

Rép. n° : 2018/ 4451

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU DEUX NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT

En cause de :Monsieur Alain L'

0

partie demanderesse,
représentée par Maître Hélène D'HALLUIN loco Maître Philippe D'HALLUIN,
avocats dont le cabinet est sis à Mouscron ;

Contre :

La SPRL PUBLISIGN VP, dont l'inscription à la banque Carrefour des entreprises est reprise sous le numéro 0459.516.120, dont le siège social est sis à
7860 Lessines, Zoning Ouest, 11,

partie défenderesse,
représentée par Maître Marie VANDOOREN loco Maître Jan DE WAELE, avocat
dont le cabinet est sis à Gand ;

---oOo---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,
prononce le jugement suivant :

I. Eléments de procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties à l'audience publique du 5 octobre 2018, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats. Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- La citation signifiée le 12 mai 2017 par Maître Serge HOEBEKE, huissier de justice suppléant remplaçant Maître André MONDRY, huissier de justice de résidence à Mouscron ;
- L'ordonnance prononcée le 2 juin 2017 sur base de l'article 747, § 1er du Code judiciaire, confirmant les délais pour le dépôt des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 1^{er} juin 2018, la fixation ayant été reportée au 5 octobre 2018 ;
- les premières conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 25 août 2017 ;
- les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 24 octobre 2017 ;
- les deuxièmes conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 17 janvier 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 27 mars 2018 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 27 avril 2018 ;
- le dossier de pièces pour la partie défenderesse reçu au greffe le 12 juin 2018 ;
- le dossier de pièces pour la partie demanderesse reçu au greffe le 11 septembre 2018 ;
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

II. Les faits

Monsieur Alain D a été engagé, en qualité d'ouvrier, le 24 mars 1992, par une entreprise, (Publi-Lighting) rachetée par la SPRL PUBLISIGN VP (ci-après mentionnée PUBLISIGN), spécialisée dans l'installation de panneaux lumineux et publicitaires, en particulier pour le secteur des stations-service. L'entreprise relève de la Commission paritaire n°149.01 (électriciens).

L'ancienneté de Monsieur Alain D depuis 1992 est admise par PUBLISIGN (pièce 1 dossier PUBLISIGN VP).

PUBLISIGN occupe ses travailleurs en les répartissant en quatre ou cinq équipes de deux à trois personnes, un chauffeur disposant d'un permis C figurant dans chaque équipe. Monsieur D , disposant d'un permis C, était ainsi le seul chauffeur de son équipe (conclusions des deux parties).

A la fin des relations de travail Monsieur Alain D st qualifié d'ouvrier spécialisé première catégorie (pièces 17 et 18 dossier C

En date du 15 septembre 2016, Monsieur Alain D a fait l'objet d'un avertissement de la part de PUBLISIGN pour les motifs suivants (pièce 16 dossier PUBLISIGN) :

«Cher Monsieur D

Lundi, le 12 Septembre 2016, nous avons constaté que vous êtes entré dans l' atelier avec une cigarette allumée. A la première demande de sortir, vous n'avez pas pris d'action. Seulement à la deuxième demande vous êtes sorti de l'atelier.

Vous êtes bien au courant des règles, comme décrits dans le règlement de travail de Publisign Sprl. Il est absolument interdit de fumer dans les bâtiments de Publisign, d'abord puisque c'est interdit par la loi, et en plus puisqu'il y a des produits inflammable qui sont utiliser.

Pour ce raison nous tenons à vous donner une réprimande officielle qui sera mis dans votre dossier personnel d'emploi.

Nous espérons que cette réprimande sera suffisant pour changer votre future comportement.

Publisign peut aussi vous aider à cesser de fumer si vous estimez que ceci est nécessaire. Dans ce cas, veuillez bien contacter de département des ressources humaines de Publisign Sprl.

Sincèrement,

Peter P.

En date du 22 novembre 2016, Monsieur D a introduit auprès de PUBLISIGN une demande de congé pour le mercredi 7 décembre 2016 ; ce congé lui a été refusé le même jour (pièce 22 dossier D).

En date du 30 novembre 2016, Monsieur D a transmis à PUBLISIGN un certificat médical, établi par son médecin-traitant, le docteur G , le déclarant incapable de travailler à la date précitée. Ce certificat atteste une incapacité de travail pour maladie durant la période s'étendant du 30 novembre 2016 au 9 décembre 2016, les sorties étant autorisées (pièce 15 dossier PUBLISIGN).

Le manager des ressources humaines de PUBLISIGN (Madame Martine G) a sollicité le 30 novembre 2016 un contrôle médical auprès de CERTIMED afin qu'un médecin vérifie la réalité de l'incapacité de travail de Monsieur D ; un médecin contrôleur de Certimed, le Docteur Daniel V s'est rendu sur place et ce service (Madame Imane N) a transmis un rapport à la SPRL PUBLISIGN le 30 novembre 2016 :

« Huisbezoek.

Heeft zich niet laten onderzoeken.

Mr D était très agressif vis-à-vis du médecin contrôleur. Le contrôle n'a pas pu avoir lieu... » (pièce 2 dossier PUBLISIGN VP).

A la demande de PUBLISIGN, CERTIMED (Madame Imane N) lui a transmis, les textes légaux applicables en cas de contrôle médical et lui a confirmé que le Docteur V refusait d'y retourner, Monsieur D tant très menaçant durant la visite à domicile (pièce 3 dossier PUBLISIGN).

PUBLISIGN (Madame Martine G) a informé, le 1^{er} décembre 2016, son conseil (Me Stéfanie V) que le contrôle médical avait été refusé et qu'un nouveau contrôle de Monsieur D ; devait être réalisé (pièce 3 dossier PUBLISIGN).

Un autre service de contrôle, en l'occurrence SECUREX, a été sollicité ; en date du 2 décembre 2016, il a transmis un rapport à PUBLISIGN libellé de la manière suivante (pièce 4 dossier PUBLISIGN):

*« Le médecin de contrôle nous a laissé savoir qu'il s'est rendu chez Mr D :
L'intéressé se serait montré totalement incontrôlable.
Le docteur nous rendra son résultat/compte rendu ce soir. Nous vous le signalerons au plus vite. Je voulais vous en avertir. ... ».*

Ce rapport a été transmis par mail au conseil de PUBLISIGN le même jour (pièce 4 dossier PUBLISIGN).

En date du 5 décembre 2016 (16 h 06), le service de contrôle de SECUREX (Madame Petra R) a adressé, par mail, à PUBLISIGN (Madame Martine G) le message suivant (pièce 5 dossier PUBLISIGN) :

*« Cher,
En réponse à votre question je vous envoie les commentaires du médecin de contrôle :
Stressé au travail. Agressivité vis-à-vis le médecin de contrôle ; Ne veut pas répondre
aux questions posées et ainsi permettre d'établir un rapport. C'est pas nécessaire dit-il. »*

Ce message a été transmis par PUBLISIGN à son conseil le même jour (16 h 50) (pièce 5 dossier PUBLISIGN).

Entretemps, le 3 décembre 2016, PUBLISIGN a, par lettre recommandée, licencié Monsieur Alain D pour motif grave sans préavis ni indemnité (pièce 6 dossier PUBLISIGN).

En date du 5 décembre 2016, le mandataire de Monsieur D a protesté auprès de PUBLISIGN contre ce licenciement, faisant valoir qu'il était en incapacité de travail, laquelle était dûment attestée par un certificat médical qui lui avait été remis ; il demandait la réintégration de Monsieur D dans ses fonctions (pièce 14 dossier D).

En date du 6 décembre 2016, PUBLISIGN a transmis à Monsieur D une lettre recommandée dans laquelle il explicite les motifs du licenciement (pièce 8 dossier PUBLISIGN)

« Cher Monsieur D,

Nous référons à notre lettre dd. 3 décembre 2016 dans laquelle nous vous avons informé qu'on met fin à votre contrat de travail par raisons urgentes.

Conformément aux dispositions législatives, nous vous communiquons les motifs du

licenciement pour faute grave :

Vous avez 'annoncé' votre congé le 30 novembre 2016. Vu le fait que la plupart des autres collègues en possession d'un permis de conduire C avaient déjà obtenu ce même jour le permis de congé, il nous était impossible de vous consentir ce congé. Votre présence le 30 novembre était donc essentielle puisqu'autrement on serait incapable d'expédier une équipe. Les raisons pour lesquelles on avait refusé votre demande de congé, vous ont été expliquées et il semblait que vous les compreniez.

Le 30 novembre 2016 vous avez communiqué par téléphone que vous est incapable de travailler à cause de maladie.

Conforme l'agenda, le mercredi le 30 novembre 2016 deux équipes devaient se déplacer pour Heusden-Zolder afin d'y achever la station-service Total. Votre équipe n'a pas pu se déplacer vers Heusden-Zolder pour achever à temps le travail au chantier.

Conformément à la procédure stipulée dans le règlement de travail, nous avons demandé à un médecin contrôleur de vous rendre visite à votre domicile le 30 novembre 2016.

Ce jour, Certimed nous a communiqué par mail:

«Visite à domicile.

N'a pas autorisé se laisser examiner.

M. Di était très agressif vis-à-vis du médecin contrôleur.

Le contrôle n'a pas pu avoir lieu.»

Suite au contrôle, votre épouse a apporté le certificat médical. Nous avons lui expliqué que – puisque vous vous êtes soustrait au contrôle - nous ne devons pas payer le salaire garantie. Elle nous a dit que «vous étiez bouleversé», mais que vous vous comporterez contrôlable lors d'une prochaine visite.

Bien que l'agression physique et verbale vis-à-vis d'un médecin contrôleur et le fait que vous vous soustrayez au contrôle de l'incapacité de travail, mais tenant compte de votre longue ancienneté au sein de l'entreprise, nous avons demandé au médecin de contrôle de vous visiter le jour suivant.

Le 1er décembre 2016 Certimed nous a communiqué que vous aviez vous exprimé de menaces fortes à l'égard du médecin et que vous étiez très agressif. Ils nous ont communiqué par mail ce qui suit:

«Je vous confirme également par la présente que notre docteur Vc t refuse d'y retourner. Le monsieur était très menaçant lors de la visite à domicile du 30/11/2016.»

Par la suite, nous avons mandaté Securex.

Securex nous a communiqué par téléphone que vous étiez à nouveau très agressif et nous a confirmé le 2 décembre 2016 par courrier ce qui suit :

«Le médecin de contrôle nous a fait savoir qu'il l'a visité. L'intéressé s'est comporté incontrôlable.

Le médecin nous communiquera le résultat ce soir par e-mail. Nous vous le signalons aussitôt que possible.

Je tenais à vous en aviser déjà.»

Le médecin contrôleur a déclaré ce qui suit :

«Agressivité vis-à-vis le médecin contrôleur. Ne veut pas répondre aux questions posées et ainsi permettre d'établir un rapport. C'est pas nécessaire dit-il»

Le fait que vous avez consciemment bloqué des contrôles médicales et le fait que vous n'avez donné aucun signe d'intérêt dans la situation de l'entreprise et de vos collègues, sont pour nous des fautes graves qui rendent l'exécution du contrat de travail définitivement impossible.

Les documents sociaux et fiscaux vous seront envoyés prochainement.

Salutations distinguées

Peter P. ».

Par lettre du 8 décembre 2016, le mandataire de monsieur D[] a protesté contre la lettre précitée explicitant les motifs du congé et plus particulièrement a formellement contesté que, d'une part, son certificat médical ait été introduit en représailles à un refus de la direction de faire droit à une demande de congé formulée pour la date du 30 novembre 2016 et que, d'autre part, par son attitude, il ait rendu le contrôle médical impossible (pièce 12 dossier D[]).

- D'autres lettres ont été transmises par le mandataire de Monsieur [] à PUBLISIGN (pièces 9 à 11 dossier D[] et pièces 4 et 10 dossier PUBLISIGN) :
 - pour maintenir ses contestations quant aux motifs du licenciement de ce dernier,
 - pour contester les absences injustifiées mentionnées sur sa fiche de paie du mois de novembre 2016 et l'inviter à transmettre les documents ad hoc auprès de sa mutuelle,
 - pour réclamer une indemnité compensatoire de préavis,
 - pour obtenir le libellé du formulaire C4 en français et ce conformément à la législation applicable à l'emploi des langues,
 - pour obtenir le document de sa certification VCA ainsi que son CV formation.

Les tentatives amiables pour obtenir l'indemnité de rupture s'étant avérées vaines, Monsieur D a agi devant le tribunal de céans.

III. Objet de la demande

Selon la citation et les conclusions de synthèse du 27 mars 2018, Monsieur Alain D sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- la somme brute de 385,20 euros à titre de salaire garanti du 30 novembre 2016 au 2 décembre 2016,
 - la somme brute de 20.580,80 euros à titre d'indemnité de rupture (129 jours et 12 semaines),
 - la somme nette de 50 euros à titre d'éco-chèques,
- à majorer des intérêts au taux légal et des intérêts judiciaires.

Il sollicite également la condamnation de la partie défenderesse à lui délivrer un formulaire C4 rectifié et à défaut à lui payer une astreinte de 15 € par jour de retard.

Il demande enfin sa condamnation aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure ainsi que l'exécution provisoire du jugement nonobstant tous recours et à l'exclusion du cantonnement.

IV. Position des parties

PUBLISIGN soutient que :

- Monsieur D lui a demandé tardivement un congé pour le 30 novembre 2016, congé qui lui a été refusé à raison des nécessités du service.
- Indisposé par ce refus de lui octroyer congé, Monsieur D a déclaré une incapacité de travail débutant le 30 novembre 2016, incapacité qu'elle n'a pas pu faire contrôler à deux reprises à raison de ses agressions à l'égard des deux médecins contrôleurs, respectivement les 30 novembre 2016 et 2 décembre 2016 ;
- le fait de se soustraire au contrôle médical et d'avoir fait montre d'agressivité à l'égard des deux médecins contrôleur justifient le licenciement pour motif grave.

A titre subsidiaire, PUBLISIGN sollicite l'audition des deux médecins-contrôleurs, respectivement Monsieur Daniel V et Madame Annie C pour obtenir des éclaircissement sur le comportement de Monsieur D à l'occasion du contrôle de l'incapacité de travail effectué par eux.

A titre plus subsidiaire encore, PUBLISIGN estime que la réclamation de Monsieur D doit être réduite :

- la demande de salaire garanti n'est pas fondée ;
- l'indemnité de rupture s'élève au maximum à 19.280,60 € ;
- la demande relative aux éco-chèques (50 €) n'est pas fondée et ne peut être intégrée dans l'assiette de l'indemnité de rupture ;

- la demande relative à l'indemnité de repas n'est pas fondée ; elle ne peut être incluse dans l'assiette de l'indemnité de rupture dans la mesure où elle constitue le remboursement de frais qui sont à charge de l'employeur.

Monsieur DI persiste dans ses demandes et fait valoir que :

- à aucun moment, il n'a sollicité un congé pour le mercredi 30 novembre 2016, le seul congé sollicité étant celui du 7 décembre 2016, et ce à la date du 22 novembre 2016 conformément à la réglementation en vigueur au sein de l'entreprise ;
- il était effectivement à la date des faits litigieux en état d'incapacité de travail, celle-ci et l'affection de dépression sévère qui la justifiaient étant attestées par plusieurs pièces de son dossier ;
- ses réactions d'énervement lors des contrôles opérés par les médecins-contrôleurs, qui ne peuvent être désignées comme étant des agressions physiques, sont imputables à son état de santé, sa dépression sévère à propos de laquelle ils auraient dû se documenter en prenant contact avec son médecin-traitant dans le respect de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.
- la finalité des contrôles demandés par PUBLISIGN, laquelle l'a licencié sans en connaître les résultats, consistait uniquement à obtenir un moyen de le sanctionner à raison de son arrêt de travail pour maladie.
- Le fait de se soustraire au contrôle d'un médecin n'emporte pas nécessairement un licenciement immédiat pour motif grave selon la jurisprudence. En outre il ne s'agit pas d'un manquement contractuel justifiant un licenciement pour motif grave.
- en présence d'un refus de se soumettre au contrôle, quod non-, il appartenait à PUBLISIGN de constater l'absence injustifiée, de le mettre en demeure de se justifier et, à défaut d'obtenir une telle justification, de le licencier le cas échéant pour faute grave (application de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978)

A titre subsidiaire, si le tribunal estime opportun d'entendre les médecins-contrôleurs ci-dessus identifiés, il demande également d'entendre ses propres médecins-traitants :

- le docteur Marc G) ;
- le docteur D. L

V. Décision du tribunal

A. Rappel des principes :

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :
« Est considéré 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 des conditions suivantes sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, 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) :

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

La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé (Cass. 26 juin 2006, J.T.T., 2006, 404).

La Cour de cassation conclut à ce 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).

C'est, donc, le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une très brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave (Cass., 1^{er} juin 1981, J.T.T., 1981, p. 285).

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 dispose de la manière suivante :

§ 1er.(...)

§ 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.]

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

(...) »

Le règlement de travail de PUBLISIGN prévoit une procédure analogue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 en son article 24, IV en matière de contrôle médical (pièce 11 dossier PUBLISIGN) :

« (...) Si le contrôle médical a lieu chez le travailleur (domicile ou résidence que le travailleur a communiqué à l'employeur), le travailleur reçoit le médecin contrôleur et se fait examiner par ce dernier.

Le travailleur veille en bon père de famille à ce que le médecin contrôleur puisse exécuter sa tâche correctement et soumet, lors du contrôle, les prescriptions et les documents médicaux en sa possession.

Le travailleur qui ne respecte pas ceci, entrave le contrôle médical et peut perdre le droit au salaire garanti à partir de la date du premier contrôle médical pour lequel le travailleur a été convoqué, ou de la date de la première visite à domicile du médecin contrôleur. Les frais du contrôle médical sont supportés par l'employeur.

Le médecin contrôleur vérifie si le travailleur est réellement incapable de travailler, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales qui ont une influence sur le paiement du salaire garanti. Toutes les autres constatations sont placées sous le secret médical.

Le médecin contrôleur transmet le plus rapidement possible, éventuellement après consultation du médecin traitant, ses observations au travailleur par écrit. Si le travailleur manifeste à ce moment-là qu'il n'est pas d'accord avec les observations du médecin contrôleur, ceci est mentionné par ce dernier sur le certificat susdit. Les observations finales du médecin contrôleur sont transmises par écrit au travailleur.

En outre le règlement de travail prévoit en son article 41 les raisons impérieuses qui peuvent être considérées comme une faute grave et entraîner le licenciement sans préavis ni indemnité. Parmi celles-ci figure le refus de se soumettre au contrôle médical et l'entrave au contrôle médical.

Néanmoins il est de jurisprudence constante que lorsque les parties décrivent ou énumèrent dans le contrat de travail ou le règlement de travail les fautes qui

sont de nature à mettre immédiatement et définitivement fin au contrat de travail, la gravité des faits n'en reste moins de la compétence du juge (Cass., 4 novembre 1960, *R.D.S.*, 1962, p. 134 ; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2014-2015 Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Waterloo, Kluwer, 2014, t. 3, p. 2190).

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué ; La gravité de ce mode de rupture requiert une preuve certaine des faits qui sont portés à charge du travailleur (CT Mons, 16 mai 1991, Bull. FEB, 1992, 78).

Tout doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite à la partie adverse. La preuve ne peut laisser subsister aucun doute quant aux faits (VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, *Compendium, droit du travail*, Wolters Kluwer, 2017-2018, n°4318).

S'agissant de faits juridiques, la preuve des manquements constitutifs de motif grave peut être apportée par toutes voies de droit, en ce compris par témoins (Cass., 5.12.1994, Pas., I, p. 1053).

Le juge décide souverainement en fait si la preuve par témoins peut être rapportée utilement, pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit de principe de rapporter une telle preuve (Cass., 5 décembre 1994, JTT, 1995, 25).

B. Application au cas d'espèce

Il n'est pas contesté que la défenderesse a respecté le double délai de 3 jours visé par l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978.

En l'espèce, le congé pour motif grave signifié à Monsieur D est fondé sur un double grief, à savoir celui d'avoir déclaré une absence pour maladie le 30 novembre 2016 alors qu'une absence pour congé pour cette même date lui avait été expressément refusée à raison des nécessités du service et de s'être soustrait à deux contrôles médicaux les 30 novembre 2016 et 2 décembre 2016, d'une part, en s'étant comporté de manière fortement menaçante et agressive à l'égard du premier médecin-contrôleur, Daniel V et d'autre part en refusant de répondre aux questions du deuxième médecin-contrôleur, Annie D, et en se montrant également agressif à son égard.

Quant à la demande de congé qui aurait été sollicitée par le demandeur à la défenderesse pour le 30 novembre 2016, force est de constater que celle-ci reste en défaut de la prouver.

Elle en veut pour preuve l'attestation rédigée par le supérieur hiérarchique du demandeur, Monsieur Joachim D (pièce 13 dossier PUBLISIGN) selon laquelle il aurait « en raison de la période très chargée refusé les demandes de congés (entre autres 30/11) de Monsieur Alain D in 2016 ».

Elle produit également une attestation de Madame Martine G() manager des ressources humaines, selon laquelle « Monsieur D() a demandé à Joachim D() . planner dans la firme Publisign, un jour de congé pour le 30 novembre 2016. Joachim dit directement, il y a beaucoup des gens qui prends un jour de congé le 30 ; novembre non Alain ce c'est pas possible. Il était un peu furieux et ses collègues ont entendu et m'informer qu'il a dit « pas de congé », je suis malade ce jour-là. » (pièce 18 dossier PUBLISIGN).

Il s'avère néanmoins que le demandeur justifie par pièce manuscrite et probante le modus operandi que doit suivre un travailleur lorsqu'il souhaite obtenir un congé.

Ainsi le document de demande de congé est composé de deux volets dont un des deux volets revient au travailleur, l'autre étant conservé par l'employeur.

A titre d'exemple, le demandeur a introduit une demande de congé le 22.11.2016 pour le mercredi 7 décembre 2016. Cette demande est intervenue deux semaines avant le congé sollicité, conformément aux dispositions du règlement de travail (article 9 dudit règlement). L'employeur a refusé ledit congé, en ces termes : « *niet ok jdr* », ce refus intervenant une semaine avant le début de l'incapacité litigieuse du 30 novembre. (pièce 22 dossier D()

Le tribunal partage la position du demandeur selon laquelle s'il avait effectivement demandé congé pour le 30 novembre 2016, l'employeur aurait été en mesure de produire aux débats le volet « employeur ». En l'absence d'une telle production et en dépit de l'attestation du sieur Monsieur Joachim D() et de celle de Madame Martine G(), le tribunal estime que la défenderesse n'établit pas la demande de congé pour le 30 novembre 2016.

Plus particulièrement, en ce qui concerne l'attestation de Madame G() ; le tribunal observe qu'il s'agit d'un témoignage indirect dans la mesure où elle ne fait que confirmer ce que le supérieur du demandeur, Monsieur D() lui a rapporté ; si elle ajoute des circonstances plus particulières qui auraient entouré le moment du refus de Monsieur D() d'autoriser le congé, à savoir le fait que le demandeur « *était furieux et que les collègues ont entendu qu'il a dit « pas de congé, je suis malade ce jour-là* », elle se garde bien d'identifier les collègues de travail du demandeur qui auraient été témoins de ces circonstances en manière telle qu'il est impossible au tribunal d'en vérifier l'exactitude.

Quant au fait que le demandeur ait entravé le contrôle médical, le tribunal estime que ce dernier peut difficilement le nier.

Deux contrôles ont été mis en place par la défenderesse sans que les médecins-contrôleurs n'aient pu les effectuer, le demandeur les ayant rendu impossibles par l'effet des mouvements de colère qu'il a eus en leur présence (voir à cet égard la lettre de protestation de l'organisation syndical de monsieur D() - pièce 9 dossier PUBLISIGN).

Cela étant, le tribunal n'estime pas devoir reconnaître une faute grave dans le chef du demandeur par ces seules entraves au contrôle médical, et ce même si ces faits ont été décrits dans le règlement de travail comme étant de nature à mettre immédiatement fin au contrat de travail (pièce 11 dossier PUBLISIGN – article 41 du règlement de travail). Dans les circonstances de l'espèce, il apparaît que les mouvements d'humeur du demandeur au moment des contrôles semblaient davantage résulter de son état psychologique déficient, attesté par ses médecins-conseil les 27 janvier 2017, 22 février 2017, 15 septembre 2017 et 2 octobre 2017 (pièces 1, 19, 23 et 24 dossier D) et justifiant une incapacité de travail depuis le 30 novembre 2016 jusqu'à tout le moins le 20 octobre 2017 (pièces 20, 21, et 26 dossier D).

Il n'est en tout cas pas établi actuellement que le demandeur ait véritablement agressé les deux médecins contrôleurs les 30 novembre et 2 décembre 2016.

À propos du premier contrôle opéré par le médecin Daniel V/ , la défenderesse fait état d'une déclaration que celui-ci a faite à son propos (page 11 de ses conclusions – pièce 19 dossier PUBLISIGN) :

« le 30 novembre 2016, Mensura [CERTIMED] m'a confirmé mission de contrôle chez Mr L Alain, à Lessines. Dès mon arrivé à son domicile, Mr D s'est montré extrêmement agressif verbalement vis-à-vis de l'employeur avec cris et hurlements. Devant ce climat je me suis senti en insécurité, et incapable de faire ce contrôle dans la sécurité, je suis reparti ».

Il en résulte qu'il n'y a pas eu de véritable agression du médecin contrôleur par le demandeur.

A propos du deuxième contrôle opéré par le médecin Annie I la défenderesse ne produit aucun rapport établi et signé par celle-ci en suite dudit contrôle. La seule pièce produite à son propos fait état « *agressivité vis-à-vis du médecin-contrôle, ne veut pas faire-répondre aux questions posées et aussi permettre d'établir un rapport. C'est pas nécessaire dicit !* » (pièce 15 dossier PUBLISIGN). Le tribunal observe à l'égard de cette pièce que son auteur n'est pas identifiable et qu'elle est en outre incomplète, la rubrique « remarques éventuelles » faisant expressément allusion à un recto (« cf recto ») du document, lequel n'est pas produit.

Ces documents révèlent effectivement un état d'esprit particulièrement perturbé dans le chef demandeur que le diagnostic établi postérieurement par son médecin psychiatre a effectivement confirmé.

En présence d'une telle situation au moment des contrôles, ainsi que le prévoient tant l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 que l'article 24 du règlement de travail, les médecins-contrôleurs auraient dû s'enquérir auprès du médecin-traitant des motifs médicaux qui justifiaient la déclaration d'incapacité de travail, et ce pour apprécier en connaissance de cause la situation dans son ensemble. Un rapport complet aurait pu ainsi être transmis, d'abord aux services ayant sollicité le contrôle et ensuite à la défenderesse.

Le tribunal estime dès lors ne pouvoir retenir un fait fautif suffisamment grave pour justifier le licenciement du demandeur et décide que la défenderesse se voit imputer la rupture irrégulière du contrat de travail.

Le tribunal entend dès lors allouer une indemnité de congé correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respectée si la partie défenderesse avait procédé à un licenciement tel que visé à l'article 37 de la loi sur le contrat de travail précitée.

L'indemnité de rupture réclamée par le demandeur est contestée par la défenderesse, laquelle demande de la limiter à la somme de 19.280,60 € au motif qu'il n'y a pas lieu de prendre en compte à titre de ressources dans l'assiette de ladite indemnité des éco-chèques et des indemnités de repas.

L'indemnité compensatoire de préavis doit se calculer sur base de la rémunération à laquelle Monsieur D. pouvait prétendre au moment de la rupture du contrat.

Cette rémunération comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (article 39, § 1^{er}, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

En principe, les indemnités de frais ne sont pas un avantage acquis en vertu du contrat.

« [Au sens de l'article 19, § 2, 4° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969] les frais qui, sans être inhérents à l'exécution du contrat de travail, doivent être réellement supportés par un travailleur en raison de son occupation sont (...) des frais dont la charge incombe à l'employeur lorsque celui-ci est tenu de les rembourser en vertu de la loi, d'une convention collective de travail, du contrat de travail ou de l'exécution que les parties lui ont donnée, voire de l'engagement unilatéral de l'employeur » (Cass., 15 janvier 2001, N° S.99.0074.F, Pas., 2001, p 73).

La notion de frais professionnels est définie de manière très large et l'indemnité qui les compense ne sera pas de la rémunération pour autant qu'elle réponde, en sus, aux 3 conditions suivantes :

- les frais doivent être à charge de l'employeur ;
- les frais remboursés par l'employeur doivent correspondre à des frais réels supplémentaires ;
- les frais remboursés doivent avoir été supportés par le travailleur en raison ou en conséquence de l'exécution du contrat de travail.

En l'occurrence, le demandeur démontre pouvoir prétendre à l'indemnité de repas (pièce 17 et 18 dossier D. ainsi qu'à un montant au titre d'éco-chèque (pièce 16 dossier D.), ces avantages ne pouvant s'entendre comme des frais professionnels au sens précisé ci-dessus.

L'indemnité de rupture qui s'élève à la somme de 20.174,6 € se calcule dès lors comme suit :

- pour 129 jours : $[736 \times (16,05 + 0,75 + 0,125)] = 12.456,8 \text{ €}$.
- pour 12 semaines : $[(12 \times 38) \times (16,05 + 0,75 + 0,125)] = 7.717,8 \text{ €}$.

C. Salaire garanti, éco-chèques et formulaire C4 rectifié

Il résulte des considérations ci-dessus que si le demandeur a entravé le contrôle des deux médecins c'est à raison de l'état psychologique déficient qui l'affectait à l'époque, état qui l'a rendu incapable de travailler au moins jusqu'au 20 octobre 2017 ; il peut ainsi prétendre au salaire garanti du montant de 385,20 € bruts.

Le montant des éco-chèques réclamé, soit la somme nette de 50 € est également justifié (pièce 16 dossier D 1).

Lorsque le contrat de travail prend fin, l'employeur doit délivrer d'initiative un "certificat de chômage" (formulaire C4) au travailleur, au plus tard le dernier jour de travail, selon l'article 137, §1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Au cas où un formulaire C4 a été délivré par l'employeur au travailleur, le « *Motif précis du chômage* » constitue un élément laissé à l'appréciation de l'employeur, en manière telle que la présence d'une mention discutable – en raison d'une inexactitude, d'un défaut de preuve, etc. – dans cette rubrique ne peut entraîner de condamnation de l'employeur à délivrer un nouveau formulaire C4.

Partant, dans l'hypothèse où le travailleur n'est pas d'accord avec le motif indiqué, le juge ne peut accéder à la demande de délivrance d'un formulaire C4 autrement rédigé.

Il n'y a pas davantage lieu de condamner un employeur à délivrer un deuxième formulaire C4 au motif que, suite à une décision judiciaire, une des indications n'est plus exacte ; le jugement tient lieu de rectificatif.

La demande à cet égard n'est dès lors pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement ;

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la SPRL PBLISIGN VP à payer à Monsieur Alain D les sommes suivantes :

- 20.174,6 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 385,20 € bruts à titre de salaire garanti,
- 50 € nets à titre d'éco-chèques,

à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 3 décembre 2016 jusqu'au parfait paiement ;

Condamne la SPRL PBLISIGN VP à payer à Monsieur Alain D les frais et dépens de l'instance, liquidés en sa faveur à la somme de 2.571,99 € ;

Condamne la SPRL PBLISIGN VP à rembourser à Monsieur Alain D la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017) ;

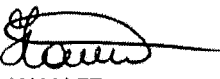
Ordonne l'exécution provisoire du jugement conformément à l'article 1397 du code judiciaire ;

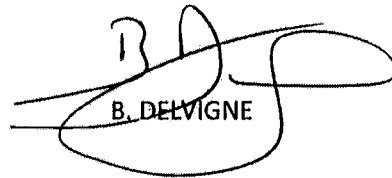
Ainsi rendu et signé par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Brigitte DELVIGNE, juge, président la première chambre ;
Françoise BAYART, juge social au titre d'employeur ; ABSENTE
Christophe TJOENS, juge social au titre de travailleur ouvrier ;
Françoise WALLEZ, greffier ;

Madame Françoise BAYART, juge social au titre d'employeur, et Monsieur Christophe TJOENS, juge social au titre de travailleur ouvrier, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel ils ont participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1er du Code judiciaire, par le président de la chambre .

Et prononcé en audience publique de la première chambre du tribunal précité, le 2 novembre 2018 par Brigitte DELVIGNE, juge, président la première chambre, avec l'assistance de Françoise WALLEZ, greffier.


F. WALLEZ


B. DELVIGNE