



Numéros de rôle : 22/62/A
Numéro de répertoire : 23/ 2484
Chambre 3ème – contrat employé
Parties en cause : Partie demanderesse LI c/ Partie défenderesse MAVEPHAR SA
Type de jugement – définitif contradictoire – fondé

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi**

JUGEMENT

**Audience publique du
3 avril 2023**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/62/A - Jugement du 3 avril 2023

La 3^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Madame L**

Partie demanderesse, comparaisant par Maître

Contre : **MAVEPHAR SA**
BCE 0401.670.169
Chaussée de Châtelet, 40
6060 GILLY

Partie défenderesse, comparaisant par Monsieur
A. et Madame V

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application.

Vu la requête introductive d'instance reçue au greffe le 6 janvier 2022 ;

Vu le dossier de pièces de la défenderesse déposé au greffe le 18 octobre 2022 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse reçues au greffe le 23 novembre 2022 ;

Vu le dossier de pièces de la demanderesse reçu au greffe le 8 décembre 2022 ;

Vu les conclusions en réplique et de synthèse de la défenderesse reçues au greffe le 20 janvier 2023 ;

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plunitif de l'audience du 6 mars 2023, à laquelle les parties ont été entendues en leurs

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/62/A - Jugement du 3 avril 2023

explications et plaidoiries.

I. Recevabilité.

Introduite dans les formes et délai légaux, l'action est recevable.

Sa recevabilité n'a, au demeurant, pas été contestée.

II. Objet de la demande

L'action tend à la condamnation de la défenderesse à payer à la demanderesse les sommes brutes suivantes :

- 41.409,79 € à titre d'indemnité de rupture,
 - 294,35 € à titre de prime de fin d'année 2020,
- lesdites sommes, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 6 février 2020

La demande tend également à voir condamner la défenderesse à délivrer les fiches de rémunération relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et à la prime de fin d'année 2020 et, à défaut pour la défenderesse de s'exécuter, de l'entendre condamner à payer une astreinte de 20 € par jour de retard et par document manquant à dater du 9^{ème} jour suivant la date à laquelle le jugement à intervenir aura acquis force de chose jugée.

III. Faits

1.

Il n'est pas contesté que la demanderesse a été occupée par la défenderesse en qualité de pharmacienne adjointe dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à temps plein du 1^{er} août 2009 au 5 février 2020, date à laquelle elle a été licenciée pour motif grave.

2.

Les motifs graves de licenciement sont libellés comme suit :

«

J'ai en effet acquis la connaissance certaine, ce dimanche 2 février 2020, d'un motif grave justifiant ma décision de rompre le contrat de travail qui nous lie.

Alors que vous êtes en incapacité de travail, avec sortie autorisée, justifiée par un certificat médical, du 27 janvier au 9 février 2020 inclus, vous avez, en qualité d'animatrice, donné des conférences sur l'aromathérapie et les fleurs de Bach le 1^{er} février 2020 via l'ASBL « JYOTIKA ».

D'après mes informations, vous paraissiez « en forme » : vos sujets ont, semble-t-il, été traités avec beaucoup d'énergie.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/62/A - Jugement du 3 avril 2023

Il ressort clairement de cette situation que vous n'êtes pas, comme annoncé sur le document médical, incapable de travailler.

Je suis d'autant plus convaincu par votre comportement gravement inacceptable que vous me savez souffrant et en traitement à l'hôpital Saint Luc dans le cadre du suivi d'une transplantation hépatique.

Vous savez que vos incapacités m'obligent à prester davantage puisque nous travaillons, vous et moi, en binôme.

Malgré tout, elles sont très importantes et je dois systématiquement m'arranger, voire, dans certains cas, fermer l'officine (vous connaissez la pénurie de pharmaciens et l'impossibilité de pouvoir dégager, facilement, des solutions d'urgence).

Je ne peux tolérer pareils agissements et suppose que vous comprendrez que c'est bien entendu votre comportement, gravement fautif, qui est à l'origine de ma décision de vous licencier pour motif grave ».

IV. Discussion

IV.1. Quant à l'indemnité de rupture

a. Rappel des principes applicables

1.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce notamment que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

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.

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 trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; (...) ».

2.

Des circonstances antérieures au délai légal de trois jours peuvent être prises en compte dans la mesure où elles peuvent attribuer au fait fautif le caractère de motif grave ; il importe peu que les circonstances n'aient pas été mentionnées dans la lettre de congé, qu'elles n'aient été découvertes qu'après la rupture ou qu'elles soient étrangères au fait fautif pour autant qu'elles

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/62/A - Jugement du 3 avril 2023

éclairaient le juge sur la gravité du motif invoqué » (voir Claude WANTIEZ, « Le congé pour motif grave », Editions de Droit Social, Larcier, page 48 et la jurisprudence y citée).

3.

Il a toutefois déjà été jugé que « *Dès lors que n'est pas apportée la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables au moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé* » (Cass., 2 décembre 1996, J.T.T. 1997, p. 129).

4.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'exercice d'une activité au cours de la période d'incapacité, la Cour du travail de Mons a rappelé comme suit les principes applicables :

« En principe, un travailleur en incapacité de travail ne peut pas exercer une activité qu'elle soit accomplie à titre lucratif ou à titre gratuit puisqu'il est, d'une part, reconnu incapable de travailler et que, d'autre part, il bénéficie d'un salaire garanti à charge de son employeur ou d'indemnités d'incapacité de travail allouées par son organisme assureur.

Ce principe doit, toutefois, être nuancé.

Dès lors que l'incapacité de travail est évaluée en relation avec le travail convenu, il est possible que le travailleur, tout en étant reconnu incapable d'effectuer son travail, puisse exécuter un autre travail (lucratif ou non).

En d'autres termes, toute activité ou tout travail réalisé durant la période d'incapacité ne démontre pas (forcément) l'aptitude du travailleur d'exercer le travail convenu (Cass., 08/02/1963, Pas., I, p.653; K. DELLA SELVA, « Exercice d'une activité professionnelle complémentaire pendant une période d'incapacité de travail: motif grave ou pas », A.E.B. 4, 17/01/2016, Kluwer, p. 3 et ss).

Très clairement, pour être constitutive d'une faute grave, une activité exercée pendant une période d'incapacité doit revêtir l'une des caractéristiques suivantes :

- soit elle doit violer une clause contractuelle (CT Mons, 03/10/1991, JLMB, 1992, p. 797) ;*
- soit elle est de nature à retarder l'échéance de la guérison (CT Mons, 13/10/2000, JTT, 2001, p. 83) ;*
- soit elle est, par essence même, révélatrice de l'absence de réalité de l'incapacité de travail et, partant, d'une fraude contractuelle. Tel sera notamment le cas lorsque le travailleur exerce un travail identique à celui accompli professionnellement (CT Liège, 04/02/2002, Chr.D.S., 2003, p. 241) (voyez aussi : M. DAVAGLE, « L'incapacité de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur », Kluwer, 2006, p. 75). » C.trav.Mons, 20 octobre 2017, R.G. 2016/AM/267, inédit).*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/62/A - Jugement du 3 avril 2023

Ainsi, l'exercice, pendant une période d'incapacité de travail, d'une activité soit de type professionnel mais plus légère que ce qui avait été convenu, soit relevant de la vie privée, ne constitue pas en soi un motif grave de licenciement.

b. En l'espèce

Il résulte du procès-verbal de constatation dressé le 1^{er} février 2020 par l'Huissier de Justice B que la demanderesse a donné une conférence de 50 minutes (de 11h30 à 12h20) sur l'aromathérapie et les fleurs de Bach le 1^{er} février 2020 au sein de l'ASBL « JYOTIKA » à 4 personnes, outre le détective privé et l'huissier mandatés par l'employeur (voir pièce 1 de la défenderesse).

Ces faits ne sont en outre pas contestés par la demanderesse.

Il ressort par ailleurs du dossier de la défenderesse que la demanderesse était reconnue en état d'incapacité de travail depuis le 7 janvier 2020, incapacité prolongée jusqu'au 9 février 2020 inclus par un certificat médical établi le 22 janvier 2020 (pièce 5 de la défenderesse).

Ainsi qu'il a été souligné au point 1 ci-dessus, la poursuite d'une activité, professionnelle ou autre, pendant une période d'incapacité de travail peut être fautive dans deux hypothèses notamment :

- soit cette activité démontre l'absence de réalité de l'incapacité de travail ;
- soit cette activité nuit au rétablissement du travailleur et retarde sa reprise du travail.

C'est à l'employeur qu'il appartient de démontrer l'absence d'incapacité.

L'employeur dispose à cet égard d'une procédure décrite par l'article 31, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 et peut faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail par un médecin délégué et rémunéré par lui.

En l'espèce, la défenderesse n'a pas utilisé cette faculté.

La pathologie dont souffrait la demanderesse au moment des faits ne lui interdisait pas de se déplacer ; les certificats médicaux portaient d'ailleurs la mention « sortie autorisée ».

L'activité exercée, qui peut être qualifiée de légère, n'est en toute hypothèse pas incompatible avec l'incapacité de la demanderesse.

L'absence de réalité de l'incapacité de travail n'est pas établie.

Par ailleurs, il n'est pas démontré que le fait d'avoir donné un exposé sur l'aromathérapie de 50 minutes à 6 personnes, le 1^{er} février 2020, au sein de l'ASBL « JYOTIKA » a pu nuire au rétablissement de la demanderesse.

Cette dernière produit au contraire des éléments de nature à démontrer que l'activité exercée est de nature à favoriser son rétablissement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/62/A - Jugement du 3 avril 2023

Dans un certificat rédigé le 3 février 2020, le docteur A médecin traitant de la demanderesse précise en effet avoir expressément prescrit à la demanderesse des activités d'extérieur « pour se faire plaisir » et lui avoir interdit de « rester cloîtrée » chez elle. Le Tribunal estime que l'exposé donné par la demanderesse est compatible avec cette prescription.

Le docteur A ajoute rester « convaincu que le travail qu'elle fait sur elle-même est la seule solution pour évoluer » et « confirme l'ITT jusqu'au 8/2 inclus en sortie autorisée » (pièce 4 de la demanderesse).

La défenderesse n'apporte aucun élément de nature à établir que ce certificat serait de complaisance.

Enfin, la demanderesse n'avait pas d'obligation, légale ou contractuelle, de déclarer une activité de loisir relevant de sa vie privée.

La preuve du caractère fautif des faits survenus le 1^{er} février 2020 n'est en l'espèce pas rapportée.

Dès lors que la preuve du caractère fautif du fait reproché à la demanderesse et précédant de trois jours ouvrables au moins le congé pour motif grave n'est pas apportée, il n'y a pas lieu de tenir compte de faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé (Cass., 2 décembre 1996, J.T.T. 1997, p. 129).

La demande est dès lors fondée dans son principe.

Le montant de l'indemnité réclamée n'est pour le surplus pas contesté.

Il convient de faire droit à ce chef de demande.

IV.2. Quant à la prime de fin d'année 2020

Ce chef de demande est fondé vu les considérations émises ci-dessus en ce qui concerne le motif grave.

IV.3. Quant aux documents sociaux

Ce chef de demande est également fondé vu les considérations émises aux points IV.1 et IV.2 du présent jugement, sous la réserve de la mesure d'astreinte qui ne se justifie pas.

Rien n'indique en effet que la défenderesse pourrait ne pas s'exécuter volontairement.

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/62/A - Jugement du 3 avril 2023

statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la défenderesse à payer à la demanderesse les sommes brutes de :

- 41.409,79 € à titre d'indemnité de rupture,
 - 294,35 € à titre de prime de fin d'année 2020,
- lesdites sommes, sous déduction des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel mais à augmenter des intérêts au taux légal sur le montant brut à dater du 6 février 2020.

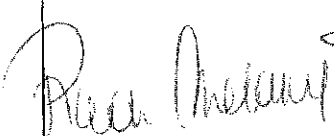
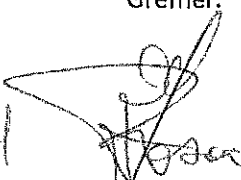
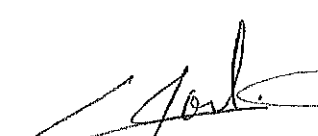
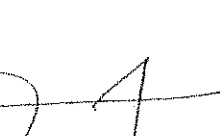
Condamne la défenderesse à délivrer à la partie demanderesse la fiche de rémunération relative à l'indemnité compensatoire de préavis et la fiche de rémunération relative à la prime de fin d'année 2020.

Condamne la défenderesse aux frais et dépens de l'instance, liquidés par la demanderesse à 3.774 € mais réduits par le Tribunal à la somme de 3772 €, étant l'indemnité de procédure et la somme de 22 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

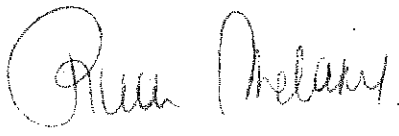
Ainsi rendu et signé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, Division Charleroi, composée de :

Mme M.	Juge au Tribunal du travail, président la chambre,
Mme P	Juge social au titre d'employeur,
M. Ri	Juge social au titre de travailleur employé
Mme P	Greffier.

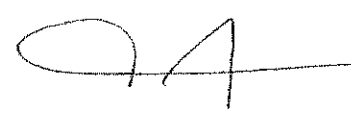
   

Pi Ri PC M

Et prononcé en audience publique du **3 avril 2023** de la 3^{ème} Chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, Division Charleroi, par Mme M/ , Juge au Tribunal du travail, président de la Chambre, assistée de Mme P , Greffier.



Pi



M.