

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION NEUFCHATEAU

JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DE LA 2^{ème} CHAMBRE DU 10 JANVIER 2022

Rôle n° 20 / 142 / A

Rép. n° A.J. n° 24/21

Exp. du

à

JTT n°

En cause de :

L

Partie demanderesse comparaisant par : Me DE BIE ANNE , avocat

Contre :

THERMILUX sprl, BCE: 0464.318.313, Noville, 443 à 6600 BASTOGNE

Partie défenderesse comparaisant par : Me PAPART LAURE , avocat

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

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le code judiciaire ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Vu la requête introductive d'instance réceptionnée au greffe le 30.07.2020 ;

Vu les conclusions des parties déposées sur base de l'article 747 §1^{er} du C.J. ;

Entendu les parties à l'audience publique du 22.11.2021 ;

1. Les faits pertinents:

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

1. Monsieur L. a été engagé, le 05-09-2016, par la SPRL THERMILUX, en qualité d'ouvrier, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, à concurrence d'un temps plein.

2. Monsieur L. subira différentes incapacités de travail à partir de 2019, Incapacités de travail dont il n'est pas contesté qu'elles ont été justifiées.

3. Monsieur L. remettra un nouveau certificat le couvrant pour la période du 09-09-2019 au 30-09-2019.

Monsieur L. sera convoqué par le Dr PAQUET, médecin-conseil de la SPRL THERMILUX, en date du 13-09-2019. Celui-ci confirmera la réalité de l'incapacité et la durée tout en précisant, « aucune raison d'être en incapacité de travail actuellement et plus il reste sans explication au repos, plus il aura «mal au dos». Je soupçonne chez M. L. une recherche de bénéfice secondaire et une faible motivation pour rendre son job».

4. Monsieur L. sera ensuite convoqué, dans le cadre d'une visite annuelle, à la médecine du travail le 19-09-2019.

Monsieur L. ne s'y présentera pas.

5. Par courrier recommandé du 19-09-2019, la SPRL THERMILUX a procédé au licenciement de Monsieur L. pour motif grave.

Les termes de ce courrier sont les suivants:

«En date du 19 septembre 2019, vous avez été convoqué à la Médecine du travail à 9h30. Vous ne vous êtes pas présenté à cette convocation (vous connaissez la raison). Nous sommes dans l'obligation de vous licencier pour faute grave avec effet au 30 août 2019. La raison, c'est que votre certificat est un faux. Il y a une forte présomption de tricherie et de malhonnêteté de votre part»

C'est dans ce contexte que Monsieur L. introduira le recours faisant l'objet de la présente procédure.

2. Objet de la demande :

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

Monsieur L. sollicite la condamnation de la SPRL THERMILUX au paiement des sommes suivantes, augmentées des intérêts judiciaires à dater du 19-09-2019 :

- 6.500€ bruts au titre d'indemnité de préavis ;
- 500€ bruts au titre de salaire garanti pour la période du 09 au 13-09-2019 ;
- 343,53€ nets imposables au titre de salaire garanti pour la période du 16 au 19-09-2019 ;
- 1€ à titre de rémunération due, quelle qu'en soit la nature d'arriérés de rémunération.

Monsieur L. sollicite également la condamnation de la SPRL THERMILUX à la délivrance, sous peine d'une astreinte de 100€ par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir, des fiches de paie rectifiées selon jugement.

Enfin, Monsieur L. sollicite également la condamnation de la SPRL THERMILUX au paiement des frais et dépens de l'instance (1080€ + 20€).

3. Recevabilité :

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe 30-07-2020.

Elle est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai légaux et devant la juridiction compétente.

Sa recevabilité n'est, du reste, pas contestée.

4. Discussion :

4.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

a) Position des parties.

Monsieur L conteste, dans un premier temps, le formalisme de la rupture en ce que le licenciement intervient avec effet rétroactif. De facto, le délai de 3 jours prévu à l'article 35 de la loi du 03-07-1978 n'est pas respecté. Sur le fond, Monsieur L indique ne pas avoir reçu la convocation de la médecine du travail. Il n'a, dès lors, pas commis de faute dans ce cadre. Il indique également qu'il n'a nullement produit un faux certificat.

La SPRL THERMILUX précise, quant à elle, que la date de fin de contrat reprise dans la lettre de licenciement correspond à la date à laquelle Monsieur L n'était plus couvert par un certificat médical et était donc en absence injustifiée. La notification du licenciement pour motif grave a été réalisée dans les trois jours ouvrables de la prise de connaissance du fait que Monsieur L ne s'est pas présenté à la médecine du travail le 19-09-2019. Pour le surplus, le licenciement fait suite à l'absence de présence à la convocation de la médecine du travail et à la communication, par le Dr PAQUET, du rapport qui remet en doute la réalité de l'incapacité de travail de Monsieur L

b) Position du tribunal

Quant au respect du délai de 3 jours

En droit,

En vertu de l'article 35 de la loi du 03-07-1978,

(...)

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 l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

Le congé pour motif

grave doit être donné dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance, par la partie qui a le pouvoir de rompre le contrat, du fait constitutif de motif grave.

Ainsi, le congé ne peut plus être donné sans préavis lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins, de telle sorte que le motif qui n'a pas été invoqué dans les trois jours ouvrables de sa connaissance n'est pas un motif grave.

Il s'agit d'une présomption irréfragable.

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur. Le juge est donc tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si le demandeur s'est abstenu d'en faire état dans un premier temps¹.

Le délai de trois jours est un délai de déchéance. Il ne peut être suspendu².

Enfin, l'employeur doit apporter la preuve du respect du délai de trois jours dans lequel le licenciement doit être notifié et du délai de trois jours ouvrables dans lequel le motif grave doit être notifié au travailleur.

En l'espèce,

La rupture du contrat ne peut avoir lieu qu'à partir du moment où une partie au contrat manifeste sa volonté de rompre.

Au regard du déroulement des faits, et ce même si la manière dont est rédigé la lettre de rupture n'est pas adéquate, force est de constater que l'employeur a mis fin au contrat en date du 19-09-2019, date de l'envoi du courrier pour motif grave.

Il y a donc lieu, à l'estime du Tribunal, de vérifier si les faits, qualifiés par la SPRL THERMILUX de fautes graves, ont eu lieu endéans le délai de 3 jours précédant l'envoi de la lettre de rupture.

La SPRL THERMILUX invoque, dans sa lettre de rupture, l'absence à une convocation auprès de la médecine du travail prévue le 19-09-2019, date à laquelle le courrier de rupture pour motif grave fut adressé.

Au regard de ce qui précède, l'employeur apporte la preuve du respect du délai de 3 jours.

Quant au motif

En droit,

¹ Cass., 22 mai 2000, J.T.T., 2000, 369, concl. Av. gén. LECLERCQ; C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, *Chron. D.S.*, 2016, 192, note H. DECKERS, *Chron. D.S.*, 2016, 185-186

² Cass., 28 nov. 1977, Pas., 1978, I, p. 334; Cass., 12 déc. 1969, Pas., 1970, I, p. 340; C. trav. Liège, 5 déc. 1978, J.L., 1978-1979, p. 212; Trib. trav. Brux., 21 oct. 1977, J.T.T., 1978, p. 33;

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *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-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* ».

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives³ :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

V. VANNES expose que le licenciement immédiat sans préavis, ni indemnité constitue une sanction qui doit rester exceptionnelle. Ainsi que le relève la doctrine et la jurisprudence, avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité ni préavis, l'employeur doit agir avec modération et pondération, sans précipitation ni réaction excessive.⁴

L'appréciation de la gravité de la faute s'effectue *in concreto*, ce qui signifie que le juge doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel ; le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement.⁵

Le dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelle que *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier*.

En vertu du mécanisme probatoire de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, c'est sur l'employeur que repose la charge de la preuve, tant de la réalité du motif grave invoqué que du respect du formalisme légal.

L'employeur doit ainsi établir tant la matérialité des faits qu'il invoque que leur caractère fautif, de même que l'impossibilité de poursuivre le contrat induite par la faute grave invoquée.

Comme l'enseigne la Cour de cassation, en matière de charge de la preuve, le fait ou l'acte juridique doit être établi de manière certaine, le doute ou l'incertitude jouant toujours au détriment de celui qui supporte la charge de la preuve⁶.

C'est ainsi que M. CLAVIE note que « *La Cour de cassation exige de celui qui a la charge de la preuve la démonstration d'une preuve certaine, sans que l'on puisse se contenter d'invoquer des éléments de fait non prouvés ou de démontrer le caractère vraisemblable de ses prétentions. Le juge ne peut*

³ V. VANNES, « *La rupture du contrat de travail pour motif grave* », Contrat de travail, 20^{ème} anniversaire de la loi du 03.07.1978, Ed. J.B.B., 1998, p.212, cité dans CT Liège, chambre des vacations, 25 juin 2006, RG 34.181/06.

⁴ V. Vannes, « *La rupture du contrat de travail pour motif grave* », In « Contrats de travail : 20^e anniversaire de la loi du 3 Juillet 1978 », Éditions du Jeune barreau, Bruxelles, 1998, n°25,222.

⁵ V. Vannes, « *La rupture du contrat de travail pour motif grave* », op. cit. n°35, 227.

⁶ Cass., 17 sept. 1999, Pas., 1999, I, p. 467.

davantage admettre des présomptions de l'homme que lorsqu'elles lui apportent la preuve certaine du fait recherché qu'il déduit du fait connu»⁷.

Une fois cette preuve constituée, si le travailleur invoque d'autres circonstances de nature à faire perdre aux faits leur caractère de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, il lui incombe d'en démontrer l'existence⁸.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁹.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu¹⁰.

En l'espèce,

Pour rappel, le motif du licenciement est le suivant :

«En date du 19 septembre 2019, vous avez été convoqué à la Médecin du travail à 9h30. Vous ne vous êtes pas présenté à cette convocation (vous connaissez la raison). Nous sommes dans l'obligation de vous licencier pour faute grave avec effet au 30 août 2019. La raison, c'est que votre certificat est un faux. Il y a une forte présomption de tricherie et de malhonnêteté de votre part»

L'employeur doit ainsi établir tant la matérialité des faits qu'il invoque, à savoir l'absence de Monsieur L à la convocation auprès de la médecine du travail et la production d'un faux certificat, que l'impossibilité de poursuivre le contrat induite par les fautes graves invoquées.

Quant à l'absence au rendez-vous fixé par la médecine du travail :

La SRPL THERMILUX dépose les éléments suivants :

- le courrier de convocation¹¹, reprenant l'en-tête de SPMT ARISTA, à l'attention de Monsieur L daté du 10-09-2019 ayant pour objet « Évaluation de santé périodique » ;
- le formulaire d'évaluation de santé¹² duquel il apparaît « *Nous vous informons que le travailleur ne s'est pas présenté à notre consultation de Médecine du Travail bien qu'il ait été dûment convoqué* » ;

⁷ M. CLAVIE, « La charge de la preuve : questions choisies en matière contractuelle », C.U.P., 2002, vol. 54, p. 16 ; également C. trav. Liège, 24 avr. 2002, R.G. 30.72502, Juridat ; Trib. trav. Charleroi, 31 juil. 1996, R.G. 49851R, Juridat.

⁸ Cass., 6 mars 2006, J.T.T., 2007, p. 6.

⁹ S. GILSON et consorts, « La preuve du motif grave », Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

¹⁰ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be.

¹¹ pièce 9 du dossier de la SPRL THERMILUX

¹² pièce 10 du dossier de la SPRL THERMILUX

- une attestation de Monsieur LE , ancien collègue de Monsieur L. , qui atteste « Je déclare sur l'honneur, que L à bien reçu la convocation de la médecine du travail puisqu'il m'a informé qu'il ne jugeait pas utile de s'y rendre, parce qu'il possédait un certificat médical. cela m'a été dit et écrit par texto ».

Le Tribunal constate que la SPRL THERMILUX n'apporte pas la preuve de l'envoi de ladite convocation.

À cet égard Monsieur L soutient qu'il n'a pas reçu de convocation et produit un courriel¹³ de SPMT ARISTA qui confirme que la convocation a été adressée à l'employeur en date du 10-09-2019 et qu'elle n'est pas partie de chez SPMT ARISTA par voie postale.

Quant au seul élément qui pourrait être considéré comme rapportant la preuve de la réception de ladite convocation, à savoir l'attestation de Monsieur LE , le Tribunal conserve tout pouvoir d'appréciation sur la fiabilité et la sincérité de telle déclaration, et ce même si elle répond au prescrit de l'article 961/1 du code judiciaire¹⁴. Le Tribunal estime que cette attestation, outre qu'elle émane d'une personne sous lien de subordination avec la SPRL THERMILUX, n'est corroborée par aucun élément établi *in tempore non suspecto*, tel que les « textos » pourtant vantés dans l'attestation.

À l'estime du Tribunal, la matérialité des faits n'est pas rapportée par l'employeur.

Enfin, même à suivre la position de la SPRL THERMILUX à savoir que Monsieur L a bien été convoqué, le Tribunal rappelle que, en vertu de l'article I.4-11. du code du bien-être :

§ 1^{er}. Le travailleur qui est convoqué dans le cadre d'une évaluation de santé périodique¹⁵, d'un examen de reprise du travail, d'une surveillance de santé prolongée, d'une extension de la surveillance de santé, ou d'un examen dans le cadre de la protection de la maternité, à se présenter devant la section ou le département chargé de la surveillance médicale, est soumis aux examens médicaux, aux vaccinations, aux tests tuberculiniques, ainsi qu'aux prestations médicales visées à l'article I.4-14, § 1^{er}, alinéa 2, pendant les heures de travail. Le temps qu'il y consacre est rémunéré comme temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

*Toute convocation visée à l'alinéa 1^{er} pour se présenter devant la section ou le département chargé de la surveillance médicale, soit en dehors des heures de travail, soit pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail, soit au cours de la période de dispense du travail, est absolument nulle et a comme conséquence la nullité absolue de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail*¹⁶

Monsieur L étant couvert par certificat médical pour la période du 09-09-2019 au 30-09-2019, la convocation, si elle avait été envoyée, devait être considérée comme nulle, de sorte que Monsieur L n'aurait pas commis de faute en n'y donnant pas suite.

Quant à la production d'un faux certificat :

¹³ pièce 8 du dossier de Monsieur L

¹⁴ C. trav. Liège (div. Liège), 9 octobre 2015, R.G. 2014/AL/589, www.terralaboris.be

¹⁵ Le Tribunal souligne.

¹⁶ Le Tribunal souligne.

La SPRL THERMILUX invoque les éléments suivants :

- les deux derniers certificats déposés proviennent d'un nouveau médecin, le Docteur F. un médecin situé à 4020 Liège, soit à 90 kilomètres du domicile de Monsieur L

- un rapport médical¹⁷ de son médecin contrôleur, de Docteur PAQUET, rédigé le 14-09-2019. Ce rapport... qui pose question au regard des obligations du médecin-conseil quant au respect du secret médical... conclut :

« Incapacité prolongée jusqu'au 30.09.19¹⁸ sans réelle explication sur base des examens d'imagerie présentés (...).

M.L. risque d'être prolongé à partir du 01-09-2019 (note du Tribunal- certainement 01.10.2019) : dans ce cas, un avis du médecin du travail peut être utile. »

- l'attestation de Monsieur LE , ancien collègue de Monsieur L , qui atteste *« Il m'a aussi informé qu'il changeait de médecin pour avoir un certificat de complaisance pour prolonger sa soit disant maladie. J'ai aussi souvenir qu'il coupe à la tronçonneuse son bois de chauffage pendant sa soit disant maladie ».*

Le Tribunal note que la SPRL THERMILUX n'apporte pas d'élément permettant d'établir la date à laquelle elle a connaissance du rapport du Docteur PAQUET, et partant, du respect du délai de 3 jours.

En outre, à l'estime du Tribunal ces éléments ne sont pas de nature à établir que le certificat produit est un faux document.

Ainsi, le changement de médecin n'est aucunement la preuve qu'il s'agit d'un faux certificat médical, celui-ci étant réalisé par un médecin qui a pu examiner Monsieur L et constater l'état d'incapacité.

Il n'est pas contesté par la SPRL THERMILUX que les conclusions du médecin-conseil valident la position du médecin de Monsieur L . À cet égard, le Tribunal rappelle que, si cela n'avait pas été le cas, le certificat délivré par le médecin-contrôleur ne prouve pas en soi l'inexactitude de celui du médecin traitant¹⁹. Les attestations du médecin traitant et du médecin-contrôleur sont équivalentes²⁰.

Enfin, le Tribunal écarte l'attestation de Monsieur LE , celui-ci étant en lien de subordination avec la SPRL THERMILUX et l'attestation étant peu précise et non circonstanciée quant aux faits dénoncés.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal constate que les faits reprochés ne sont pas établis / non fautifs dans le chef de Monsieur L .

¹⁷ pièce 3 du dossier de la SPRL THERMILUX

¹⁸ Le Tribunal souligne.

¹⁹ Cass., 8 janvier 1960, *Pas.*, 1960, I, 512

²⁰ Cass., 5 janvier 1981, *J.T.T.*, 1981, 228

La SPRL THERMILUX est, dès lors, redevable de la somme de 6.500 € bruts au titre d'indemnité de rupture.

Il est à noter que le quantum n'est pas contesté par la SPRL THERMILUX.

4.2. Quant au salaire garanti

a) Position des parties

Monsieur L sollicite le paiement du salaire garanti. Il n'a pas refusé le contrôle médical dans la mesure où il s'est présenté chez le Docteur PAQUET.

La SPRL THERMILUX estime qu'il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande, Monsieur L ne s'étant pas rendu à la consultation de la médecine du travail en date du 19-09-2019.

b) Position du tribunal

En droit,

En vertu de l'article 31 de la loi du 03-07-1978,

§ 1^{er} L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2 Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. 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 à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.²¹[...]

§ 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 contrôle²¹, 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.

²¹ Le Tribunal souligne.

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 1^{er}, 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.*

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.

(...)

L'article 2 de la loi du 13-06-1999 relative à la médecine de contrôle définit la « médecine de contrôle » comme « l'activité médicale exercée par un médecin pour le compte d'un employeur en vue de contrôler l'impossibilité pour un travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident »²².

En l'espèce,

À la lecture du texte de loi, l'article 31 §3 de la loi du 03-07-1978 ne sanctionne pas une absence auprès de la médecine du Travail²³. Pour rappel, la convocation auprès de la médecine du travail concerne l'évaluation de santé périodique.

Le salaire garanti, dont le quantum n'est pas contesté par THERMILUX, est dès lors dû pour la période du 09-09-2019 au 19-09-2019.

4.3. Quant à la demande de 1€ provisionnel

Cette demande, qui s'apparente à une clause de style, n'est nullement étayée. Elle est, dès lors, non fondée.

4.4. Quant aux documents sociaux :

a) Position des parties

Monsieur L. sollicite la condamnation de la SPRL THERMILUX à lui délivrer les fiches de paie afférentes aux paiements susmentionnés, sous peine d'astreinte.

²² Le Tribunal souligne.

²³ L'absence étant, qui plus est, non fautive dans le cas d'espèce.

La SPRL THERMILUX sollicite que cette demande soit déclarée non fondée.

b) Position du Tribunal

Le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation souverain tant en ce qui concerne l'opportunité de recourir à l'astreinte, qu'en ce qui concerne la fixation du montant et des modalités de celle-ci²⁴.

Vu la condamnation prononcée par le jugement, il y a effectivement lieu de condamner la partie défenderesse à délivrer une fiche de paie relative au paiement du salaire garanti, ainsi que l'indemnité compensatoire de préavis.

Le Tribunal limite toutefois l'astreinte à concurrence d'un maximum de 2000€.

4.5. Quant au cantonnement

a) Position des parties

Monsieur L sollicite que la possibilité de cantonnement soit exclue, estimant que l'indemnité de rupture et le salaire garanti doivent être considérés comme de la rémunération.

La SPRL THERMILUX s'en réfère à justice.

b) Position du Tribunal

L'article 1406 du code judiciaire précise :

« Le Juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

Il revient à la partie qui entend que le cantonnement soit exclu d'apporter la preuve de ce que le retard apporté au règlement des sommes dues l'exposerait à un préjudice grave.

Le créancier qui demande l'exclusion du cantonnement doit prouver le préjudice grave que lui causerait l'exercice du cantonnement, et, ainsi son besoin urgent de percevoir les fonds²⁵.

À l'estime du Tribunal, Monsieur L n'invoque aucun élément qui justifierait que le cantonnement ne soit exclu.

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Dit l'action recevable et fondée dans la mesure de ce qui suit :

Condamne la SPRL THERMILUX à payer à Monsieur L les sommes, augmentées des intérêts judiciaires à dater du 19-09-2019, suivantes :

- 6.500€ bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 500€ bruts au titre de salaire garanti pour la période du 09 au 13-09-2019 ;
- 343,53€ nets imposables

²⁴ Cass, 16 novembre 1999, *I.D.J.*, 2000/05, p24.

²⁵ C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 2017/AB/1015, 28 mars 2018, *J.T.T.* 2018, liv. 1314, 313

au titre de salaire garanti pour la période du 16 au 19-09-2019 ;

Condamne la SPRL THERMILUX à délivrer à Monsieur L. une fiche de paie afférente aux paiements susmentionnés, sous peine d'une astreinte de 100€ par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir (avec un maximum de 2.000€)

En application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du code judiciaire, condamne la SPRL THERMILUX aux frais et dépens de l'instance, liquidés par Monsieur L. à la somme de 1080€ (indemnité de procédure) et 20€ (contribution au fonds BAJ).

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, sans exclusion du cantonnement.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège - division Neufchâteau, composée de :

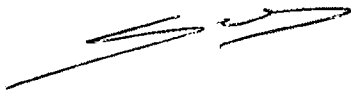
S.BINAME, Juge président la chambre,

A.STEVENART, Juge social employeur

E.BERNARD, Juge social ouvrier

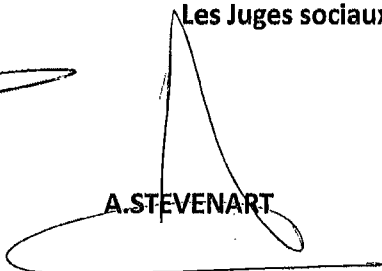
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature de C. Seret, greffier.

Le Greffier



C.SERET

Les Juges sociaux



A.STEVENART

E.BERNARD

Le Juge président la chambre



S.BINAME

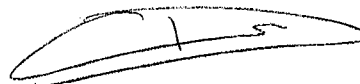
Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Neufchâteau, le 10.01.2022 au palais de Justice, Place C. Bergh, 7/4 par L.DUQUESNE, Juge, remplaçant S.BINAME, Juge légitimement empêchée (art. 782 bis du C.J.) assistée de C. SERET, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier



C. SERET

Le Juge



L.DUQUESNE

M. E. Bernard
Juge social ouvrier est légitimement empêché(e) de
signer le présent jugement au délibéré duquel il - elle a participé
(art 785 C.J.)
Le Greffier,

