

Rép. N° 08/748

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 1^{er} AVRIL 2008.

4^{ème} Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de :

R — Régine, domiciliée à

Partie appelante, représentée par Monsieur
Fauchet, délégué syndical, porteur de procuration ;

Contre :

1. MEDIROC, société civile à forme de société
privée à responsabilité limitée, dont le siège
social est établi à 1180 Uccle, avenue Winston
Churchil, 196 ;
2. T — Jacqueline, domiciliée à

Parties intimées représentées par Maître J.M.
Tillieux, avocat à Bruxelles ;

*

*

*

RG N° 50.019

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu le Code judiciaire ;

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 4 juillet 2007, dirigée contre le jugement prononcé le 4 juin 2007 par la 18^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;
- les conclusions ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse des parties intimées reçues respectivement au greffe les 3 septembre 2007 et 25 octobre 2007 ;
- les conclusions de l'appelante reçues au greffe le 2 octobre 2007 ;

Entendu les plaidoiries des conseils des parties à l'audience publique du 13 février 2008.

Vu les dossiers déposés par les parties.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1.

Madame Régine R. est entrée au service du Docteur Jacqueline T. le 1^{er} septembre 1994, en qualité d'infirmière - assistante médicale.

Le 25 avril 1997, le Docteur T. a constitué une société civile sous la forme d'une SPRL, sous la dénomination « MEDIROC ».

Le 20 janvier 2004, Madame R. a sollicité auprès du Docteur T. – Société MEDIROC une réduction de son temps de travail à mi-temps dans le cadre du « crédit-temps ». Le Docteur T. a donné son accord par écrit en date du 27 janvier 2004.

A partir du 17 novembre 2004, Madame R. s'est trouvée en incapacité de travail en suite d'une affection rhumatismale très importante avec altération de l'état général (cf. déclaration de son rhumatologue traitant, le Docteur ENGELBEEN, du 12 juin 2006).

RG N° 50.019

Le 1^{er} avril 2005, le Docteur J. T. a adressé à Madame R. par courrier recommandé, une lettre par laquelle elle la mettait en demeure, d'une part, d'avoir à lui restituer les clés du cabinet médical, les clés de la boîte aux lettres de la concierge, Madame BIVER, ainsi que la carte Makro au nom de la société MEDIROC et, d'autre part, de lui faire savoir, avant le 5 avril 2005, si elle avait l'intention de reprendre le travail (le dernier certificat médical d'incapacité totale de travail se terminant le 31 mars 2005).

Par lettre recommandée du 6 avril 2005, le Docteur T. a notifié à Madame R. la rupture immédiate de son contrat de travail pour motif grave.

Madame R. a contesté les motifs de la rupture par lettre recommandée du 8 avril 2005, émanant de son époux, à laquelle elle a joint une copie du certificat médical du 10 mars 2005.

I.2.

Par citation signifiée le 22 septembre 2005, Madame R. a assigné la SPRL MEDIROC et Madame Jacqueline T., médecin, afin d'obtenir la condamnation solidaire des deux parties défenderesses au paiement d'une somme de 10.356,48 € à titre d'indemnité de rupture et d'une somme provisionnelle des 1 € pour toute autre somme restant éventuellement due en raison des prestations de travail.

Par conclusions déposées devant le Tribunal du travail, Madame R. a porté ses demandes à :

- 10.356,68 € à titre d'indemnité de congé égale à 9 mois de rémunération,
- 6.904,31 € à titre d'indemnité de protection pour le crédit-temps, à majorer des intérêts moratoires,

et a postulé la condamnation des parties défenderesses à lui délivrer les documents sociaux rectifiés conformément aux condamnations : formulaire de chômage C4, fiches de paie, fiche fiscale.

I.3.

Madame Jacqueline T. a soulevé l'irrecevabilité de l'action à son égard à défaut d'intérêt à agir.

La SPRL MEDIROC a invoqué le non fondement de l'action à son égard.

I.4.

Par le jugement attaqué du 4 juin 2007, le Tribunal du travail de Bruxelles a :

RG N° 50.019

- déclaré l'action recevable en tant que dirigée contre Madame Jacqueline T et contre la SPRL MEDIROC ;
- déclaré l'action non fondée ;
- débouté Madame R de ses demandes ;
- condamné la demanderesse aux dépens.

II. OBJET DE L'APPEL.

II.1.

Madame R. fait appel. Elle demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement entrepris – sauf en ce qu'il a déclaré l'action recevable en tant que dirigée contre Madame Jacqueline T et contre la SPRL MEDIROC – et, statuant à nouveau, de dire les demandes originaires fondées.

II.2.

Aux termes de leurs dernières conclusions d'appel, la SPRL MEDIROC et Madame Jacqueline T, parties intimées, demandent à la Cour de déclarer l'appel non fondé et,

« En conséquence, en débouter l'appelante ;

Confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamner l'appelante aux dépens des deux instances en ce compris l'indemnité de procédure ».

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

A. *Dualité d'employeurs.*

Les actuelles parties intimées, défenderesses originaires, ne forment pas appel incident à l'encontre du jugement du 4 juin 2007 en ce qu'il a déclaré l'action recevable en tant que dirigée contre Madame Jacqueline T et contre la SPRL MEDIROC.

Il est donc admis « que les défenderesses ont créé une confusion quant à l'employeur de la demanderesse et qu'elles doivent être tenues pour solidairement engagées à son égard (cf. en ce sens également : Cour Travail de Liège, sect. Namur, 10 novembre 2005, Chr.D.S., 2006, p. 321) » (jugement dont appel, 3^e feuillet *in fine*).

La confirmation du jugement sur ce point s'impose.

B. Rupture pour motif grave.

1. Le motif de la rupture.

Les griefs invoqués dans la lettre de rupture pour motif grave du 6 avril 2005 sont libellés comme suit :

« A cette date, sans réponse, ni orale, ni écrite, de votre part à mon courrier recommandé de ce 01.04.2005, je me vois dans l'obligation de mettre définitivement fin, pour faute grave, à votre contrat d'emploi.

Je me vois aussi dans l'obligation de vous compter (factures suivront) les frais de remplacement des serrures et des clefs correspondantes que vous ne m'avez pas restituées, malgré mes multiples demandes depuis votre absence qui a pris cours en Novembre 2004. ».

Le Docteur T reproche donc à Madame R de n'avoir pas donné suite à la mise en demeure de restituer les clés du cabinet médical et de la boîte aux lettres ainsi que la carte MAKRO au nom de la société MEDIROC, et de ne l'avoir pas informée « par retour du courrier et en tout état de cause avant le 5 avril 2005 » de la prolongation de son incapacité de travail.

2. La position de l'appelante.

L'appelante, Madame R conteste le motif grave.

Elle fait valoir que les deux seuls reproches que l'employeur puisse lui faire sont les suivants :

1) De n'avoir pas envoyé ses certificats médicaux par recommandé, de sorte qu'elle ne peut apporter la preuve que le certificat couvrant son incapacité de travail du 1^{er} au 30 avril 2005 a été envoyé le 12 mars 2005 (par pli simple). Cependant, elle relève que c'est toujours de cette manière qu'elle a justifié son incapacité de travail et ce, depuis le 17 novembre 2004, sans que l'employeur n'y trouve à redire. Selon elle, l'employeur est de mauvaise foi lorsqu'il prétend, dans sa lettre du 1^{er} avril 2005, n'être pas au courant des intentions de Madame R. Sa mauvaise foi éclate encore lorsqu'il envoie cette lettre de mise en demeure au domicile de Madame R alors qu'il sait que celle-ci est à la mer chez son fils à l'occasion des vacances de Pâques.

2) De n'avoir pas informé son employeur par recommandé de ce qu'elle séjournait chez son fils à la mer. Toutefois, Madame F collaborait depuis plus de dix ans avec le Docteur T et la qualité et la proximité de

leurs rapports faisaient que le Docteur T... savait parfaitement que Madame R... séjournait fréquemment, durant les week-ends et les vacances, chez son fils à la mer.

3. La notion de motif grave.

L'article 35, alinéa 2 de la loi sur les contrats de travail définit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il ressort de la définition légale que toute faute grave d'une partie au contrat de travail ne rend pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ; seule la faute grave qui empêche toute continuation, même temporaire, de la relation de travail est constitutive de motif grave :

« *Il faut une faute grave qui, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne permet plus à l'une des parties au contrat d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie* » (V.VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », p. 639, n° 1050).

4. Les critères d'appréciation du motif grave.

Le juge du fond apprécie souverainement le motif grave, c'est-à-dire si les faits invoqués sont réels et s'ils sont d'une gravité telle qu'ils ne peuvent déboucher que sur une rupture instantanée et irréversible de la relation de travail.

L'appréciation du motif grave se fait *in concreto*, c'est-à-dire en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ceux-ci se sont déroulés.

Bien que le congé sans préavis ni indemnité pour motif grave soit un mode de rupture prévu par la loi sur les contrats de travail, la décision de rompre brutalement le contrat est une sanction (G. HELIN, « Jurisprudence commentée, ... », *Orientations*, 1989, p. 139 ; M. DAVAGLIE, « La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », *Orientations*, N° 4, avril 2003, page 21). Un contrôle de proportionnalité entre la faute et la sanction a donc nécessairement lieu lorsque le juge apprécie le motif grave : en effet, le juge vérifie si la gravité de la faute est telle qu'elle justifie la sanction extrême de la rupture immédiate du contrat.

5. L'absence pour incapacité de travail.

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail impose aux travailleurs en incapacité de travail trois obligations :

- 1) avertir immédiatement l'employeur,
- 2) remettre un certificat médical si une convention collective de travail ou le règlement le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite ;
- 3) se soumettre au contrôle effectué par un médecin mandaté par l'employeur.

En principe, la sanction en cas de non-respect d'une de ces obligations est la perte du salaire garanti dû par l'employeur.

Le seul fait pour un travailleur de s'abstenir d'informer l'employeur d'une incapacité de travail, par ailleurs, justifiée par un certificat médical, n'empêche pas, en principe, la poursuite des relations professionnelles.

Comme relevé par les premiers juges (jugement dont appel, 4^e feuillet), l'employeur ne peut invoquer la rupture du contrat par le fait du travailleur que si la transmission tardive du certificat médical attestant l'incapacité de travail ou la prolongation de celle-ci « *s'inscrit dans un comportement général de nonchalance et de désinvolture, en d'autres termes s'il y a un comportement fautif caractérisé* » (voir également les décisions de jurisprudence citées).

6. L'appréciation du motif grave en l'espèce.

A tort, les premiers juges ont vu dans la manière dont les faits se sont déroulés un comportement fautif caractérisé dans le chef de Madame R , justifiant la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité.

La Cour du travail fonde son appréciation sur les considérations suivantes :

- le Docteur T connaissait la nature de l'affection dont était atteinte l'appelante depuis novembre 2004 ; il s'agissait d'une maladie très invalidante entraînant une incapacité de travail de longue durée ; cette affection est attestée par le médecin traitant de l'intéressée, ainsi que par son rhumatologue le Docteur ENGELBEEN, auteur de tous les certificats médicaux produits par l'appelante ; il n'est pas contesté par les parties intimées que le Docteur T était en contact avec le Docteur ENGELBEEN ; ainsi peut-on lire dans les conclusions de synthèse d'appel des parties intimées (page 4) : « *Que le Dr Toussaint n'entend nullement nier avoir effectivement téléphoné au Dr Engelbeen pour s'enquérir de l'état de santé de sa collaboratrice dont elle était alors sans nouvelle* » ;
- les parties intimées produisent elles-mêmes à leur dossier trois certificats médicaux, couvrant à chaque fois un mois entier d'incapacité de travail (du 31/12/2004 au 31/01/2005 ; du 01/02/2005 au 28/02/2005 et du 01/03/2005 au 31/03/2005) ; ces certificats ont

tous été établis entre dix et vingt jours avant le début de la période concernée, tant il était clair pour le Docteur ENGELBEEN que l'incapacité de travail de Madame R. allait se prolonger ;

- le dernier certificat médical, couvrant la période du 01/04/2005 au 30/04/2005, a été établi par la Docteur ENGELBEEN en date du 10 mars 2005 ; l'on n'aperçoit pas la raison pour laquelle ce certificat, contrairement aux précédents, n'aurait pas été envoyé à l'employeur dans les jours qui ont suivi sa délivrance ; quoi qu'il en soit, ce certificat médical existe et il démontre avec certitude la réalité de la prolongation de l'incapacité de travail de l'appelante ;
- il n'apparaît nullement que l'appelante a eu un comportement désinvolte en l'espèce ; lorsque le Docteur T. lui a adressé la lettre recommandée de mise en demeure, l'appelante était pour une semaine à la mer chez son fils (période de Pâques) ; certes, elle n'avait pas officiellement communiqué son adresse à l'employeur et elle ne prouve pas que le Docteur T. était au courant de ce séjour mais, de toute façon, le délai pour obtenir la réponse était beaucoup trop court ; en effet, le 1^{er} avril 2005 était un vendredi ; l'appelante ne pouvait donc recevoir le recommandé que le lundi 4 avril au plus tôt et, plus vraisemblablement le mardi 5 avril 2005 ; dans sa lettre du 8 avril 2005, l'époux de Madame R. signale d'ailleurs que celle-ci a reçu le premier recommandé, à savoir celui du 1^{er} avril, le 5 avril 2005 ; dans ces conditions, fixer le délai de réponse au 5 avril 2005 revenait à empêcher l'employée de réagir à temps ;
- par ailleurs, la Cour du travail n'aperçoit pas ce qui a tout à coup rendu urgente la remise des clés et de la carte Makro que l'appelante détenait probablement depuis novembre 2004 ; à ce sujet, la Cour relève que les parties intimées ne prouvent nullement les affirmations du Docteur T. selon lesquelles celle-ci aurait tenté en vain, à de multiples reprises, de téléphoner à Madame R. pour lui demander de restituer ces clés et la carte Makro et de faire connaître ses intentions quant à la reprise du travail.

Il convient de ne pas perdre de vue que les parties ont collaboré pendant plus de dix ans dans une toute petite structure. Elles ont entretenu des relations presque amicales. Ainsi, lorsqu'elle écrit au Docteur T., le 20 janvier 2004, pour solliciter une réduction de ses prestations, Madame R. s'adresse à elle en la tutoyant, en l'appelant « *Chère Jacqueline* » et en faisant référence à « *notre future organisation dans le travail* » et à « *notre future collaboration* ».

Comme relevé plus haut, le Docteur T. connaissait l'état de santé de sa collaboratrice. A supposer même que l'appelante n'ait pas informé à temps son employeur de la nouvelle prolongation de son incapacité de travail à partir du 1^{er} avril 2005 et qu'elle n'ait pas envoyé le 12 mars 2005, ainsi qu'elle le

RG N° 50.019

soutient, le certificat médical établi le 10 mars 2005, ce manquement n'apparaît pas constitutif de faute grave.

La situation n'était pas de nature à ruiner irrémédiablement la confiance que le Docteur T avait en son employée ni à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

Le motif grave n'est, en conséquence, pas établi et l'indemnité de rupture réclamée est due.

C. L'indemnité de protection.

7.

Aux termes de l'article 20, § 2, de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction du temps de travail à mi-temps,

« L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestation à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 ».

L'article 20, § 4, précise :

« L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestation à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail ».

8.

Le motif grave invoqué à l'appui du licenciement n'est pas reconnu par la présente Cour.

Les parties intimées n'invoquent aucun autre motif de licenciement.

En conséquence, il revient à la demanderesse originaire, actuelle appelante, l'indemnité de protection qu'elle réclame et dont le montant n'est pas contesté comme tel par les parties intimées.

RG N° 50.019

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le déclare fondé ;

Réforme le jugement dont appel sauf en ce qu'il a déclaré l'action recevable en tant que dirigée contre Madame Jacqueline T et contre la SPRL MEDIROC ;

Statuant à nouveau déclare les demandes originaires fondées ;

En conséquence, condamne la SPRL MEDIROC et Madame Jacqueline T solidairement à payer à Madame Régine R :

- 10.356,68 € à titre d'indemnité de congé égale à 9 mois de rémunération,
- 6.904,31 € à titre d'indemnité de protection pour le crédit-temps,

à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Condamne les parties défenderesses solidairement à délivrer à Madame R les documents sociaux correspondants rectifiés : formulaire de chômage C4, fiches de paie, fiche fiscale.

Condamne les parties intimées au dépens liquidés à ce jour par l'appelante à la somme de 123,15 € étant le coût de la citation introductive d'instance.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 1er avril deux mille huit où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Conseiller

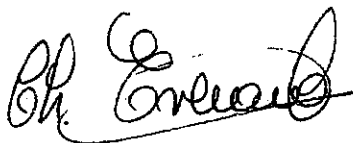
J. DE GANSEMAN, Conseiller social au titre d'employeur

G. OSTACHKOV, Conseiller social au titre d'employé

RG N° 50.019

Ch. EVERARD, Greffier

G. OSTACHKOV



Ch. EVERARD



J. DE GANSEMAN



L. CAPPELLINI.