



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2016/AM/84 et 2016/AM/85</b>
<b>T. C. / L. L.</b>
Numéro de répertoire <b>2017/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif (jonction des causes RG 2016/AM/84 et RG 2016/AM/85)</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
07 mars 2017**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employée.

- I. Licenciement pour motif grave non fondé.  
Absence de preuve des griefs de motif grave.
- II. Réclamation portant sur le droit au salaire garanti.  
Second certificat médical affichant la mention « maladie » et non « prolongation ».  
Employeur ne mandatant pas un médecin-contrôle aux fins de vérifier la nature de la nouvelle incapacité alléguée alors que sa mission l'autorise à communiquer à l'employeur les informations nécessaires à l'application des règles relatives au salaire garanti.  
Employeur ne pouvant, dès lors, pas contester le diagnostic relatif à la nouvelle incapacité.  
Droit pour le travailleur au bénéfice du salaire garanti.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**Madame C. T.**, domiciliée à .....

**Partie appelante**, comparissant par son conseil maître DE WEVERE substituant maître VANHAVERBEKE, avocat à Bruxelles,

**CONTRE :**

**Madame L. L.**, domiciliée à .....

**Partie intimée**, représentée par madame LOVECCHIO, déléguée syndicale dont la procuration repose au dossier de la procédure.

\*\*\*\*\*

- I. **Quant à la cause RG 2016/AM/84.**

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 21/12/2015 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, appel formé par requête reçue au greffe le 11/03/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747,§1<sup>er</sup> du Code judiciaire le 05/04/2016 et notifiée aux parties le 06/04/2016 ;

Vu, pour Madame T., ses conclusions d'appel reçues au greffe le 26/07/2016 ;

Vu, pour Madame L., ses conclusions d'appel reçues au greffe le 03/01/017 ;

Entendu le conseil de Madame T. et la mandataire de Madame L., en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 07/02/2017 de la 3<sup>ème</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

## **II. Quant à la cause RG 2016/AM/85 :**

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 21/12/2015 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, appel formé par requête reçue au greffe le 14/03/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747,§1<sup>er</sup> du Code judiciaire le 05/04/2016 et notifiée aux parties le 06/04/2016 ;

Vu, pour Madame T., ses conclusions d'appel reçues au greffe le 26/07/2016 ;

Vu, pour Madame L., ses conclusions d'appel reçues au greffe le 03/01/017 ;

Entendu le conseil de Madame T. et la mandataire de Madame L., en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 07/02/2017 de la 3<sup>ème</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

**CONNEXITE :**

Les causes enregistrées sous les n° de rôle général 2016/Am/84 et 21016/AM/85 sont liées entre elles par un lien si étroit qu'il s'impose de les joindre en raison de la connexité qui les unit.

\*\*\*\*\*

**RECEVABILITE DES REQUETES :**

Par requêtes reçues au greffe les 11/03/2016 et 14/03/2016, Madame T. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 12/12/2015 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons.

Les appels élevés à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, ont été introduits dans les formes et délais légaux et sont, partant, recevables.

**FONDEMENT**

**1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame L., née le .....1978, a été engagée par contrat de travail d'employée conclu à durée indéterminée et à temps partiel le 16/10/2009 avec effet au 19/10/2009 par Madame T. qui exploite un commerce à l'enseigne VERITAS sis à ..... et ce pour exercer les fonctions de « consultante de vente » (catégorie de fonction 1).

Le 25/09/2012, dans le cadre d'une demande d'avis de l'ONEm par ruling, elle écrivit ce qui suit :

*« Je fais l'objet de moquerie de la part de mon employeur, me met constamment à l'écart, me ment constamment, a une attitude fausse et mal seigne envers moi, style d'harcèlement ambiance psychologiquement difficile ».*

Madame L. a été reconnue en incapacité de travail :

- du 1<sup>er</sup> au 6 juin 2013. pour cause d' « accident » non daté (certificat d'interruption d'activité du 31 mai 2013),
- du 14 au 30 juin 2013, pour cause de maladie (certificat d'interruption d'activité du 14 juin 2013) (attestation médicale du 5 juillet 2013 d'une « poussée TA »).

En date du 18/06/2013, Madame T. licencia Madame L. moyennant préavis de 3 mois prenant cours le 01/07/2013.

Du 3 juillet au 31 juillet 2013, Madame L. fut à nouveau en incapacité de travail (certificat d'interruption d'activité du 2/07/2013).

Par lettre recommandée adressée le 5/08/2013 à Madame L., Madame T. l'a avertie du non-respect de son horaire de travail affiché du samedi 3 août 2013 qui était de 15h36 à 19h et de son départ prématuré du travail à 18 h.

En date du 06/08/2013, Madame T. fit parvenir à Madame L. deux courriers recommandés :

- un premier aux termes duquel elle fit état d'une différence de caisse de 15€ l'avisant que « ce n'était pas la première fois que cela se produisait » et lui notifiant un avertissement pour l'avenir ;
- un second aux termes duquel elle lui adressa des reproches sur la qualité de son travail et la rappela à l'ordre.

Le 6 août 2013 à 22 h 25, Madame T. déposa plainte auprès de la zone de police boraine contre Madame L. pour menaces proférées verbalement ce jour en fin d'après-midi alors qu'elle se trouvait seule avec elle dans le magasin.

En date du 7/8/2013, Madame L. se vit signifier son congé pour motif grave aux termes d'un courrier recommandé libellé comme suit :

*« Je soussignée T. C., agissant en qualité d'employeur, vous notifie ma décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour faite grave. Cette rupture de contrat est affective à partir de ce jour.*

*En date du 6 août 2013, j'ai en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute très grave rendant définitivement et*

*immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.*

*Ces faits sont les suivants : suite à une 1<sup>ère</sup> lettre recommandée constatant un abandon de travail et le non respect de l'horaire établi, une 2<sup>ème</sup> lettre constatant le non respect des consignes liées à l'exécution de votre travail et actes d'insubordination, vous avez ce 6 août vers 17h00 lors d'un entretien dans le bureau du magasin, proférez des insultes et menaces à mon encontre : « tu as intérêt à me payer mes frais de déplacement de juillet et à te bouger le cul pour remplir mon papier ou bien il va t'arriver des bricoles ».*

*Plainte a été déposée à la police de Colfontaine suite à cette agression verbale.*

*Je demande à mon secrétariat social d'établir les documents sociaux et la clôture de votre compte. »*

Le 9/08/2013 à 21 h 21, Madame T. déposa plainte auprès de la police boraine contre le compagnon de Madame L. venu la menacer dans son magasin.

Par lettre de son syndicat du 13/08/2013, Madame L. déclara contester les faits constitutifs de motif grave ainsi que la réalité du travail bâclé et expliqua que la caisse du magasin était utilisée par toutes les vendeuses.

Aux termes de ce courrier, l'organisation syndicale de Madame L. invita Madame T. « à fournir les documents sociaux, le C4 modifié et à payer son dû (solde de préavis, pécule de sortie, ...) ».

Madame T. répondit par courrier du 22/08/2013 mais sans fournir les preuves formelles des fautes graves constitutives de motif grave.

Le 10/09/2013. Madame T. paya à Madame L. la somme de 1.042,21 € à titre de « *solde août 2013* ».

Le 11/09/2013, Madame L. déposa plainte auprès de l'inspection sociale contre Madame T. pour non délivrance des fiches de paie de 07 et 08/2013, non-paiement du solde de salaire de 07/2013, non-paiement du salaire d'août 2013, et non-paiement des pécules de vacances et du pécule de sortie.

Le 14/10/2013. Madame T. paya à Madame L. la somme de 1.000,00 € pour « *solde de tout compte* ».

Faute pour Madame T. de réserver suite aux revendications formulées par Madame L., malgré un ultime rappel du 11/03/2014, cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Rétroactes de la procédure**

Par citation signifiée le 12/06/2004, Madame L. assigna Madame T. devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, aux fins de l'entendre condamner ;

- à lui payer, sous réserve de majorer ou minorer en cours d'instance et sous déduction des retenues légales en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel, les sommes suivantes :
  - 1.204,28 € bruts à titre de salaire garanti pour le mois de juillet 2013,
  - 4.275,78 € bruts à titre d'indemnité de rupture équivalente à 3 mois de préavis,
  - 614,34 € bruts à titre de prime de fin d'année pour la prestation ou assimilation de 6 mois,
  - 70,84 € bruts à titre de rémunération du jour férié du 15 août 2013 survenant dans le 30 jours de la rupture,
- à lui payer les sommes suivantes :
  - 7,56 € nets à titre d'éco-chèques pour la période de référence du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 30 novembre 2009,
  - 183,96 € nets à titre d'éco-chèques pour la période de référence du 1<sup>er</sup> décembre 2009 au 30 novembre 2010,
  - 183,96 € nets à titre d'éco-chèques pour la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2011 au 31 mai 2012,
  - 61,32 € nets à titre d'éco chèques pour la période de référence du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014,
- à lui verser les intérêts moratoires et judiciaires sur ces sommes à dater de leur exigibilité ;
- à lui délivrer les documents sociaux suivants, et à verser à titre d'astreinte la somme 10 € par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir :
  - fiche de paie rectifiée du mois de juillet 2013,
  - fiche de paie rectifiée du mois d'août 2013 (reprenant l'indemnité de rupture),
- aux frais et dépens de l'instance en ce compris les frais de citation, de 145,33 €.

Par jugement prononcé le 21/12/2015, le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, déclara la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après :

- Il condamna Madame C. T. à payer à Madame L. L., les sommes suivantes :
  - 1.204,28 € à titre de salaire garanti pour le mois de juillet 2013 ;
  - 4.275,78 € bruts à titre d'indemnité de rupture équivalente à 3 mois de préavis ;
  - 614,34 € à titre de prime de fin d'année pour la prestation ou assimilation de 6 mois ;
  - 70,84 € à titre de rémunération du jour férié du 15 août survenant dans les 30 jours de la rupture ;
- Il condamna Madame C. T. à payer à Madame L. L. la somme de 61,32 € nets à titre d'éco-chèques pour la période de référence du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 ;
- Il condamne Madame C. T. au paiement des intérêts moratoires et judiciaires sur ces sommes à dater de leur exigibilité ;
- Il condamna Madame C. T. à délivrer à Madame L. L. dans le mois de la signification du jugement à intervenir les documents sociaux suivants :
  - la fiche de paie rectifiée du mois de juillet 2013,
  - la fiche de paie rectifiée du mois d'août 2013 (reprenant l'indemnité de rupture).
- A défaut de ce faire dans ledit délai, la condamne à payer à titre d'astreinte la somme de 10,00 € par jour de retard et par document manquant ;
- Il condamna Madame T. aux frais et dépens de l'instance, en ce compris les frais de citation, fixé à 145,33 €.

Madame T. interjeta appel de ce jugement .

#### **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :**

Madame T. fait grief au premier juge de l'avoir condamnée au paiement du salaire garanti pour le mois de juillet 2013 alors que le certificat médical daté du 3/7/2013 ne comporte aucune mention relative à la nature de l'affectation.

Elle relève que la présomption légale de rechute de l'article 73, §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 3/7/78, relative aux contrats de travail, devait être prise en compte par la premier juge à défaut pour Madame L. d'avoir remis dans un délai raisonnable un certificat médical établissant que la cause de la nouvelle incapacité de travail était due à une autre affection.

Madame T. estime qu'en apportant des informations complémentaires uniquement dans le cadre de la procédure judiciaire, et ce de manière unilatérale et de nombreux mois après les faits, Madame L. l'a privée de pouvoir « in tempore » vérifier la réalité de la pathologie invoquée.

Elle souligne, partant, qu'aucun salaire garanti n'est dû pour la période du 3 au 31/07/2013.

Abordant le second chef de demande formulé par Madame L. portant sur l'indemnité compensatoire de préavis, Madame T. rappelle que le licenciement pour motif grave signifié à Madame L. trouve son fondement dans l'absence de motivation affichée par Madame L. dans l'exécution de ses tâches de « consultante de vente » ainsi que dans le non-respect des injonctions de sa hiérarchie.

Outre cette attitude désinvolte, relève-t-elle, Madame L. a définitivement ruiné la confiance qui doit présider aux relations contractuelles en proférant, le 06/08/2013, des menaces à son encontre.

Madame T. estime que le licenciement pour motif grave est fondé de telle sorte qu'aucune indemnité compensatoire n'est due.

Elle sollicite, également, la réformation du jugement sur ce point.

D'autre part, Madame T. estime non seulement qu'en application de l'article 35 de la CTT du 14/12/2012 la prime de fin d'année proratisée pour 2013 n'est pas due puisque Madame L. a été licenciée pour motif grave mais qu'également elle n'est redevable d'aucune rémunération pour le jour férié du 15/08 en raison du licenciement pour motif grave dont Madame L. a fait l'objet.

Enfin, elle relève que les éco-chèques ne sont pas dus puisqu'elle a versé annuellement la prime compensatoire prévue par l'article 4 de la CTT en vigueur au sein de la C.P. 201.00 pour les années 2009, 2010 et 2012 et pas davantage pour les années 2011 et 2013 à défaut de CTT adoptée au cours de ces deux années.

Madame T. sollicite la réformation du jugement dont appel.

#### **POSITION DE MADAME L.**

Madame L. revendique le paiement de son salaire garanti pour le mois de juillet 2013 sur base de l'article 73, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2<sup>o</sup> de la loi du 3/7/78, relative aux contrats de travail, l'incapacité du 3 au 31 juillet étant due à une autre maladie ou accident (troubles dépressifs) que celle ou celui ayant entraîné l'incapacité de juin (coupure à la main - poussée artérielle).

Elle relève que, dans la mesure où le certificat médical remis par ses soins pour le mois de juillet 2013 ne mentionnait pas qu'il s'agissait d'une prolongation, Madame T. devait, en cas de doute, lui réclamer un nouveau certificat ou une attestation prouvant l'existence d'une autre maladie ou encore, faire procéder à un contrôle médical.

Or, fait-elle valoir, Madame T. n'a pris aucune initiative alors qu'elle a pourtant été avisée par certificat du 5/7/2013 du Docteur Di Giovanni de l'existence d'une nouvelle affection (troubles dépressifs).

Madame L. souligne que, confrontée à la mauvaise volonté de Madame T., elle s'est vue contrainte de demander à son médecin traitant, le 6/2/2015, de rédiger une attestation relative à la nature de la maladie de juillet 2013 alors même que ce problème n'avait pas été soulevé par Madame T..

Sur base des preuves manifestes qu'elle fournit, elle sollicite la confirmation du jugement qui a condamné Madame T. à lui verser la somme de 1.204,28€ bruts à titre de salaire garanti pour le mois de juillet 2013.

Abordant le second chef de demande formulé par ses soins et portant sur l'indemnité compensatoire de préavis, Madame L. indique que les deux premiers griefs lui reprochés (abandon de travail et non-respect de l'horaire établi, d'une part, ainsi que le non-respect des consignes liées à l'exécution du travail et insubordination, d'autre part) ne sont pas formulés avec précision dans la mesure où ils sont « vaguement dépeints ».

Au demeurant, relève Madame L., elle prouve que le premier fait (abandon d'emploi et non-respect de l'horaire de travail) n'est pas établi car l'horaire qui lui avait été communiqué mentionnait bien une fin d'activité à 18 heures.

Il en va de même du second grief (non-respect des consignes de travail et insubordination).

Quant au troisième fait (insultes et menaces), Madame L. déclare, également, « contester cette accusation proférée sans l'ombre d'une preuve contradictoire ».

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel qui a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave et a condamné Madame T. à lui verser une indemnité de rupture équivalente à 3 mois de préavis.

Madame L. sollicite, également, la confirmation du jugement dont appel qui lui a accordé le droit à la prime de fin d'année 2013 « prorata temporis » (614,34€ bruts) ainsi qu'à la rémunération de la journée du 15/08/2013 (70,84€ bruts).

Enfin, elle postule, également, la confirmation du jugement querellé qui a condamné Madame T. au paiement de la somme de 61,32€ nets à titre d'éco-chèques pour la période de référence s'étendant du 01/04/2013 au 31/03/2014.

### **DISCUSSION – EN DROIT :**

#### **I. Quant au chef de demande portant sur le salaire garanti pour le mois de juillet 2013**

##### **I. 1. A) Les principes applicables**

L'article 70 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule que :

*« L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. »*

L'article 73, § 1<sup>er</sup>, de la même loi précise :

*« En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71.*

*Toutefois, la rémunération visée aux articles 70 et 71 est due :*

*(...)*

*2° lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident. »*

D'autre part, l'article 31, §2, de la loi du 03/07/1978 tel qu'applicable à l'époque litigieuse impose au travailleur « d'avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail » (il s'agit de l'obligation d'avertissement).

Cet article ajoute que « 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 un certificat médical » (il s'agit de l'obligation de justification) (voyez : Cass., 01/06/1992, Pas. I, p.865).

Ainsi, dans le cadre de l'obligation de justification de l'incapacité, cette dernière sera prouvée par la production d'un certificat médical qui mentionne selon l'article 31, §2, de la loi du 3/7/78, « l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle la travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit ».

Comme l'observent à bon droit N. HAUTENNE, K. ROSIER et S. GILSON,

*« le diagnostic ne doit, par exemple, pas être mentionné et il ne peut d'ailleurs pas l'être. Ce serait contraire au secret médical qui ne peut être partagé qu'avec un médecin ou un collaborateur impliqué dans le traitement. Ce qui ne serait pas le cas du médecin contrôleur qui agit dans le seul intérêt de l'employeur »*

*Ce principe est maintenu dans le cadre du droit de contrôle de l'employeur.*

*L'article 31, § 3, al. 2, dispose en effet que :*

*« 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. »*

*N. HAUTENNE, K. ROSIER et S. GILSON, « Les informations médicales dans la relation de travail », Actes du colloque du 10/03/2005 in « Ors. », n° spécial 35 ans, p.83).*

La cour de céans relève, toutefois, avec ces auteurs que l'article 31, §3, alinéa 2, de la loi du 03/07/78 étend la sphère de contrôle de l'employeur, via le médecin-contrôleur, en disposant que celui-ci peut, également, vérifier et donc communiquer « les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi ».

L'exposé des motifs de la loi prévoit qu'il s'agit, entre autres, de la raison de l'incapacité de travail, comme une maladie, un accident de droit commun, une maladie professionnelle, un accident de travail, un accident de sport (voyez : « Le projet de loi relatif à la médecine de contrôle », Doc. Parl., Ch. repr., sess 1998-99, n°2106/1, p.3).

Très clairement, s'agissant d'une information nécessaire à l'application des règles relatives au salaire garanti, la vérification de la nature de la nouvelle incapacité de travail déclarée par un travailleur doit pouvoir être signalée par le médecin contrôleur à l'employeur aux fins de permettre à ce dernier de vérifier la réunion des conditions légales permettant au travailleur de revendiquer le bénéfice du salaire garanti : l'étendue des informations médicales concernées est donc limitée par un principe de finalité à savoir celui du paiement du salaire garanti (N. HAUTENNE, K. ROSIER, S.GILSON, art. cit., p.84).

Enfin, depuis un arrêt de principe prononcé le 5/1/1981, la Cour de cassation a considéré que les attestations du médecin-traitant et du médecin contrôleur étaient d'une valeur équivalente (Cass., 05/01/181, Chr. D. Soc., 1981, p.228) : dans l'hypothèse d'une contestation de nature médicale opposant ces deux médecins, il appartiendra au travailleur qui réclame le paiement du salaire garanti de mettre en branle la procédure d'arbitrage prévue par l'article 31, §5, de la loi du 3/7/78, ou de saisir les juridictions du travail de la contestation médicale qui oppose les parties (voyez : N. BEAUFILS, « La loi du 13/06/1999 sur la médecine de contrôle et ses implications sur le contrôle dans l'incapacité de travail », J.T.T., 2001, p.73 et ss).

**I. 1. B) Application des principes au cas d'espèce soumis à la cour de céans.**

Il appert du dossier de pièces de Madame L. que cette dernière a subi une première période d'incapacité de travail du 1<sup>er</sup> au 9/06/2013.

Le certificat du 31/05/2013 remis par Madame L. mentionne clairement un accident de la vie privée (le cachet de l'hôpital de Jolimont émane du service de la « chirurgie de la main »).

Ensuite, Madame L. a subi une seconde période d'incapacité de travail s'étendant du 14 au 30/06/2013 pour maladie.

Suivant l'attestation du médecin traitant de Madame L. établie le 09/07/2013, cette maladie a pour origine une poussée de tension artérielle.

Par après, Madame L. a été victime d'une nouvelle période d'incapacité de travail s'étendant du 03/07/2013 au 31/07/2013.

Le certificat rédigé le 03/07/2013 par le docteur DI GIOVANNI ne mentionne nullement qu'il s'agit d'une prolongation de l'incapacité précédente dès lors qu'il a coché la mention « maladie » en lieu et place de celle relative à la « prolongation ».

Selon l'enseignement de la Cour de cassation déduit de son arrêt prononcé le 10/09/1984, « pour avoir droit au salaire hebdomadaire garanti lors d'une nouvelle incapacité de travail, le travailleur doit faire parvenir dans un délai raisonnable un certificat médical aux termes duquel la nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ; il n'est, toutefois, pas requis que cette information apparaisse dans le premier certificat médical par lequel le travailleur a prévenu l'employeur de sa nouvelles incapacité de travail » (Cass., 10/9/1984, Pas., 1985, I, p. 41).

Si Madame T. entendait contester la nature de l'affectation présentée par Madame L. à partir du 03/07/2013 et plus particulièrement son caractère distinct de la pathologie affichée du 14/06/2013 au 30/06/2013 (poussée de tension artérielle comme l'atteste le certificat médical du 05/07/2013 dressé par le Docteur DI GIOVANNI que Madame T. ne conteste pas avoir reçu) alors que le Docteur DI GIOVANNI invoquait bien l'existence d'une maladie et non d'une prolongation, il lui appartenait d'user de la faculté lui offerte par la loi, à savoir mandater un médecin contrôleur aux fins qu'il vérifie la réalité de la nouvelle maladie attestée par certificat médical du 03/07/2013 et lui communique, par application des dispositions de l'article 31, §3, alinéa 2, de la loi du 3/7/78, tel qu'applicable à l'époque litigieuse, toute information de nature médicale lui permettant de vérifier si Madame L. était en droit de prétendre ou non au bénéfice du salaire garanti pour le mois de juillet 2013 (voyez pour un cas d'espèce semblable : Cass., 20/01/1971, Pas., I, p. 472).

Dès lors que Madame T. est restée en défaut de recourir à la procédure de contrôle médical dont le droit est reconnu à l'employeur par l'article 31, §3, alinéa 2, de la loi du 3/7/78 tel qu'applicable à l'époque litigieuse, elle est sans doit aucun pour contester la réalité de la nouvelle maladie évoquée par le médecin traitant de Madame L. aux termes de son certificat médical dressé le 03/07/2013 et confirmée par une attestation subséquente rédigée le 06/02/2015 (à savoir un état dépressif) distincte de celle pour laquelle elle fut reconnue en état d'incapacité de travail durant la période s'étendant du 14/06/2013 au 30/06/2013 (poussée de tension artérielle).

Il ressort de ces développements que Madame L. satisfait aux conditions légales pour bénéficier du salaire garanti pour le mois de juillet 2013, soit la somme brute de 1.204,28€.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer les requêtes d'appel non fondées quant à ce.

- I. **2. Quant au chef de demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis.**
- I. **2. A) Fondement du licenciement pour motif grave signifié à Madame L.**

**A) Remarques préliminaires**

Le congé est modalisé par le préavis, l'indemnité ou le motif grave.

En principe, l'auteur du congé (l'employeur ou le travailleur) choisit librement la modalité (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture assure l'exercice du contrôle judiciaire dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées aux termes de la lettre de rupture pour motif grave notifiée par Madame T. à Madame L. le 07/08/2013.

**B) Appréciation du fondement du licenciement pour motif grave signifié à Madame L.****Le motif grave**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 2/2/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

#### **La précision des fautes graves constitutives de motif grave**

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2<sup>ème</sup> éd., 2012, § 101, p.91).

La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi, au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave (C.T. Bruxelles (4<sup>e</sup> ch.), 12/01/2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7. Dans le même sens : C.T. Liège (section de Namur, 13<sup>e</sup> ch.), 13/03/2003, R.G. 6.932/01, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Liège (section de Namur, 3<sup>e</sup> ch.), 21/05/2001, R.G. 28.039/99, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Mons (5<sup>e</sup> ch.), 16/02/2001, R.G. 16.287, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Mons (5<sup>e</sup> ch.), 16/02/2001, R.G. 16.286, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Mons (4<sup>e</sup> ch.), 17/01/2001, R.G. 15.635, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08/06/1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16/12/1970, *Pas.*, 1971, p.369).

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (C.T. Mons (2<sup>e</sup> ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) (et les références citées). Dans le même sens : C.T. Liège (5<sup>e</sup> ch.), 20/03/2006, R.G. 33.137-05, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), point 5.2.).

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « *la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification* » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 104).

En clair, la lettre de congé pour motif grave doit qualifier les faits en telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.

S'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture du contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision.

#### **Le respect par Madame T. du double délai légal de trois jours**

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

En l'espèce, ce double délai est réduit à un seul puisque la lettre de congé contient tout à la fois la décision de rupture pour motif grave ainsi que l'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave.

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

### **Application des principes au cas d'espèce**

#### **A. Quant à la précision de la lettre de rupture pour motif grave**

Pour rappel, la lettre de notification des fautes graves constitutives de motif grave est libellée comme suit :

*« Je soussignée T. C., agissant en qualité d'employeur, vous notifie ma décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour faite grave. Cette rupture de contrat est affective à partir de ce jour.*

*En date du 6 août 2013, j'ai en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.*

*Ces faits sont les suivants : suite à une 1<sup>ère</sup> lettre recommandée constatant un abandon de travail et le non respect de l'horaire établi, une 2<sup>ème</sup> lettre constatant le non respect des consignes liées à l'exécution de votre travail et actes d'insubordination, vous avez ce 6 août vers 17h00 lors d'un entretien dans le bureau du magasin, proférez des insultes et menaces à mon encontre : « tu as intérêt à me payer mes frais de déplacement de juillet et à te bouger le cul pour remplir mon papier ou bien il va t'arriver des bricoles ».*

*Plainte a été déposée à la police de Colfontaine suite à cette agression verbale.*

*Je demande à mon secrétariat social d'établir les documents sociaux et la clôture de votre compte. »*

Comme le souligne avec pertinence B. PATERNOSTRE (« Recueil de jurisprudence » « LE MOTIF GRAVE », Kluwer, 2014, p. 186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

En l'espèce, la lettre de rupture pour motif grave fait grief à Madame L. de l'avoir injuriée le 06/08/2013 vers 17 h 00' : elle fait référence à des propos bien précis qui auraient été tenus par Madame L..

Cette scène injurieuse fait suite à deux lettres adressées par Madame T. à Madame L. le 05/08/2013 relatives, la première, à un abandon de poste pendant une heure de travail en ne respectant pas l'horaire établi et, la seconde, au non-respect des consignes de travail.

La description des faits constitutifs de motif grave est rédigée avec une précision suffisante pour informer Madame L. des faits lui reprochés et lui permettre de se défendre : elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant lui s'identifient avec ceux mentionnés dans la lettre de rupture pour motif grave.

**B. Quant au respect du délai de 3 jours**

Il n'est pas douteux que Madame T. a respecté le délai légal puisque la rupture du contrat pour motif grave est intervenue dans le délai de 3 jours suivant la connaissance des griefs constitutifs de motif grave reprochés à Madame L..

**C. Quant à la preuve de la matérialité des griefs constitutifs de motif grave reprochés à Madame L..**

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3/7/78 dispose que « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier (...) ».

L'abandon de poste d'une heure pour non-respect de l'horaire ne peut constituer en soi un motif grave, comme le reconnaît Madame T. dans sa lettre d'avertissement envoyée le 5 août et est de plus contredit par l'horaire du 29 juillet au 4 août 2013 versé au dossier par Madame L. indiquant que le samedi 3 août son horaire débutait à 15h36 jusqu'à 18h00, et non jusqu'à 19h comme l'invoque Madame L.. (pièce 6 du dossier de Madame L.).

D'autre part, le non-respect des consignes de travail, faisant l'objet de la lettre d'avertissement datée du 5 août 2013, n'est étayé par la moindre preuve ou offre de preuve.

A l'instar du premier juge, la cour de céans observe que le grief relatif à la scène injurieuse et les menaces proférées n'est basé que sur les déclarations unilatérales de Madame T. qui ne peuvent à elles seules constituer une preuve suffisante.

Elle reconnaît qu'aucun témoin n'a assisté à la scène.

Au demeurant, Madame L. conteste formellement avoir tenu de tels propos à l'adresse de Madame T..

Dès lors que Madame T. échoue dans la charge de la preuve de la matérialité des faits graves constitutifs de motif grave, Madame L. est en droit de se voir accorder, conformément à l'article 39 de la loi du 3/7/78, le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois de rémunération, soit la somme brute de 1.425,26€.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer les requêtes d'appel non fondées quant à ce.

I. **3. Quant au chef de demande portant sur la prime de fin d'année « prorata temporis »**

La CCT du 14/12/2012, portant coordination et modification des conditions de travail de rémunération, octroie aux employés relevant de la CP 201 (commerce de détail indépendant) une prime de fin d'année.

Cette prime n'est pas due, en application de son article 35, alinéa 3, en cas de licenciement pour motif grave.

Dès lors que le licenciement pour motif grave n'est pas fondé, Madame L. est en droit de revendiquer le bénéfice d'une prime de fin d'année proratisée fixée à 614,34€ bruts.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer les requêtes d'appel non fondées quant à ce.

I. **4. Quant au chef de demande portant sur la rémunération du jour férié du 15 août 2013.**

L'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés dispose ce qui suit :

*« L'employeur reste tenu de payer :*

*1° (...)*

*2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.*

*(...)*

*« Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave ».*

Dès lors que le licenciement pour motif grave n'est pas fondé et que le jour férié du 15/08/2013 se situe dans la période de 30 jours après la fin du contrat de travail, Madame L. est en droit de se voir accorder le bénéfice de la rémunération du 15 août, soit la somme brute de 70,84€.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer les requêtes d'appel non fondées quant à ce.

I. **5. Quant au chef de demande portant sur le droit aux éco-chèques**

Les CTT des 25/01/2010 relative au pouvoir d'achat, 7/02/2012 et 4/02/2014 relatives aux éco-chèques imposent à l'employeur de donner à ses travailleurs des éco-chèques ou de leur payer une prime équivalente.

Madame T. ne prouve pas le respect de la CTT du 4/2/2014 qui, bien que conclue après le licenciement de Madame L., lui demeure applicable aux termes de son article 7.

Madame T. demeure ainsi redevable à Madame L. de la somme suivante :

- 61,32€ nets à titre d'éco-chèques pour la période de référence du 01/04/2013 au 31/03/2014 (soit 4 mois de travail : 250€ 4 mois/28h/38h).

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer les requêtes d'appel non fondées quant à ce.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Joint les causes enregistrées sous les numéros de rôle général 2016/AM/84 et 2016/AM/85 en raison de la connexité qui les unit ;

Déclare les requêtes d'appel recevables mais non fondées ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne Madame T. aux frais et dépens de l'instance d'appel s'il en est ;

**Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :**

Xavier VLIEGHE, président,  
Bernard CORNEZ, conseiller social au titre d'employeur,  
David SPINIELLO, conseiller social au titre de travailleur employé,

**Et signé**, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve monsieur le Conseiller social David SPINIELLO par :  
Xavier VLIEGHE, président,  
Bernard CORNEZ, conseiller social au titre d'employeur,  
Assistés de :  
Chantal STEENHAUT, greffier,

**Et prononcé** en langue française à l'audience publique du 07 mars 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.