



numéro de répertoire 2024/
date du Jugement <u>16/04/2024</u>
numéro de rôle R.G. : 23/ 1206/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

<p>Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE</p> <p>Jugement</p> <p><u>Neuvième chambre</u></p>

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame H

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître
B, avocat à , et
ayant comparu par Maître

Contre :

LA SRL D. (BCE:) , dont le siège est établi :

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître
avocat à

Vu les dispositions de la loi du 15/06/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 13/04/2023 ;
- l'ordonnance prononcée sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire par la première chambre de céans le 23/05/2023 ;
- les conclusions principales de la SRL D. reçues au greffe le 12/07/2023 ;
- les conclusions principales de Madame H. reçues au greffe le 7/09/2023;
- les conclusions additionnelles de la SRL D. reçues au greffe le 15/11/2023 ;
- les conclusions additionnelles de Madame H, reçues au greffe le 18/01/2024 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la SRL D reçues au greffe le 15/02/2024 ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de Madame H/ ;
- le dossier de la SRL D. ;

Après avoir constaté leur impossibilité à se concilier, entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 2/04/2024.

I. FAITS

1.-

Le 30/11/2022, Madame H. est entrée au service de la SRL D. dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à temps plein et à durée déterminée.

Suivant l'article 2 de ce contrat – Durée, le terme convenu expirait le 28/02/2023.

A l'article 7 – Règlement de travail, il est, par ailleurs, stipulé que : « *Le travailleur reconnaît par la présente avoir reçu une copie du règlement de travail.* »

2.-

Dans le règlement de travail en vigueur au sein de la SRL D. ; pp. 9 et 10, l'on peut lire que (le Tribunal souligne) :

« f. Contrôle médical

Art. 1 Chaque travailleur qui est en incapacité de travail accepte le contrôle que l'employeur estime nécessaire. Le refus de se laisser examiner constitue une faute grave.

Art. 2 L'employeur a le droit de faire procéder à un contrôle médical au domicile du travailleur. À cet égard, le travailleur se tient à disposition du médecin contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur pendant une période de quatre (04) consécutives de 11h00 à 15h00, et ce durant toute la période d'incapacité de travail.

Art. 3 En cas de contrôle médical, celui-ci a lieu en principe et au premier lieu au domicile du travailleur ou au lieu de résidence qu'il aura communiqué à son employeur. Tout travailleur qui réside à un autre adresse durant son incapacité de travail est dès lors tenu de communiquer immédiatement cette adresse à l'employeur.

Si le travailleur est absent lors du contrôle médical, l'employeur est en droit de refuser de payer le salaire garanti à partir de la date de la visite de domicile du médecin contrôleur, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

Le médecin contrôleur remet en principe sur-le-champ ses constatations écrites aux travailleurs. Il y joint un exemplaire de la déclaration d'indépendance. Si nécessaire, le médecin contrôleur peut consulter le médecin qui a délivré le certificat médical ou effectuer des examens complémentaires avant de remettre le plus rapidement possible ces constatations au travailleur (...)

h. Perte du salaire garanti

Art. 1 Dans le cadre d'une incapacité de travail, le membre du personnel perdra dès lors qu'il (...) se soustrait au contrôle effectué par le médecin contrôleur.

Art.2 La sanction, soit la perte du salaire garanti, s'applique aux jours qui précèdent l'information, la remise d'un certificat médical ou le contrôle. À partir du moment où le membre du personnel informe, produit le certificat médical ou se soumet au contrôle, il recouvre son droit au salaire garanti pour les jours d'incapacité à dater de cette information, de cette remise ou du contrôle. Cette sanction n'aura pas à s'appliquer en cas de force majeure ou si des motifs légitimes sont avancés par le travailleur. Il s'agit chaque fois d'une situation de fait qui devrait être évaluée au cas par cas.»

3.-

Le 14/10/2022, Madame H est tombée en incapacité de travail, incapacité qui s'est prolongée jusqu'au 28/10/2022.

Il n'est pas contesté que cette incapacité était dument justifiée.

4.-

Le 19/12/2022, Madame H, est également en incapacité de travail.

Suivant le certificat délivré à cette occasion,

- cette incapacité devait se prolonger jusqu'au 1/01/2023 inclus,
- les sorties étaient autorisées.

Il n'est pas non plus contesté que cette incapacité était dument justifiée.

5.-

Le 21/12/2022 à 12 h 15, Madame H, s'est présentée à la consultation du Docteur O. à de 12 h 45 à 13 h 15 avec ses deux enfants malades.

Elle n'a pas prévenu la SRL D, qu'elle devait s'absenter de son domicile.

A 13 h 30, le médecin-contrôle s'est présenté chez Madame H, pour vérifier la réalité de l'incapacité et a trouvé porte close.

Dans le formulaire « Résultat du contrôle » établi à cette occasion, il a indiqué que : « Une visite à domicile a eu lieu le 21/12/2022 à 13h30. Contrôle : Visite maladie pas de détails supplémentaires. Le membre du personnel était absent et n'a pas été convoqué. ».

Il a également déposé un avis de passage contenant sa déclaration d'indépendance.

A 13 h 53, Madame H a contacté CERTIMED par téléphone afin, dit-elle, d'organiser un second passage, sans succès.

A 14 h 03, elle a également adressé un SMS à la SRL D : « Bonjour, j'ai bien reçu la lettre du médecin qui malheureusement est passé que je revenais du médecin avec mes enfants malades donc s'il veut repasser il peut. Bonne journée. ».

A 14 h 36, la SRL D, lui a répondu que : « Bonjour, il est stipulé dans ton règlement de travail que tu ne peux pas t'absenter entre 11h00 et 15h00 lors de ta maladie en cas de passage du médecin-contrôle. Tu ne seras pas reconvoquée par le médecin-contrôle La période de maladie jusqu'au jour du passage jusqu'à ton retour ne sera pas payée. ».

6.-

Par courrier du 29/12/2022, l'organisation syndicale de Madame H , le SETCa., a réclamé au nom de son affiliée :

- le salaire garanti pour les journées des 15 et 16/10/2022, l'intéressée étant reprise au planning,
- le salaire garanti pour la période du 19/12/2022 au 1/01/2023, l'absence de l'intéressée au moment du contrôle étant justifiée par un motif légitime.

Par courrier du 13/01/2023, la SRL D ne s'est pas positionnée par rapport au salaire garanti réclamé pour les journées des 15 et 16/10/2022 et a répondu que Madame H ne prouvait pas que son absence lors de contrôle était directement en lien avec son affection personnelle.

Partant, la SRL D a opposé une fin de non-recevoir aux réclamations formulées à son encontre par l'intéressée.

C'est dans ce contexte que par requête du 13/04/2023, Madame H a initié la présente procédure.

II. OBJET DE LA DEMANDE

5.-

Madame H postule d'entendre :

- dire l'action recevable et fondée ;
- condamner la SRL D au paiement d'un montant de 198,86 € brut à titre de salaire garanti des 15 et 16/10/2022,
- condamner la SRL D au paiement d'un montant de 262,39 € brut à titre de salaire garanti pour la période du 20/12/2022 au 27/12/2022,
- condamner la SRL D au paiement d'un montant de 180,27 € brut à titre de salaire garanti pour la période du 28/12/2022 au 1/01/2023,
- sommes à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1/11/2022 sur la somme de 198,86 € brut et depuis le 1/01/2023 sur les sommes de 262,39 € brut et 180,77 € brut,
- assortir la décision à intervenir de l'exécution provisoire sans possibilité de caution, ni de cantonnement,
- condamner la SRL D aux dépens liquidés dans le chef de Madame H à la somme de 324,00 € (24,00 euros de contribution BAJ et 300,00 d'indemnité de procédure).

III. RECEVABILITE**6.-**

Madame H : ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître, la procédure est recevable. Aucun moyen d'irrecevabilité n'est, par ailleurs, soulevé et ne semblant devoir l'être d'office.

IV. DECISION DU TRIBUNAL**Salaire garanti des 15 et 16/10/2022****7.-**

Madame H. réclame un montant de 198,86 € brut à titre de salaire garanti pour les 15 et 16/10/2022, qu'elle calcule comme suit : 12 heures x 13,81 € bruts x 1,20.

La SRL D. explique, quant à elle, que :

- la fiche de paie établie pour le mois d'octobre 2022 reprend le paiement du salaire garanti pour 11 jours de travail, ce qui correspond à 41,80 heures de travail ou 3,80 h/jour (N.D.R.L. ou à une moyenne de 19 h 00/semaine conformément à la durée des prestations reprise au contrat de travail),
- après vérification, il est apparu que Madame H aurait dû prester 50 heures de travail sur ces 11 jours,
- elle devait donc recevoir un salaire garanti à hauteur de 50 heures sur la période considérée,
- il en résulte un solde de rémunération garantie impayée égal à 8,20 heures, soit la somme de 94,58 € bruts.

8.-

Le Tribunal relève que Madame H ne dépose pas son planning du mois d'octobre 2022.

Or, en sa qualité de partie demanderesse, la charge de la preuve de la durée du travail pour laquelle elle était reprise sur celui-ci lui incombe.

Par ailleurs, le Tribunal constate que le montant de la rémunération horaire qu'elle reprend dans son décompte, soit 13,81 € brut, est plus élevé que celui figurant sur la fiche de paie du mois d'octobre, soit 13,2806 €.

Madame H ne donne aucune explication quant à cette différence, pas plus qu'elle n'explique la raison pour laquelle elle multiplie la somme réclamée par un facteur de 1,2.

Dans ces circonstances, le Tribunal estime devoir fixer le nombre d'heures restant à payer à celui qui est proposé par la SRL D. , soit 8 h 20.

Selon elle, ce nombre d'heures correspond à un montant de 94,58 € brut, montant non contesté par Madame H. : en tant que tel.

Le Tribunal estime donc qu'il y a lieu de le retenir.

Salaire garanti du 20/01/2022 au 1/01/2023 inclus

9.-

L'article 31 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose que (le Tribunal souligne) :

« (...) § 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 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.

10.-

En l'espèce, il n'est pas contesté que :

- Madame H. était absente lorsque le médecin-contrôleur s'est présenté à son domicile,
- le règlement de travail de la SRL D. fait usage de la possibilité offerte par l'article 31§3, alinéa 2 de la loi du 3/07/1978,
- ce règlement est opposable à Madame H. : dans la mesure où elle a reconnu, en apposant sa signature sur son contrat de travail, en avoir reçu un exemplaire.

Le règlement de travail a néanmoins une portée plus large que l'article 31§3, alinéa 2 précité dans la mesure où il stipule que le droit au salaire garanti peut être refusé dès le moment où le travailleur est absent de son domicile lors du contrôle, sans avoir égard à un éventuel motif légitime.

L'article 31§3, alinéa 2 étant une disposition impérative, il doit prévaloir sur ce qui est stipulé dans le règlement de travail.

Le Tribunal estime donc que le droit au salaire garanti ne peut être refusé à Madame H. que si elle s'est soustraite au contrôle sans motif légitime.

11.-

L'exposé des motifs de la loi sur le statut unique, qui a introduit l'article 31§3, alinéa 2 dans la loi du 3/07/1978 dispose que (le Tribunal souligne) :

« Hormis le cas ou pour un motif légitime, il en est empêché, comme par exemple hospitalisation, le fait de se rendre à la consultation de son médecin traitant. L'absence du domicile de la résidence durant la partie de la journée indiquée peut être considérée comme une soustraction au contrôle. » (Doc. Parl., Chambre, 2013-2014, n°3144/001, 35).

La SRL D. déduit de cet exposé que : « (...) dans l'esprit du législateur, le motif légitime permettant de se soustraire (exceptionnellement) au contrôle médicale est en réalité un motif d'ordre médical personnel. »

Le Tribunal ne partage pas cette analyse.

En effet, les motifs énoncés sont donnés à titre purement exemplatif.

A l'estime du Tribunal, les juridictions du travail conservent un pouvoir souverain d'appréciation pour décider de la légitimité du motif invoqué.

12.-

En l'espèce, le Tribunal est d'avis que Madame H. s'est effectivement soustraite au contrôle médical sans motif légitime.

En effet :

- elle n'établit pas son impossibilité de se rendre à la consultation médicale pour ses enfants malades à un autre moment que pendant les heures où elle devait se tenir à disposition du médecin-contrôleur, ni le caractère urgent de cette consultation,
- elle s'est abstenue de prévenir son employeur de son absence afin d'éviter que celui-ci n'expose inutilement des frais de contrôle médical.

13.-

Ceci étant précisé, le Tribunal constate que :

- le motif invoqué par Madame H : est établi et il n'est pas futile,
- l'absence a été de très courte durée,
- dès son retour, soit moins d'une heure après le passage du médecin-contrôle, Madame H a pris contact avec CERTIMED ainsi qu'avec son employeur pour tenter d'organiser un nouveau contrôle, ce qui établit qu'elle n'avait pas la volonté de se soustraire audit contrôle.

S'il est exact que l'employeur n'est pas tenu de faire reconvoquer l'absent, il n'en demeure pas moins qu'il doit agir de bonne foi dans l'exercice de son droit de contrôle.

Dans la mesure où le règlement de travail stipule que le travailleur recouvre son droit au salaire garanti à partir du moment où il se soumet au contrôle, l'invitation de ce dernier à se présenter chez le médecin-contrôle ne peut pas dépendre du seul bon vouloir de l'employeur mais doit reposer sur des critères objectifs (par ex. dans un certain délai, à la demande du travailleur, éventuellement pour autant que celui-ci prenne en charge tout ou partie des frais liés au nouveau contrôle, etc.).

A l'estime du Tribunal, dans les circonstances évoquées, se borner à refuser d'accéder à la demande de Madame H : de se soumettre à un nouveau contrôle, avec pour conséquence que l'intéressée est privée du bénéfice du salaire garanti pendant plus de 10 jours, est abusif.

Dans le même sens, il a d'ailleurs été jugé que :

« En refusant de lui laisser une nouvelle chance d'être contrôlée par son médecin, l'employeur abuse de son droit, puisqu'il la prive de la possibilité de prouver la réalité de son incapacité de travail.

Le Règlement de travail constitue une convention entre parties, auxquels s'imposent le prescrit de l'article 5.73 du Code civil :

Le contrat doit être exécuté de bonne foi.

En vertu de l'alinéa 1^{er} :

1° chacune des parties doit, dans l'exécution du contrat, se comporter comme le ferait une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances;
2° nul ne peut abuser des droits qu'il tire du contrat.

Toute dérogation au présent article est réputée non écrite.

Ainsi, dès le jour du contrôle, la sanction de refus du salaire garanti ne pouvait être mise en œuvre par l'employeur puisque Madame M. démontre avoir eu la volonté de se soumettre au contrôle.

La contrainte physique imposée par l'employeur, à savoir rester à son domicile pour rendre le contrôle médical possible, durant 4 heures par jour, lui impose une certaine souplesse dans l'appréciation de chaque situation.

Certes, Madame M. ne fait état d'aucun motif légitime pour justifier de son absence lors du contrôle à domicile. Toutefois, elle a fait preuve de bonne volonté et de diligence lorsque, deux heures après

Il s'agit d'une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

16.-

En l'espèce, le Tribunal fait largement droit à la demande de Madame H.

Au vu de l'enjeu du litige, l'indemnité de procédure est, par ailleurs, minimale et ne couvre probablement que partiellement les frais d'avocat encourus.

Alors qu'une partie de la demande n'était pas contestée, la SRL D. s'est, par ailleurs, abstenue de s'exécuter volontairement, avec pour conséquence que des frais de défense inutiles ont dû être exposés.

Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu à réduire l'indemnité de procédure de base accordée pour les litiges dont l'enjeu est compris entre 250,01 € et 750,00 €, soit 300,00 €.

L'exécution provisoire, le cautionnement et le cantonnement

17.-

L'article 1397 du Code judiciaire est libellé comme suit :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1404 du Code judiciaire poursuit :

« Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

Le versement est fait avec affectation spéciale de la somme à l'extinction de la créance du saisissant et vaut paiement dans la mesure où le saisi se reconnaît ou est reconnu débiteur ».

Ainsi, tant l'exécution provisoire que la faculté de cantonnement sont la règle.

18.-

En ce qui concerne l'exécution provisoire, la SRL D. estime qu'il y a lieu de déroger à cette règle au motif qu'elle exposerait les parties à des démarches administratives inutilement lourdes et coûteuses en cas de réformation du jugement.

A l'estime du Tribunal, cette affirmation générale, inhérente à l'exécution provisoire, ne peut suffire à justifier qu'il soit dérogé au principe.

19.-

Madame H soutient, quant à elle, qu'il y a lieu de refuser toute possibilité de cantonnement ou de caution, demande qu'elle ne justifie pas.

Il n'y a pas lieu d'y faire droit.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable et la déclare fondée dans la mesure qui suit ;

Condamne la SRL D. au paiement des montants suivants :

- 94,58 € brut à titre de salaire garanti des 15 et 16/10/2022,
- 187,42 € brut à titre de salaire garanti pour la période du 20/12/2022 au 27/12/2022,
- 180,27 € brut à titre de salaire garanti pour la période du 28/12/2022 au 1/01/2023,

sommes à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1/11/2022 sur la somme de 94,58 € brut et depuis le 1/01/2023 sur les sommes de 262,39 € brut et 180,77 € brut.

Condamner la SRL D. aux dépens liquidés dans le chef de Madame H. à la somme de 324,00 € (24,00 euros de contribution BAJ et 300,00 d'indemnité de procédure).

Dit que le jugement est exécutoire par provision.

Dit qu'il n'y a pas lieu d'exclure la possibilité de caution ou de cantonnement.

AINSI Jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier, s'est trouvé dans l'impossibilité de

signer (article 785 alinéa 1 du Code Judiciaire)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
16/04/2024 par **Li** , Juge, président la chambre, assistée de
B , Greffière,

La Présidente. les Juges sociaux et la Greffière.