

Numéro du répertoire	
2023 / 759	
Date du prononcé	
17 mars 2023	
Numéro du rôle	
2019/AB/706	
Décision dont appel	
18/1899/A	

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience
extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00003197120-0001-0011-01-01-1



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

La S.P.R.L. CENTRE MEDICAL EUROMED, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0461.833.133 et dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, Rue Marie-Christine 151,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame B

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

La SPRL CENTRE MÉDICAL EUROMED (en abrégé EUROMED) exploite un cabinet médical.

Madame B a été engagée par EUROMED en qualité de secrétaire pour une durée déterminée du 30 janvier 2017 au 30 avril 2017, prolongée par avenants successifs jusqu'au 31 juillet 2017, puis jusqu'au 31 octobre 2017.

Son horaire de travail comportait 30 heures par semaine, ses prestations devant débiter une semaine sur deux à 8 heures 30 du lundi au vendredi et à 9 heures le samedi.

Le jeudi 21 septembre 2017 à 10 heures 25, madame B a envoyé au gérant de EUROMED un message SMS l'informant de son absence pour cause de décès et s'en est excusée. Il s'agissait du décès de sa grand-mère. Elle a remis un certificat médical couvrant son absence du 21 septembre au 1^{er} octobre 2017, la reprise du travail étant prévue le 2 octobre 2017.



Le lundi 2 octobre 2017, l'horaire de travail de madame E commençait à 8 heures 30. Elle devait ouvrir le cabinet médical. À 7 heures 54, madame B a envoyé au gérant de EUROMED un message SMS l'informant de son absence pour cause de maladie. Le 3 octobre 2017, elle a remis un certificat médical la déclarant incapable de travailler pour cause de prolongation de maladie du 2 au 8 octobre 2017.

Entretiens, par lettre recommandée du 2 octobre 2017, EUROMED lui a notifié sa décision de la licencier sans indemnité ni préavis. Les motifs invoqués par EUROMED à l'appui de cette décision ont été notifiés par la même lettre en ces termes :

« Les faits : la désertion de votre poste de travail, et vous savez pertinemment qu'il s'agit bien d'un centre médical. nous avons le témoignages de plusieurs personnes qui ont dû attendre plus de deux heures devant la porte et le centre par votre faute est resté fermé ; plusieurs appels téléphoniques passé au centre n'ont pas trouvé de réponse. vous nous avez obligé à trouver une personne de remplacement les pieds levés à partir de 10h30 sans même pas prendre la peine de nous prévenir de votre absence » (sic).

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame E a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner EUROMED à lui payer :

- 1.424,71 euros brut à titre d'indemnité de rupture,
- 12.068,53 euros brut à titre de prime de fin d'année,
- 1.639,55 euros brut à titre de pécule de vacances de départ,
- 65,76 euros brut à titre de rémunération du jour férié (1^{er} novembre 2017),
- 5.589,25 euros brut à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

Elle a également demandé au tribunal de condamner EUROMED à lui délivrer les documents sociaux et à lui payer les intérêts sur les condamnations prononcées ainsi que les dépens.

Par un jugement du 20 juin 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

«

1. Sur le licenciement pour motif grave.

Dit cette demande recevable et fondée.

En conséquence,

Dit pour droit que l'abandon de poste, la remise de certificats médicaux de complaisance et l'attitude irrespectueuse reprochés à Madame B ne sont pas établis.

Condamne la SPRL CENTRE MEDICAL EUROMED à verser à Madame B

-une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 1.424,71 EUR, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 02.10.2017.



- une prime de fin d'année prorata temporis de 1.068, 53 EUR, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 02.10.2017.
- le pécule de vacance de départ de 1.639,55 EUR, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 02.10.2017.
- la rémunération du jour férié du 1^{er} novembre 2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 02.10.2017.

Condamne la SPRL CENTRE MEDICAL EUROMED à délivrer à Madame B. les documents sociaux et fiscaux obligatoires liés au paiement de ces montants et notamment un nouveau formulaire C4 rectifié reprenant le paiement de ces sommes, ainsi que la fiche de paie et la fiche de rémunération 281.10 et le décompte annuel ainsi que tous autres documents prévus par la loi, dans le mois de la signification du jugement, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour et par document.

2. Sur l'abus du droit de rupture

Dit cette demande recevable et non fondée.

Dit pour droit que la SPRL CENTRE MEDICAL EUROMED n'a pas fait usage de manière abusive de son droit de rupture.

Déboute Madame B. de sa demande indemnitaire.

3. Sur les dépens

Dit pour droit que le montant de base indexé de l'indemnité de procédure s'élève à 1.080 EUR.

En vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compense les dépens et ventile l'indemnité de procédure de 1.080 EUR de la manière suivante :

- Condamne Madame B. à supporter 540 EUR (1/2)
- Condamne la SPRL CENTRE MEDICAL EUROMED à supporter 540 EUR (1/2)

Condamne Madame B. et la SPRL CENTRE MEDICAL EUROMED à supporter pour moitié la contribution forfaitaire de 20 EUR au Fonds budgétaire de deuxième ligne.

4. Dit y avoir lieu à exécution provisoire.

Conformément à l'article 1397 al. 2 du Code judiciaire, autorise l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours, sans possibilité de caution, ni de cantonnement. »



III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal et la demande nouvelle de EUROMED en appel

EUROMED demande à la cour du travail de :

- réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 20 juin 2019 en ce qu'il a fait droit à la demande de madame B contestant le motif grave et a condamné EUROMED au versement d'indemnités,
- débouter madame B de toutes ses prétentions,
- condamner madame B au paiement d'une somme provisionnelle de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts,
- condamner madame B aux dépens des deux instances.

L'appel incident

Madame B interjette appel incident du jugement attaqué en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier et a réparti les dépens entre les parties.

Elle demande à la cour du travail de condamner EUROMED à lui payer 12.500 euros brut à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier et aux dépens des deux instances.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de EUROMED a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 18 septembre 2019.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

L'appel incident est recevable également, pour avoir été interjeté par madame B dans ses premières conclusions d'appel.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 novembre 2019, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 janvier 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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



V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le motif grave n'est pas reconnu par la cour.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

L'article 35, alinéa 8, de la loi prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur¹.

2.

En l'espèce, la faute grave reprochée à madame B par EUROMED consiste à avoir déserté son poste de travail le lundi 2 octobre 2017 à 8 heures 30 (début de son horaire du jour).

Or, il est établi que madame B se trouvait en incapacité de travail ce jour-là et qu'elle en a averti le gérant de EUROMED par l'envoi d'un message SMS à 7 heures 54, soit 36 minutes avant l'heure à laquelle elle devait se présenter au travail.

En vertu de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'exécution du contrat de travail est suspendue lorsqu'un travailleur se trouve en incapacité de travail. Il doit en avvertir son employeur immédiatement.

Madame B s'est conformée à cette obligation en avertissant le gérant de EUROMED de son incapacité de travail à 7 heures 54. Aucun élément du dossier ne permet de penser qu'elle a eu connaissance de son incapacité de travail plus tôt. Le fait qu'il s'agissait d'une prolongation d'incapacité ne permet nullement de le supposer.

Une fois son employeur dûment averti, madame B n'était tenue à aucune autre obligation si ce n'est de remettre un certificat médical à la demande de EUROMED, ce qu'elle a fait le lendemain (et de se soumettre à un éventuel contrôle médical, auquel EUROMED n'a pas eu recours).

¹ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.



Aucun des arguments avancés par EUROMED pour qualifier ces faits de motif grave ne convainc la cour du travail. En effet :

Madame E a bien averti le gérant de son absence le 2 octobre 2017 dès 7 heures 54 par message SMS. Il ressort du dossier que c'était le mode usuel de communication entre les parties, puisque l'absence de madame B à partir du 21 septembre 2017 avait déjà été signalée au gérant par ce canal. En outre, le gérant a répondu au message du 2 octobre par lequel madame B l'a averti, preuve qu'il l'a bien reçu. À supposer qu'il ait pris connaissance de ce message tardivement car il ne consultait pas régulièrement sa messagerie, ceci ne relèverait pas de la responsabilité de madame B et ne peut lui être reproché.

La réalité de l'incapacité de travail de madame B à partir du 2 octobre 2017 est établie par un certificat médical et n'a jamais été contestée utilement par EUROMED selon les formes permises par la loi. Il en va de même de la période d'incapacité de travail du 21 septembre au 1^{er} octobre 2017. Cette incapacité de travail est donc prouvée et les suspicions de EUROMED selon lesquelles madame B se serait indûment procuré, par ce biais, un congé de deuil étendu auquel elle n'avait pas droit, relèvent du procès d'intention dépourvu de tout fondement objectif.

Enfin, même si les difficultés que l'absence imprévue de madame B a causées au sein du cabinet médical sont bien compréhensibles, elles ne peuvent pas être imputées à la faute de madame B. Il incombait au gérant de EUROMED de prendre connaissance des messages qui lui étaient adressés et de prendre les mesures nécessaires pour pallier l'absence justifiée de sa travailleuse.

En conclusion, madame B n'a commis aucune faute, encore moins une faute grave.

2. Les sommes dues en raison du licenciement sans motif grave

EUROMED doit payer à madame B

- 1.424,71 euros brut à titre d'indemnité de rupture
- 1.068,53 euros brut à titre de prime de fin d'année pro rata temporis
- 65,76 euros à titre de rémunération d'un jour férié.

Ces sommes sont dues en raison du licenciement sans motif grave. Elles ne sont pas contestées à titre subsidiaire quant à leur calcul. Elles sont à majorer des intérêts conformément à la condamnation prononcée par le jugement attaqué, qui est confirmé sur ce point.



3. La demande d'indemnité pour abus du droit de licencier

EUROMED doit payer à madame B 5.589,25 euros net à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent². Les motifs du licenciement et les circonstances qui l'ont entouré peuvent, lorsqu'ils sont manifestement fautifs, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

Le travailleur peut obtenir la réparation du dommage que cet abus lui a causé, pour autant que le préjudice ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre le comportement abusif de l'employeur et le dommage soient établis.

Le dommage à réparer doit être distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est donc destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même³.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, la charge de la preuve – et donc le risque de l'absence de preuve – pèse sur le travailleur (article 8.4, alinéa 1^{er}, du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

2.

En l'espèce, EUROMED a licencié madame B pour motif grave alors qu'elle n'avait commis aucune faute.

EUROMED en avait ou devait en avoir parfaitement conscience. Ce n'est qu'au prix d'un mensonge éhonté que EUROMED a prétendu ne pas avoir été avertie de l'absence de madame B, alors que celle-ci en avait informé le gérant par message SMS 36 minutes avant le début de son horaire. EUROMED a osé soutenir avec véhémence que ce SMS n'existait pas et reprocher un mensonge à madame B⁴, alors que c'est EUROMED elle-même qui mentait.

Cette mauvaise foi patente ainsi que l'insistance avec laquelle EUROMED reproche injustement à madame B les difficultés que son absence a occasionnées, au point de lui réclamer des dommages et intérêts nullement justifiés⁵, conduisent à la conclusion que le véritable motif du licenciement réside dans des représailles infligées à madame B pour avoir été en incapacité de travail au grand déplaisir de son employeur.

² Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

³ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410.

⁴ Voyez la lettre de EUROMED à l'avocate de madame B du 2 mars 2018.

⁵ Voyez le point 6.



En raison de sa motivation réelle (représailles en l'absence manifeste de toute faute) et des circonstances qui l'ont accompagné (accusations infondées, mensonge et demande abusive de dommages et intérêts par l'employeur), le licenciement de madame Halima BOUDAR pour motif grave revêt un caractère abusif.

Cet abus a causé à madame B un préjudice spécifique distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture. Ce préjudice consiste en l'atteinte à l'honorabilité professionnelle de madame B.

Faute d'un autre mode de calcul, ce préjudice sera réparé par le paiement, par EUROMED, d'une indemnité fixée en équité à 5.589,25 euros net, correspondant à 17 semaines de rémunération par analogie avec l'indemnité maximale pour licenciement manifestement déraisonnable.

4. La demande de pécule de vacances de départ

EUROMED doit payer à madame B 1.639,55 euros brut à titre de pécule de vacances de départ.

Il s'agit du pécule de vacances indiqué sur l'attestation de vacances. Madame B indique qu'il reste impayé et EUROMED ne le conteste pas.

5. La demande de documents sociaux

EUROMED doit délivrer à madame B les documents sociaux tenant compte des condamnations prononcées par le jugement attaqué et par le présent arrêt.

Il n'y a pas lieu de réformer le jugement sur ce point.

Outre les documents sociaux prévus par le jugement, EUROMED est condamnée à délivrer les documents sociaux relatifs au paiement de l'indemnité pour abus du droit de licencier.

6. La demande de dommages et intérêts dirigée par EUROMED contre madame B

Madame B ne doit pas payer de dommages et intérêts à madame B

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En l'absence de toute faute dans le chef de madame B, il ne saurait être question de la condamner à des dommages et intérêts au bénéfice de EUROMED.

De surcroît, ce chef de demande est manifestement prescrit pour avoir été introduit plus d'un an après la fin du contrat de travail (article 15 de la loi du 3 juillet 1978).



7. Les dépens

Madame B obtient intégralement gain de cause. EUROMED doit donc être condamnée à l'entière des dépens conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

Le jugement sera réformé en ce qu'il a compensé et ventilé l'indemnité de procédure entre les parties.

Le montant de l'indemnité de procédure sera déterminé en fonction du montant des demandes conformément à l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire. Le montant de base de l'indemnité de procédure sera retenu. L'abus de droit commis par EUROMED est déjà sanctionné par la condamnation à payer une indemnité pour abus du droit de licencier. EUROMED conserve néanmoins son droit de se défendre en justice et n'en a pas abusé.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare les appels recevables ;

Déclare l'appel principal non fondé et en déboute EUROMED ;

Déclare la demande nouvelle de EUROMED (dommages et intérêts pour faute lourde) non fondée et l'en déboute ;

Déclare l'appel incident fondé ; réforme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté madame B de sa demande d'indemnité pour abus du droit de licencier ;

Statuant à nouveau sur ce chef de demande, le déclare partiellement fondé ; condamne EUROMED à payer à madame B 5.589,25 euros net à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux à partir du 2 octobre 2017 ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a statué sur les dépens de la première instance ;

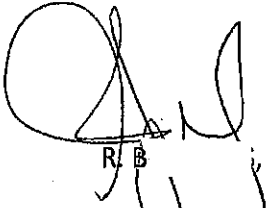
Condamne EUROMED aux dépens des deux instances, liquidés à ce jour à :

- 1.080 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance
- 1.650 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel
- 20 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour la première instance, à rembourser à madame B
- 20 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour l'instance d'appel, déjà payés.

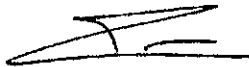


Ainsi arrêté par :

F. B. , présidente de chambre,
O. V. , conseiller social au titre d'employeur,
M. D. E, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de R. B. 'S, greffière,



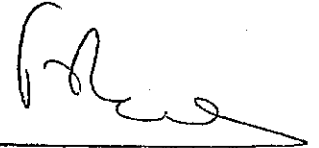
R. B.



M. D.



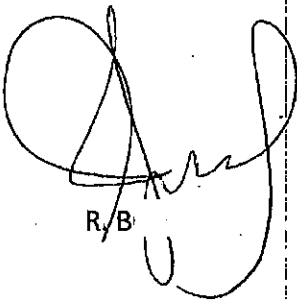
O. V.



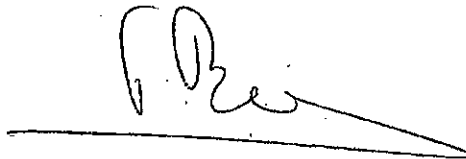
F. B.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre
de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 mars 2023, où étaient présents :

F. B. , présidente de chambre,
R. B. , greffière,



R. B.



F. B.

