



Numéro du répertoire 2021/2851
Date du prononcé 1^{er} décembre 2021
Numéro du rôle 2018/AB/1010
Décision dont appel 17/7178/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002443562-0001-0014-01-01-1



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

La S.A. BRUXIS, inscrite auprès de la Banque carrefour des Entreprises sous le n° 0875.140.037 et dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, rue Ter Plast 3,
partie appelante,
représentée par Maître

contre

Madame M

partie intimée,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sa Bruxis contre le jugement contradictoire prononcé le 5 novembre 2018 par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/7178/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 13 décembre 2018 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 3 novembre 2021 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.



I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet d'obtenir la condamnation de la sa
Bruxis :

1° au paiement de la somme de 1.831,34 euros brut à titre de salaire garanti, à majorer des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires et des dépens, en ce compris les frais d'inscription de la présente cause à hauteur de 20'euros ;

2° à la délivrance de divers documents sociaux relatifs aux demandes et rectifiés conformément au jugement à intervenir moyennant le paiement d'une astreinte de 25 euros par jour de carence et par document manquant à partir du 31^{ème} jour suivant le jour de la signification du jugement.

Par jugement du 5 novembre 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« DECLARE la demande recevable et, au stade actuel, largement fondée,

CONDAMNE la société au paiement de la somme de 1.831,34 € (...) brut à titre de salaire garanti, à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens, en ce compris les frais d'inscription à hauteur de 20 € ;

RESERVE A STATUER quant aux autres chefs de demande ;

RENVOIE la cause à l'audience du 17 décembre 2018 à 13h30 (salle 0.5) pour une durée de 20 minutes ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de réformer le jugement entrepris et :

-Déclarer la demande originaire de madame M non fondée et la débouter de tous ses chefs de demande ;



-S'agissant des dépens des deux instances :

°A titre principal, condamner madame M aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, majorés des intérêts judiciaires ;

°A titre subsidiaire, l'indemnité de procédure ne devra pas être mise à la charge de la SA BRUXIS étant donné que madame M est défendue par un syndicat ;

°A titre infiniment subsidiaire, ordonner la compensation des dépens entre les parties ;

°A titre plus qu'infiniment subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure au minimum légal.

Madame M sollicite de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il condamne la sa Bruxis à lui payer la somme de 1.831,34 euros bruts à titre de salaire garanti, à majorer des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires et des dépens, en ce compris les frais d'inscription à hauteur de 20 euros.

Elle demande par ailleurs que la sa Bruxis soit condamnée à délivrer la fiche fiscale relative aux demandes et rectifiée conformément à l'arrêt moyennant paiement d'une astreinte de 25 euros par jour de carence à partir du 31^{ème} jour suivant le jour de signification de l'arrêt.

A titre subsidiaire, elle sollicite si la Cour devait la débouter, que chacune des parties supporte ses propres dépens.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande que l'indemnité de procédure ne soit allouée qu'en appel et soit limitée à l'indemnité minimale.

Il ressort des conclusions déposées par madame M que celle-ci admet avoir reçu durant la procédure d'appel la somme nette de 1.599,82 euros nets de la sa Bruxis ainsi que les fiches de paie rectifiées. L'instruction faite à l'audience a mis en évidence que ce montant versé en raison du caractère exécutoire du jugement dont appel, correspondait au montant brut réclamé de 1.831,34 euros.

IV. EXPOSE DES FAITS

La sa Bruxis exploite une maison de repos et de soins à l'enseigne « Résidence Les Colibris » située à Laeken.

Madame Mi a été engagée le 17 juin 2016 par la sa Bruxis dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée (durée de 6 mois) pour effectuer des prestations de commis de cuisine, aide-cuisinier et personnel d'entretien à raison de 27 heures par semaine en régime 6 jours par semaine.



L'article 8 dudit contrat est libellé comme suit :

« L'employé(e) s'engage par la présente, en cas d'absence résultant d'une incapacité de travail, à avertir son employeur, au besoin par téléphone, dès le premier jour ouvrable de cette incapacité et à lui fournir dans les deux jours ouvrables à compter du début de l'incapacité (en possession de l'employeur sous 48 heures), un certificat médical attestant l'incapacité de travail, indiquant la durée de celle-ci et l'impossibilité ou non de sortie. Un non-respect de ces conditions de forme et de délais ne donnera pas lieu au paiement d'un salaire garanti.

Conformément aux dispositions légales, l'employé (e) se soumettra éventuellement à la visite d'un médecin désigné par l'entreprise ».

L'article 13 du contrat de travail stipule : *« En cas de congé de maladie ou d'accident ordinaire de plus de 3 jours, avec sortie autorisée, l'employé(e) devra impérativement et spontanément se présenter au lieu de travail le 3e jour pour contrôle médical , après avoir cependant pris rendez-vous au préalable avec son employeur, la procédure complète pour prétendre au salaire garanti étant prévue par le règlement de travail ».*

Madame M a été en incapacité de travail durant les périodes suivantes (déterminées sur base des pièces déposées aux dossiers des deux parties):

- du 19 juillet 2016 au 24 juillet 2016;
- du 10 août 2016 au 14 août 2016 ;
- du 17 août 2016 au 21 août 2016;
- du 5 septembre 2016 au 9 septembre 2016;
- du 19 septembre 2016 au 25 septembre 2016 ;
- du 3 octobre 2016 au 9 octobre 2016;
- du 10 octobre 2016 au 16 octobre 2016 ;
- du 7 novembre 2016 au 13 novembre 2016;
- du 24 novembre 2016 au 27 novembre 2016.

Le contrat de travail a pris fin le 16 décembre 2016.

Par lettre du 8 juin 2017, le syndicat de madame M a réclamé le paiement des salaires garantis pour les périodes précitées (à l'exclusion des périodes du 5 septembre au 9 septembre 2016 et du 19 septembre au 25 septembre 2016), tout en précisant qu'elle avait toujours averti de son incapacité de travail à temps. La fiche de paie du mois de septembre 2016 mentionne que le salaire garanti a été payé pour la période du 5 au 6 septembre et pour le 9 septembre, ce que l'instruction faite à l'audience n'a pas permis d'expliquer alors qu'il n'est ni invoqué ni établi que madame M aurait respecté les modalités litigieuses prescrites par le règlement de travail en cas d'incapacité de travail.



Par lettre en réponse (non datée), la sa Bruxis a fait valoir que madame M. a signé un contrat de travail reprenant la procédure à suivre pour pouvoir prétendre au salaire garanti en cas d'incapacité de travail et qu'il existait également un règlement de travail lu et agréé par elle.

L'article 33 de ce règlement de travail mentionne ce qui suit :

« En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, outre l'observation de ses obligations éventuelles vis-à-vis de sa mutuelle (certificat d'incapacité de travail), le travailleur avertira immédiatement et dès avant le début de sa prise de service la société, par exemple par téléphone et lui fera parvenir, par voie de recommandé, un certificat médical dans les 48 heures (en possession de l'employeur sous les 48 heures), Passé ce délai, l'absence devient non justifiée.

°Un fax n'est pas recevable

°Une photocopie du certificat original n'est pas recevable

Le certificat médical mentionnera :

1 : la date de début de l'incapacité de travail;

2: sa durée probable;

3: Si le travailleur est autorisé ou non de quitter son domicile

4: Le lieu de sa résidence pendant l'incapacité de travail;

Si une de ces mentions ne devaient pas figurer sur le certificat médical, celui-ci ne sera pas tenu en compte et l'employeur ne sera pas tenu au paiement du salaire garanti.

Quand le certificat mentionne une sortie autorisée, le travailleur se présentera spontanément sur le lieu de travail, le troisième jour ouvrable qui suit le début de l'incapacité, aux fins de contrôle médical en présence d'un médecin. Avant de se présenter, le travailleur conviendra cependant d'un rendez-vous. A défaut de présentation, l'employeur ne sera pas tenu au paiement du salaire garanti. En cas de sortie non autorisée, le travailleur sera soumis à la visite d'un médecin contrôle ».

La sa Bruxis a encore précisé qu'elle n'était pas tenue au paiement du salaire garanti étant donné que madame M. n'avait pas respecté les conditions et ou modalités et/ou s'était soustraite au contrôle médical, en donnant les détails suivants :

« •Certificat médical du 19/07/2016 au 24/07/2016: envoyé par mail à la Résidence colibri et non par recommandé au siège social et non présentation sur le lieu de travail le 3ème jour ouvrable conformément au règlement de travail.

•Certificat médical du 10/08/2016 au 14/08/2016 et du 17/08/2016 au 21/08/2016: envoyé par mail à la Résidence colibri et non par recommandé au siège social et non présentation sur le lieu de travail le 3ème jour ouvrable conformément au règlement de travail.

•Certificat médical du 03/10/2016 au 09/10/2016 et du 10/10/2016 au 16/10/2016 : envoyé par mail à la Résidence colibri et non par recommandé au siège social et non présentation sur le lieu de travail le 3ème jour ouvrable conformément au règlement de travail.



- Absence du 07/11/2016 au 13/11/2016: aucun justificatif n'a été reçu.
- Certificat médical du 24/11/2016 au 27/11/2016: envoyé par recommandé au siège social MAIS non présentation sur le lieu de travail le 3ème jour ouvrable conformément au règlement de travail ».

Par lettre du 20 septembre 2017, le syndicat de madame M a mis la sa Bruxis en demeure de payer la somme de 1.930,46 euros brut à titre de salaires garantis et de de délivrer les fiches de paie rectifiées pour les mois de juillet à novembre 2016.

En date du 1^{er} décembre 2017, madame M a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. La demande de salaire garanti

Les principes.

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, tel qu'en vigueur au moment des faits, dispose :

« § 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. 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.

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 ».*

Les précisions suivantes ont été données lors des travaux parlementaires sur le projet de loi sur le statut unique entre ouvriers et employés qui a quelque peu modifié l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail:

« Le travailleur, qu'il soit ouvrier ou employé, a une obligation générale, découlant des principes généraux de bonne foi et de bonne exécution de son contrat de travail, d'avertir, en cas d'incapacité de travail, son employeur dès que possible pour permettre à celui-ci d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise mais également pour lui permettre de contrôler la véracité.

De manière plus spécifique, il n'apparaît pas opportun de modifier le délai de l'avertissement (actuellement, l'avertissement doit se faire immédiatement) par une référence plus limitée (au début de la journée de travail).

En fonction des circonstances, le travailleur qui a l'obligation d'avertir son employeur, devra y procéder dès que possible et il lui appartiendra, en fonction des circonstances de fait, de démontrer qu'il a bien rempli cette obligation. La formulation actuelle permet d'éviter, comme le soulignait le ministre de l'Emploi et du Travail lors de l'élaboration de la loi du 10 décembre 1962, "d'introduire dans la loi toutes les modalités possibles et imaginables pour qu'un travailleur puisse avertir son patron de son incapacité de travail" (Ann. Parl., Sénat, 29 novembre 1962, p. 117).

Désormais, la loi prévoit explicitement la possibilité d'insérer dans une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise ou au niveau du secteur ou dans le règlement de travail, des dispositions qui déterminent que le travailleur en incapacité de travail doit se tenir à disposition du médecin contrôle, durant une partie de la journée, de maximum 4 heures consécutives entre 7 heures du matin et 20 heures du soir, soit à son domicile ou en un autre lieu de résidence communiqué à l'employeur. Il est important que cette possibilité



ne puisse s'appliquer que dans le respect strict du principe de proportionnalité par rapport à l'objectif du contrôle médical. (cfr Q.R., 51/084, 2004-2005, p. 14562, question de Monsieur Frédéric, n° 261 du 18 mars 2005).

Le respect de cette proportionnalité implique que cette obligation supplémentaire pour le travailleur dont la sortie est autorisée doit être limitée dans le temps, sans préjudice du droit de l'employeur de contrôler la réalité de l'incapacité de travail pendant toute sa durée qui ne nécessite pas une présence permanente au domicile.

Hormis le cas où 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.

Lorsque le travailleur ne respecte pas ses obligations, à savoir: 1) avertir immédiatement son employeur; 2) présenter, le cas échéant, son certificat médical endéans le délai prescrit et 3) se soumettre au contrôle, la sanction consiste en ce que l'employeur peut refuser de payer le salaire garanti » (Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement, Exposé des motifs,Chambre,2013-2014,3144/001).

Application.

Madame M fait valoir qu'elle avait droit au salaire garanti pour un montant de 1.831,34 euros brut correspondant à 165h et 50 minutes à un taux horaire de 11,0433 euros.

Les périodes d'incapacité de travail auxquelles se rapporte ce salaire garanti courent :

- du 19 juillet 2016 au 24 juillet 2016;
- du 10 août 2016 au 14 août 2016 ;
- du 17 août 2016 au 21 août 2016;
- du 3 octobre 2016 au 16 octobre 2016;
- du 7 novembre 2016 au 13 novembre 2016;
- du 24 novembre 2016 au 27 novembre 2016.

Madame M a adressé les certificats médicaux se rapportant à ses incapacités de travail par mails respectifs du 19 juillet 2016, 9 août 2016, 17 août 2016, 3 octobre 2016, 10 octobre 2016 , 7 novembre 2016 et 24 novembre 2016, étant entendu que le certificat du 24 novembre 2016 a également été envoyé par recommandé.

La sa Bruxis conteste le droit au salaire garanti de madame M à défaut d'avoir reçu les certificats d'incapacité de travail par la voie recommandée et/ou à défaut pour madame M de s'être présentée le 3ème jour auprès de son employeur pour permettre un contrôle de son incapacité de travail.

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas entièrement supplétif.



Le §2 comporte certaines dispositions supplétives se présentant comme suit :

-la possibilité de prévoir par une convention collective de travail ou le règlement de travail l'obligation du travailleur d'envoyer un certificat médical (étant entendu que même si ces instruments ne le prévoient pas, une telle obligation existe dans le chef du travailleur si l'employeur l'y invite).

-la possibilité de déroger par une convention collective ou le règlement de travail au délai de deux jours ouvrables dans lequel le travailleur envoie ou remet le certificat médical.

Le §3 comporte lui aussi certaines dispositions supplétives, à savoir :

-la possibilité de prévoir par 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 par le règlement de travail 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.

La possibilité de sanctionner le travailleur par la perte du salaire garanti telle que prévue au §3/1 n'est envisageable que si le travailleur, sans motif légitime, soit n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail, soit ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit, soit se soustrait au contrôle.

Cette sanction n'est dès lors envisageable qu'à condition de méconnaître les obligations précitées prescrites par les articles 31 §2 et §3 ou dans la mesure de ce qui a été prévu aux §2 et §3 par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 n'autorise pas l'employeur à imposer le mode de notification du certificat médical par le règlement de travail ni a fortiori à priver le travailleur de son droit au salaire garanti si ce mode de notification ne devait pas être respectée.

L'exigence posée par le règlement de travail d'envoyer le certificat médical par la voie recommandée et de considérer qu'à défaut d'avoir respecté cette modalité (dans le délai de 48 heure) l'absence devient non justifiée (interprétée par la sa Bruxis en ce sens que le travailleur serait alors privé de son droit au salaire garanti), n'est pas conforme à l'article 31 §2 de la loi du 3 juillet 1978.

Une telle exigence alourdit les obligations du travailleur déclaré incapable de travailler puisqu'à défaut de précisions dans l'article 31 de la loi, son obligation de communiquer un certificat médical si elle est prévue par une convention collective de travail ou par le règlement de travail ou si l'employeur le lui demande, doit pouvoir avoir lieu par n'importe quel moyen (et notamment les moyens modernes tels que le mail ou le fax) et qu'exiger



l'envoi par voie recommandée oblige le travailleur malade à se rendre lui-même à un bureau de poste (ou à trouver quelqu'un disposé à le faire) et rend plus difficile le respect du délai dans lequel le certificat médical doit être envoyé. Cette exigence restreint les droits du travailleur au salaire garanti qui ne peut lui être retiré selon l'article 31 §4 de la loi que dans les trois hypothèses précitées, dont s'agissant de l'obligation de produire le certificat médical, celle de ne pas l'avoir produit dans le délai prescrit. Le texte de l'article 31 §4 ne prévoit aucunement que le travailleur pourrait être privé du droit au salaire garanti si, bien qu'il produise le certificat médical dans le délai requis, il ne le fait pas selon le mode prévu par la convention collective de travail ou le règlement de travail (et pour cause puisqu'il n'est pas prévu qu'une convention collective de travail ou le règlement de travail puissent prévoir le mode de notification).

Ce faisant, la Cour considère que la clause prévue dans le règlement de travail selon laquelle le certificat médical doit être envoyé par un recommandé et qu'à défaut, l'absence en devient non justifiée, est nul car contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978.

L'exigence posée au travailleur dont le certificat médical mentionne les sorties autorisées de se présenter spontanément sur le lieu de travail, le troisième jour ouvrable qui suit le début de l'incapacité, aux fins de contrôle médical en présence d'un médecin et le fait de prévoir qu'à défaut de ce faire, l'employeur ne sera pas tenu au paiement du salaire garanti n'est pas davantage conforme à l'article 31 §3 de la loi du 3 juillet 1978 qui ne prévoit pas que le règlement de travail puisse déterminer l'invitation à se présenter auprès du médecin-contrôle.

Une telle exigence aggrave les obligations du travailleur déclaré incapable de travailler par son médecin à plusieurs niveaux.

D'abord, la loi du 3 juillet 1978 ne prévoit à l'article 31 §3 une obligation du travailleur de se présenter auprès du médecin-contrôleur que s'il y est invité, mais ne précise pas que cette obligation peut résulter d'une prescription du règlement de travail (ou d'une convention collective de travail), contrairement à ce qui est prévu à l'article 31 §2 s'agissant de l'obligation de produire un certificat médical qui peut résulter, soit d'une prescription résultant d'une convention collective de travail ou du règlement du travail, soit d'une invitation de l'employeur. Pour donner une cohérence aux termes utilisés dans l'ensemble de l'article 31, il convient de considérer que le législateur distingue la prescription faite au travailleur par le règlement de travail ou une convention collective de travail de l'invitation faite au travailleur par l'employeur.

Dans cette mesure, il y a lieu de considérer que le terme « s'il y est invité » suppose une invitation concrète et individuelle qui n'a pas nécessairement lieu lors de chaque incapacité, auquel cas les frais de déplacement sont à charge de l'employeur. Or, ici au contraire, l'obligation de se présenter devient automatique le troisième jour ouvrable et il n'est même pas prévu que l'employeur supportera les frais de déplacement (ce qui n'est pas anodin alors



que madame M signale lors des plaidoiries être domiciliée à 27 km de son lieu de travail).

Ensuite, et même à admettre par hypothèse qu'une invitation de se présenter auprès du médecin-contrôleur pourrait résulter du règlement de travail et être automatique, quod non, l'obligation faite au travailleur par le règlement de travail de la sa Bruxis n'est pas comme le prévoit l'article 31 §3 de la loi celle de se présenter auprès du médecin-contrôleur (ce qui suppose un endroit neutre où le travailleur ne rencontrera en principe ni son employeur ni ses collègues de travail (qui pourraient le cas échéant à tort ou à raison se poser des questions sur la réalité ou l'ampleur de l'incapacité de travail du travailleur, voire déceler dans les signes extérieurs présentés par le travailleur la nature de ses problèmes de santé et ainsi porter atteinte à la confidentialité des aspects de santé auquel ce travailleur a droit). L'endroit prévu où le travailleur est contraint de se rendre le troisième jour ouvrable de chaque incapacité de travail est en effet le lieu de travail (où le travailleur devra attendre qu'un médecin-contrôleur se présente (même s'il lui est demandé de convenir au préalable d'un rendez-vous, ce qui l'oblige à téléphoner à son employeur à défaut de connaître le nom de son médecin) et risque d'y croiser son employeur et ses collègues de travail), ce qui peut constituer un frein (même simplement psychologique) pour le travailleur à déclarer une incapacité de travail.

Cette exigence restreint par ailleurs les droits du travailleur au salaire garanti qui ne peut lui être retiré selon l'article 31 §4 de la loi que dans les trois hypothèses précitées, dont celle de faire obstacle au contrôle en violation du §3. Or pour rappel, le §3 ne dispose pas qu'une obligation peut être faite au travailleur par le règlement de travail de se présenter le 3^{ème} jour ouvrable de chaque incapacité de travail auprès de son employeur aux fins de contrôle médical.

La Cour estime dès lors que la clause prévue dans le règlement de travail (mais aussi dans le contrat de travail) obligeant le travailleur à se présenter spontanément sur le lieu de travail, le troisième jour ouvrable qui suit le début de l'incapacité, aux fins de contrôle médical, sous peine de dispenser l'employeur de payer le salaire garanti, est nulle car contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

L'existence d'une jurisprudence en sens contraire invoquée par la sa Bruxis (mais contredite par la jurisprudence à laquelle renvoie madame M n'est pas de nature à contredire la conclusion qui précède.

En conclusion, et vu la nullité des clauses précitées, la sa Bruxis ne pouvait légalement refuser à madame M le paiement du salaire garanti en se prévalant du non-respect des obligations contenues dans lesdites clauses.

La demande de paiement du salaire garanti d'un montant brut de 1.831,34 euros bruts à augmenter des intérêts est dès lors fondée ainsi que le premier juge l'a à juste titre décidé.



2. La demande de délivrance de documents sociaux

Madame V est en droit de réclamer la délivrance par la sa Bruxis de la fiche fiscale rectifiée conformément à ce qui a été décidé par l'arrêt.

Il n'existe toutefois pas de raison de craindre que cette dernière ne s'exécute pas spontanément suite à sa condamnation par le présent arrêt, alors qu'elle a au contraire d'initiative délivré les fiches de paie rectificatives bien que le jugement exécutoire ne le prévoyait pas. Il n'y a dès lors pas lieu d'assortir cette obligation d'une astreinte.

3. Les dépens.

La sa Bruxis est la partie succombante.

Le simple fait que le montant accordé à madame M diffère légèrement du montant initialement réclamé en 1^{ère} instance n'est pas suffisant pour justifier qu'elle supporte une partie des dépens, d'autant qu'en l'espèce et ainsi que l'a confirmé la sa Bruxis en terme de plaidoiries, le dossier est une affaire de principe qui a justifié qu'un appel soit interjeté et madame V a obtenu entièrement gain de cause sur les principes.

Madame M étant assistée d'un avocat en appel, elle a droit à obtenir une indemnité de procédure, même si elle n'en liquide pas le montant dans ses conclusions.

Il n'existe pas de raison de réduire l'indemnité de procédure à laquelle peut prétendre madame M à son minimum. L'affaire ne présente pas une absence de complexité justifiant une telle réduction, ce que la longueur des conclusions déposées de part et d'autre contredit. Il en va d'autant plus ainsi que la sa Bruxis admet elle-même qu'il s'agit d'une affaire de principe, ce qui explique qu'elle ait déposé des conclusions comportant 31 pages.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute par conséquent la sa Bruxis ;

Confirme le jugement dont appel ;



1