. »

Depuis le 1^{er} janvier 2014, une CCT ou un règlement de travail peut donc contraindre le travailleur à être présent une partie de la journée pour permettre la visite du médecin contrôleur, soit à son domicile, soit à un autre endroit communiqué à l'employeur. Dans cette hypothèse, les travailleurs doivent avoir été avertis de la modification du règlement de travail à défaut l'obligation d'être présent ne leur est pas opposable (voir C.Trav. Mons 12 mars 2019, Ch.DS. 2021, p. 347, cité par VAN EECKHOUTTE, Compendium social, Droit du Travail, 2022-2023, T.2, p. 2256).

Dans un arrêt du 7 mai 2014,³ la Cour du travail de Bruxelles rappelle les règles en matière de preuve lorsqu'une incapacité de travail est justifiée par un travailleur et que l'employeur fait effectuer un contrôle ; c'est à l'employeur à vérifier que le médecin contrôleur a bien respecté la procédure mise en place par la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine du contrôle et l'arrêté royal du 18 juillet 1991. A défaut de dépôt d'un avis de passage permettant au travailleur de donner suite à une convocation, l'employeur reste tenu au paiement du salaire garanti.

³ C.Trav. Bruxelles 7 mai 2014, R.G. n°2012/AB/684 sur www.terralaboris.be et le commentaire de cet arrêt sur le site de terralaboris.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/1996/A Jugement du 12 décembre 2022

Application.

Le règlement de travail de la défenderesse prévoit en son article 4.2 une obligation pour le travailleur de rester à son domicile ou à un autre lieu de convalescence communiqué par le travailleur et la sanction de la privation du salaire garanti en cas de refus de contrôle.

Le règlement de travail de la défenderesse⁴ précise en son article 4.2, que :

-« (...) *Sauf disposition contraire au niveau sectoriel ou dans une convention collective d'entreprise, le travailleur doit rester à son domicile ou dans un autre lieu de convalescence communiqué par le travailleur entre 14H et 16H pendant les jours de son incapacité de travail.* »

-« *Le travailleur qui, d'une manière générale, refuse ou empêche le contrôle par l'employeur perd le droit au salaire garanti à partir du jour de la première visite de contrôle à laquelle le travailleur était convoqué ou à partir de la première visite du médecin-contrôleur à domicile.* »
(c'est le Tribunal qui souligne ici en gras).

La société défenderesse expose que la demanderesse a signé un récépissé du règlement de travail le 21 octobre 2010 (lors de son engagement) et le 12 mars 2014 (voir pièce 3 du dossier de la défenderesse). On peut supposer que le règlement de travail a été modifié suite à l'ajout au §3 de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 par la loi sur le statut unique.

La demanderesse était donc censée connaître ses obligations en cas d'incapacité de travail et plus spécifiquement celles devant permettre le contrôle par le médecin contrôleur.

Il résulte de la pièce n°6 du dossier de la société défenderesse que le médecin contrôleur s'est présenté au domicile de la demanderesse le 2 juillet 2020 à 10H20. Il a indiqué sur son document « *Patient absent. 3 grilles fermées avec de grosses chaînes et 3 gros cadenas. Volet fermé. Vive les vacances* ».

Au dos de ce document, il a été noté :

« Visite à domicile à 10H20. L'intéressé ne pouvait conformément la règle, pas quitter son domicile. Etant absent le 02/07/2020, il n'a pas été convoqué.

Bonjour,

Les volets sont fermés et il y a des cadenas sur les barrières.

Mme S _____ n'a pas été vue par les voisins depuis plus d'une semaine. Cordialement.

Imane ».

Cela étant, le Tribunal relève que :

- Le certificat d'incapacité de travail transmis le 24 juin 2020 par la demanderesse ne précise pas si les sorties sont autorisées ou interdites.

⁴ Voir pièce 19 du dossier de la défenderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/1996/A Jugement du 12 décembre 2022

- Le médecin contrôleur s'est présenté au domicile, le 2 juillet 2020, à 10H20, soit en dehors des heures de présence prévues dans le règlement de travail de la défenderesse (voir ci-dessus : la présence est requise entre 14 et 16 heures).
- Le médecin contrôleur n'a pas remis d'avis de passage en affirmant que la travailleuse était partie en vacances. Les considérations émises par ce médecin sont déplacées et ne justifient pas l'absence de remise d'un avis de passage.
- En tout état de cause, l'incapacité ayant débuté le 24 juin 2020 et le passage du médecin ayant eu lieu le 2 juillet 2020, le salaire garanti est dû pour la période antérieure à la visite du médecin contrôleur.
- L'employeur a voulu faire effectuer un contrôle de l'incapacité de travail suite aux rumeurs des collègues de la demanderesse.⁵

Le travailleur en incapacité de travail n'est pas obligé de répondre aux sollicitations de son employeur ; sa seule obligation est de ne pas se soustraire volontairement au contrôle médical que l'employeur est en droit activer même en cas d'incapacité objective de travailler en raison d'un test PCR positif au Covid.

En l'espèce, compte tenu de l'absence de preuve du dépôt d'un avis de passage par le médecin contrôleur, la demanderesse a droit au salaire garanti pour la période du 24 juin au 8 juillet 2020.

Il y a eu une faute du médecin-contrôleur. Ce n'est pas vraiment à la travailleuse à subir la faute du médecin-contrôleur, même si elle n'a pas communiqué son adresse de résidence. La procédure de contrôle n'ayant pas été respectée, l'employeur n'est pas déchargé de son obligation de payer le salaire garanti (voir C.Trav. Bruxelles 7 mai 2014, cité ci-dessus).

Toutes les autres considérations de droit ou de fait émises par la société défenderesse sont non pertinentes. L'employeur n'est pas garant du respect des mesures fédérales sanitaires (respect de la quarantaine) et ne peut pas attendre de la travailleuse de rester joignable sur son GSM durant la période couverte par certificat médical.

Quant au montant du salaire garanti, c'est à juste titre que la société défenderesse invoque, à titre subsidiaire, que le montant du salaire garanti s'élève à 739,82 € bruts (et non 795,96 € bruts) dès lors que la deuxième semaine d'incapacité de travail est rémunérée à concurrence de 85,88 % (article 52 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 ; articles 3 et 4 de la CCT 12 bis).⁶ Le calcul effectué en page 14 des conclusions de synthèse de la société défenderesse est correct.

La partie défenderesse succombant doit être condamnée aux dépens de l'instance. La demanderesse a liquidé ses dépens à 620 € comprenant l'indemnité de procédure (montant de

⁵ Les intentions de l'employeur sont davantage de satisfaire le mécontentement et colportages de certaines travailleuses qui auraient vu sur Facebook que la demanderesse était en vacances en France durant sa quarantaine : voir les attestations, pièces n°10 à 14 du dossier de l'employeur).

⁶ Le Tribunal note que dans ses conclusions de synthèse transmises par e-deposit le 20 janvier 2022, le conseil de la demanderesse a retenu le montant calculé par la défenderesse, soit 739,82 € mais n'a plus repris ce montant dans ses conclusions après 748 déposées à l'audience.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°21/1996/A Jugement du 12 décembre 2022

base indexé au 1^{er} novembre 2022 pour les demandes comprises entre 750 € et 2.500 €) et la contribution de 20 € au fonds budgétaire.

Il n'y a aucune raison de limiter l'indemnité de procédure au montant minimal en l'absence de caractère soit disant déraisonnable de la situation à laquelle Madame STOCKBROEKX aurait exposé son employeur.

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

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après déterminée,

Condamne la partie défenderesse, à payer à la partie demanderesse la somme de 739,82 € bruts, à titre de salaire garanti, à augmenter des intérêts légaux à dater du 8 juillet 2020, puis des intérêts judiciaires ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à la somme de 620 € englobant 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017).

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Ainsi rendu et signé par la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme N. M.
M. B
M.M./
M. M

M.

M.

Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.

B.

M

Et prononcé à l'audience publique du **12 décembre 2022** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M. Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. M. Greffier.

Le Greffier,

M.

La Vice-Présidente,

M