



Numéro du répertoire

2026 /

Date du prononcé

5 janvier 2026

Numéro du rôle

2024/AB/132

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
20 novembre 2023
22/2420/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience
extraordinaire

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur J T C, domicilié à
N° R.N. :
partie appelante,
représentée par Maître M P,

contre

La S.A. CARREFOUR BELGIUM, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le
n°0448.826.918 et dont le siège social est établi à 1930 ZAVENTEM, Da Vincilaan 3 B3,
partie intimée,
représentée par Maître M W loco Maître O W, avocat à 1170 WATERMAEL-BOISFORT,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 20 novembre 2023 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles
- la requête d'appel reçue le 20 février 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 3 décembre 2025.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

Monsieur J T C a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Aux termes de ses conclusions, M. T C sollicite du Tribunal qu'il déclare ses demandes recevables et fondées et, en conséquence, qu'il condamne la société au paiement de :

- 120.893,47€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- 128,48€ bruts à titre de rémunération pour le jour férié du 21 juillet 2021.*

Il postule que ces montants soit majorés des intérêts légaux et judiciaires, à compter de leur exigibilité (14 juillet 2021).

Il sollicite également la condamnation de la société aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, non liquidée.

li sollicite finalement que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement ».

La s.a. Carrefour Belgium a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Aux termes de ses conclusions de synthèse, la société postule du tribunal :

A titre principal :

- de déclarer l'ensemble des prétentions de Monsieur T si recevables, sans objet ou non fondées ;*
- l'en débouter ;*
- par conséquent, condamner Monsieur T aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 7.000 EUR (montant de base).*

A titre subsidiaire :

- si le tribunal devait faire (partiellement) droit aux demandes de Monsieur T, compenser les dépens ;*
- ne pas accorder l'exécution provisoire du jugement à intervenir, et encore plus subsidiairement, si le tribunal ne faisait pas droit à la demande de ne pas déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, autoriser la concluyente à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles elle serait, le cas échéant, condamnée ».*

Par un jugement du 20 novembre 2023 (R.G. n° 22/2420/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit l'action de Monsieur J T C recevable.

Dit les demandes de Monsieur J T C non fondées.

Délaisse à Monsieur J T C ses propres frais et dépens et le condamne aux dépens de la sa CARREFOUR BELGIUM, à savoir la somme de 7.500,00 €, à titre d'indemnité de procédure.

Dit ne pas déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de Monsieur J T C et ses demandes

Monsieur J T C demande à la cour du travail ce qui suit :

« Dire l'appel recevable et fondé.

Réformer le jugement dont appel et dire les demandes originaires recevables et fondées.

En conséquence,

A titre principal

Condamner la SA CARREFOUR BELGIUM SA à payer à Monsieur T C :

- 120.893,47 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,*
- 128,46 € bruts à titre de rémunération pour le jour férié du 21 juillet 2021,*
- sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité (14 juillet 2021),*
- les frais et dépens de la procédure, en ce compris les indemnités de procédure.*

A titre subsidiaire

Avant dire droit autoriser l'audition de témoins ».

Les demandes en appel de la s.a. Carrefour Belgium

La s.a. Carrefour Belgium demande à la cour du travail ce qui suit :

« A titre principal :

- *Confirmer le jugement a quo dans son entièreté ;*
- *Par conséquent, déclarer l'ensemble des prétentions de Monsieur T si recevables, sans objet ou non fondées ;*
- *L'en débouter intégralement;*
- *Par conséquent, condamner Monsieur T aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 7.500 EUR par instance (montant de base), soit un montant total de 15.000 EUR.*

A titre subsidiaire :

- *si la Cour devait faire (partiellement) droit aux demandes de Monsieur T, compenser les dépens ».*

IV. Les faits

Monsieur J T C, né le 7 mai 1964, a été engagé par la sa GB Inno Bm le 20 janvier 1984 dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée couvrant la période du 20 janvier au 19 avril 1984 pour travailler en qualité de réassortisseur – catégorie II.

Un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre les parties le 4 juin 1984 prévoyant l'engagement de monsieur T C en qualité de manœuvre-réception à concurrence de 20 heures par semaine.

La fonction a ultérieurement évolué vers celle de « *poste clé* » de même que le régime de travail qui est passé à 36 heures par semaine à partir du 1^{er} mars 1987.

Il a travaillé au sein du maxi Gb de Berchem-Saint-Agathe depuis lors.

La sa Carrefour Belgium a racheté ultérieurement la sa GB Inno Bm et est ainsi devenue l'employeur de monsieur T C.

Il ressort des précisions données à l'audience que la sa Carrefour Belgium accorde un salaire garanti à ses travailleurs pour une période bien supérieure à celle prévue par la loi du 3 juillet 1978.

Monsieur T C a été en incapacité de travail durant 46 jours en 2018 et 66 jours en 2019.

Il a été en incapacité de travail de manière ininterrompue du 30 septembre 2019 jusqu'au 15 août 2020.

Dans le cadre d'un examen de reprise du travail en date du 19 août 2020, le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé qu'il avait les aptitudes suffisantes pour le poste.

Monsieur T C a de nouveau connu des jours d'incapacité de travail en octobre et en novembre 2020.

Monsieur T C a été en incapacité de travail à partir du 4 décembre 2020.

Par lettre recommandée du 7 décembre 2020, la sa Carrefour Belgium a demandé à monsieur T de lui faire parvenir un certificat d'incapacité de travail justifiant son absence.

Monsieur T C a fait parvenir à la sa Carrefour Belgium des certificats médicaux couvrant ses absences du 7 décembre au 19 décembre 2020. Il n'y a par contre eu aucune justification auprès de la sa Carrefour Belgium de son incapacité de travail pour la journée du 4 décembre 2020. Si pour la période du 20 au 26 décembre 2020, monsieur T C fait figurer à son dossier de pièces un certificat médical daté du 22 décembre 2020, il ne dépose pas de pièce établissant qu'il a remis ce certificat médical à son employeur, ce que ce dernier conteste.

Par mail du 30 décembre 2020, monsieur T C a fait parvenir à la sa Carrefour Belgium un certificat daté du 29 décembre 2020 actant une incapacité de travail courant du 28 décembre 2020 au 2 janvier 2021.

Par mail du 7 janvier 2021, monsieur T C a fait parvenir à la sa Carrefour Belgium un certificat daté du 6 janvier 2021 actant une incapacité de travail courant du 3 janvier au 16 janvier 2021.

Par mail du 21 janvier 2021, monsieur T C a fait parvenir à la sa Carrefour Belgium un certificat daté du 20 janvier 2021 actant une incapacité de travail courant du 17 janvier au 30 janvier 2021.

Par mail du 4 février 2021, monsieur T C a fait parvenir à la sa Carrefour Belgium un certificat daté du 3 février 2021 actant une incapacité de travail courant du 31 janvier 2021 au 13 février 2021.

Par lettre recommandée du 22 février 2021, la sa Carrefour Belgium a demandé à monsieur T C de justifier son absence au travail pour incapacité de travail à partir du 15 février 2021. Cette lettre est revenue avec la mention « non réclamée ».

Monsieur T C a remis à la sa Carrefour Belgium à une date inconnue un certificat couvrant la période du 14 février 2021 au 13 mars 2021, daté du 22 février 2021.

Par lettre recommandée du 18 mars 2021, la sa Carrefour Belgium a demandé à monsieur T C de justifier son absence au travail pour incapacité de travail à partir du 15 mars 2021. Cette lettre est revenue avec la mention « non réclamée ».

Un rappel a été envoyé par lettre recommandée du 22 mars 2021. Cette lettre est revenue avec la mention « non réclamée ».

Un second rappel a été envoyé par lettre recommandée du 26 mars 2021, en l'avertissant que s'il n'y donnait pas suite, son refus de justifier son absence sera considéré comme un acte d'insubordination justifiant son licenciement pour motif grave. Cette lettre est revenue avec la mention « non réclamée ».

Par mail du 29 mars 2021, monsieur T C a fait parvenir à la sa Carrefour Belgium un certificat daté du 26 mars 2021 actant une incapacité de travail courant du 14 au 20 mars 2021.

Par lettre recommandée du 8 avril 2021, la sa Carrefour Belgium a demandé à monsieur T C de justifier son absence au travail pour incapacité de travail à partir du 6 avril 2021. La sa Carrefour Belgium ne fait pas figurer à son dossier de pièces le retour de sa lettre recommandée avec la mention « non réclamée » mais explique que monsieur T C n'est pas allé à la poste chercher ce recommandé.

Un rappel a été envoyé par lettre recommandée du 12 avril 2021, en l'avertissant que s'il n'y donnait pas suite, son refus de justifier son absence sera considéré comme un acte d'insubordination justifiant son licenciement pour motif grave. La sa Carrefour Belgium ne fait pas figurer à son dossier de pièces le retour de sa lettre recommandée avec la mention « non réclamée » mais explique que monsieur T C n'est pas allé à la poste chercher ce recommandé.

Par mail du 14 avril 2021, monsieur T C a fait parvenir à la sa Carrefour Belgium un certificat daté du 13 avril 2021 actant son incapacité de travail du 6 au 30 avril 2021.

Par lettre recommandée du 5 mai 2021, la sa Carrefour Belgium a demandé à monsieur T C de justifier son absence au travail pour incapacité de travail à partir du 3 mai 2021. Cette lettre est revenue avec la mention « non réclamée ».

Par lettre recommandée du 12 mai 2021, la sa Carrefour Belgium a mis en demeure monsieur T C de justifier d'ici le 18 mai 2021 au plus tard son absence au travail depuis le 3 mai 2021, en rappelant les précédents courriers recommandés adressés depuis le 7 décembre 2020 et les obligations découlant du règlement de travail de remettre un certificat médical dans les 2 jours ouvrables à partir du 1^{er} jour d'incapacité. Cette lettre est revenue avec la mention « non réclamée ».

Par mail du 12 mai 2021, monsieur T C a fait parvenir à la sa Carrefour Belgium un certificat daté du 12 mai 2021 actant une incapacité de travail courant du 1^{er} au 31 mai 2021.

Par lettre recommandée du 3 juin 2021, la sa Carrefour Belgium a demandé à monsieur T C de justifier son absence au travail pour incapacité de travail à partir du 1^{er} juin 2021. La sa

Carrefour Belgium expose que ce courrier a bien été réceptionné par monsieur T C puisqu'il n'a pas été retourné à celle-ci, ce que monsieur T C ne conteste pas.

Par mail du 3 juin 2021, monsieur T a fait parvenir à la sa Carrefour Belgium un certificat du 3 juin 2021 mentionnant son incapacité de travail du 1^{er} au 30 juin 2021.

Par lettre recommandée du 6 juillet 2021, la sa Carrefour Belgium a demandé à monsieur T C de justifier son absence au travail pour incapacité de travail à partir du 1^{er} juillet 2021. La sa Carrefour Belgium expose que ce courrier a bien été réceptionné par monsieur T C puisqu'il n'a pas été retourné à celle-ci, ce que monsieur T C ne conteste pas.

Par lettre recommandée du 13 juillet 2021, la sa Carrefour Belgium a notifié à monsieur T C son licenciement pour motif grave en ces termes :

« Par la présente, nous vous informons que nous mettons fin à votre contrat de travail avec effet immédiat dès ce jour sans aucun préavis ni indemnité de préavis.

Vous trouverez ci-après la description du motif grave qui Justifie un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité de préavis.

1.

Le 12 mai dernier, nous vous avons envoyé un courrier recommandé concernant vos absences répétitives injustifiées, Ce courrier était le 7ème courrier depuis le 7 décembre 2020 concernant des absences au travail injustifiées. Les courriers recommandés précédents sont datés du 7 décembre 2020, 18 mars, 22 mars, 26 mars, 8 avril et 12 avril.

Ce courrier du 12 mai concernait une demande de justification — sous forme d'une mise en demeure - de votre absence injustifiée au travail depuis le 3 mai.

Ce courrier constituait également un nouveau constat que, malgré nos nombreux rappels par courrier recommandé, vous persistiez à ne pas respecter vos obligations contractuelles et les règles de l'entreprise en matière de justification de chaque absence au travail.

Dans notre courrier du 12 mai, nous vous avons également - une nouvelle fois - rappelé votre obligation de respecter la procédure applicable concernant la remise de vos justificatifs d'absence en cas d'incapacité de travail, soit une remise ou un envoi du certificat d'incapacité de travail dans les deux jours ouvrables conformément à l'article 26 et l'annexe N du règlement de travail :

- *Pour la bonne forme, nous vous avons également reproduit dans ce courrier les textes de l'article 26 et de l'Annexe N du règlement de travail.*
- *Pour votre parfaite information, Nous vous également résumé vos obligations:*
 - *prévenir immédiatement votre manager ou, en son absence, son représentant ou tout autre membre de l'encadrement présent*

- *envoyer ou remettre votre certificat médical dans les deux jours ouvrables à compter du premier jour de votre incapacité de travail.*

2.

Outre une demande de justification et un rappel des règles, nous vous avons également informé de manière explicite et sans la moindre ambiguïté que:

- *nous n'accepterions plus votre attitude et négligences ;*
- *nous n'accepterions plus vos manquements répétitifs ni le moindre non-respect de vos obligations concernant la justification de vos éventuelles absences futures en raison d'une incapacité de travail ou autre ;*
- *à défaut de respecter à l'avenir l'ensemble de vos obligations, nous avons l'intention de vous licencier pour motif grave, et ce :*
 - *pour non-respect de vos obligations contractuelles,*
 - *pour absences injustifiées répétées malgré nos avertissements écrits, et*
 - *pour actes d'insubordination.*

3.

Le règlement de travail prévoit par ailleurs, à l'article 34.6, que « les absences injustifiées répétées après avertissement écrit » sont considérées comme une faute grave justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.

4.

Depuis le 1er juillet dernier, vous êtes une nouvelle fois absent au travail et ce sans aucune justification sous aucune forme.

Malgré notre courrier du 12 mai dernier, nous avons voulu vous laisser une toute dernière occasion de justifier votre absence. C'est la raison pour laquelle nous vous avons envoyé un tout dernier courrier recommandé ce 6 juillet avec la demande explicite de justifier votre absence au travail par un certificat d'incapacité de travail, à envoyer ou à remettre à votre manager clients au plus tard le vendredi 9 juillet 2021.

Ce 9 juillet, nous n'avons reçu aucune justification ni certificat d'incapacité de travail de votre part. Comme annoncé clairement dans notre courrier du 12 mai dernier, nous considérons cette fois votre nouvelle absence injustifiée au travail mais aussi votre insubordination consistant dans le refus de réagir à notre demande de justification dans notre courrier du 6 juillet comme une faute grave justifiant votre licenciement pour motif grave. Vos manquements répétitifs, le non-respect de vos obligations contractuelles et des règles contenues dans le règlement de travail ne nous permettent plus de vous accorder la moindre confiance et rendent désormais impossible une continuation de notre collaboration professionnelle. Nous considérons en conséquence que vos agissements, malgré les courriers recommandés du 12 mai et 6 juillet dernier — ainsi tous ceux qui les précèdent — constituent cette fois comme annoncé une faute justifiant votre licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité.

Vous ne faites dès lors plus partie du personnel de la s.a. Carrefour Belgium à partir d'aujourd'hui, 12 juillet 2021 ».

Par lettre recommandée du 16 décembre 2021, le syndicat de monsieur T C a contesté le motif grave en invoquant comme circonstances atténuantes qu'il était en incapacité de travail pour grave dépression depuis le mois de décembre 2020 et en contestant ses absences injustifiées étant donné qu'il avait justifié ses absences comme suit:

« Ses certificats médicaux ont été envoyés par courriel à Madame S M, travaillant au sein des ressources humaines.

Le certificat couvrant la période d'incapacité de travail du:

- 28/12 - 02/01 : a été envoyé le 30.12.2020*
- 03/01- 16/01 : a été envoyé le 07.01.2021*
- 17/01 - 30/01 : a été envoyé le 21.01.2021*
- 31/01 - 13/02 : a été envoyé le 04.02.2021*
- 14/03 - 20/03 : a été envoyé le 29.03.2021*
- 06/04 - 30/04 : a été envoyé le 14.04.2021*
- 01/05 - 31/05: a été envoyé le 12.05.2021*
- 01/06 - 30/06 : a été envoyé le 03.06.2021 »*

Par mail du 20 décembre 2021, la sa Carrefour Belgium a maintenu sa décision de licenciement pour motif grave, en relevant notamment que pour les 8 périodes d'incapacité de travail relevées dans le courrier du syndicat, il n'y en avait pas une seule pour laquelle monsieur T C avait envoyé son certificat dans le délai prévu au règlement de travail.

Le syndicat et la sa Carrefour Belgium ont continué à s'adresser des mails et/ou lettres. Monsieur J T C a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 5 juillet 2022.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence des règles et principes qui suivent.

- Sur le licenciement pour motif grave

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

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

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

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 ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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

Si ces 3 conditions sont réunies, le licenciement pour motif grave ne peut être refusé sous prétexte d'une disproportion entre la faute et la perte de l'emploi (Cass., 6 juin 2016, S.15.0067.F, www.juportal.be).

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, *« la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier »*.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:

« 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 ».

- Sur les modes de preuve

Le Code judiciaire a réglementé la production d'attestations en justice en insérant des articles 961/ à 961/3.

La ratio legis exprimée par le législateur était la suivante :

« La loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, a introduit les articles 961/1 à 961/3 dans le Code judiciaire. L'idée à la base de ces nouveaux textes était d'apporter une solution au problème de l'arriéré judiciaire, en réglementant la production d'attestations par des tiers, de manière à éviter la lourdeur et la lenteur excessives des procédures judiciaires avec convocations de témoins »(Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2011-2012, Doc 53, 0075/001, pp. 4 et 5 et 0075/003, p. 4).

Conformément à l'article 8.1 du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé que:

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T.

Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016,p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise désormais que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

S'agissant desdites formalités, il fut relevé à juste titre par la jurisprudence que :

« Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.

Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales » (C.T. Bruxelles,17 juin 2016,J.T.T.,2016,p. 336-338).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (comme relevé à juste titre par Liège (civ.) (7ème ch.),21 janvier 2016,R.D.J.P.,2016,liv.3,p. 121. Tel est par exemple le cas d'un mail (a fortiori non signé) déposé par une partie dans lequel une tierce personne décrit une situation à la demande de cette partie.

L'article 915 du Code judiciaire dispose :

« Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible ».

Comme l'enseigne à juste titre la Cour de Cassation, *« le juge décide en fait si les faits dont la preuve par témoins est offerte sont suffisamment précis et susceptibles de faire l'objet d'une preuve contraire pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit des parties d'apporter pareille preuve »* (Cass.,20 janvier 2003,S.02.0067.N ; Cass.,29 octobre 1979,n° 74/347, www.juportal.be)

La jurisprudence, dont la cour partage l'interprétation, a défini ce qu'il y avait lieu d'entendre par faits précis et pertinents (voir à cet égard J. Van Compernelle et G. Closset-Marchal, Examen de jurisprudence 1991-2001. Droit judiciaire privé,R.C.J.B.,2002,p. 737 ; A. Kohl, Les mesures d'instruction in Actualités et développements récents en droit judiciaire sous la coordination d'Hakim Boularbah, CUP, p. 211) :

- Pour être précis, le fait concerné doit concerner des éléments concrets dont les témoins seraient amenés à confirmer ou à infirmer la réalité. Le fait concerné doit par ailleurs être matérialisé dans le temps et dans l'espace. Il doit avoir été appréhendé (quelle qu'en soit la manière) par la personne appelée à témoigner. Il doit en outre pouvoir être contesté de la même manière.

- Pour être pertinent, le fait doit être apte à faire la preuve des allégations de la partie qui demande l'enquête.

Par ailleurs, une enquête ne peut être ordonnée que si elle est utile, ce qui n'est pas le cas si ce qu'il est demandé de prouver par témoignage est déjà contredit par d'autres éléments du dossier (Cass., 18 janvier 2001, R.G. C99.0234.F, Bull., n°36, consultable également sur juridat.be).

- Sur les obligations du travailleur en cas d'incapacité de travail

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

« 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. »

En vertu de l'article 22 du règlement de travail de la sa carrefour Belgium :

« Toute absence doit être justifiée.

Toute absence non justifiée peut entraîner une perte de salaire et/ou une autre sanction. »

L'article 26 dudit règlement de travail stipule par ailleurs:

« En cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, et indépendamment de la durée, le travailleur est tenu d'en avertir ou de faire prévenir immédiatement son supérieur hiérarchique ou le suppléant de ce dernier. Le travailleur communiquera toujours l'adresse où il pourra être joint durant son incapacité de travail.

Sauf cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'employeur dans les deux jours ouvrables à partir du premier jour de l'incapacité (c'est-à-dire le premier ou le deuxième jour ouvrable de l'incapacité).

Ce certificat doit faire figurer le début et la fin présumée de l'incapacité et doit signaler si le malade est autorisé ou non à quitter son domicile.

En cas de prolongation de l'incapacité de travail, le travailleur est tenu de suivre la même procédure. En vertu de la loi relative aux contrats de travail, le travailleur ne peut refuser ni la visite ni l'examen d'un médecin délégué et payé par l'employeur.

La procédure de contrôle lors d'une incapacité de travail pour maladie est reprise en ANNEXE N ».

Même si l'annexe N ne figure pas aux dossiers des parties, il résulte de l'instruction faite à l'audience que monsieur T C ne conteste pas que celle-ci prévoyait ce qui suit :

“Que doit-on faire en cas de maladie ?

1. Le travailleur atteint d'une incapacité de travail est tenu d'en informer immédiatement son employeur (pas par SMS ni par e-mail).

Un certificat médical doit être remis ou envoyé à l'employeur (directeur de magasin ou chef du service) dans les deux jours ouvrables. Ce certificat doit faire figurer le début et la fin présumée de l'incapacité et doit signaler si le malade est autorisé ou non à quitter son domicile. Ce certificat contiendra également les coordonnées du médecin traitant.

2. Pour toute absence, même pour les maladies d'une journée, il doit être remis un certificat médical pour pouvoir prétendre au paiement du salaire garanti en cas d'incapacité de travail ».

L'article 34,6° du règlement de travail stipule que :

« Sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge, les faits suivants, sans que cette énumération ne soit limitative, pourraient être considérés comme faute grave justifiant un renvoi sans préavis, ni indemnité:

les absences injustifiées répétées après avertissement écrit ».

Application.

La lettre de licenciement pour motif grave reproche à monsieur T C une absence injustifiée au travail à partir du 1^{er} juillet 2021 et une insubordination consistant dans le refus de réagir à la demande justification de cette absence faite par lettre du 6 juillet 2021 dans un contexte de manquements répétitifs de respecter ses obligations contractuelles et les règles contenues dans le règlement de travail en cas d'incapacité de travail et ce malgré plusieurs lettres recommandées.

Il existe une contestation entre parties sur le fait de savoir si monsieur T C prévenait de ses absences par téléphone.

La sa Carrefour Belgium expose en terme de conclusions qu'elle n'a pas été informée verbalement par téléphone par monsieur T C de ses absences et que ce dernier ne dépose ni relevé téléphonique ni sms ni une quelconque autre pièce pour l'établir.

Monsieur T C expose qu'il avertissait la sa Carrefour Belgium au début de chaque nouvelle période d'incapacité de travail, comme il l'a déclaré devant le tribunal à l'audience du 23 octobre 2023.

La cour estime qu'il existe un doute sur cette question. Les lettres recommandées adressées à monsieur T C débutent systématiquement par la mention *« vous êtes en incapacité depuis le ... mais nous n'avons pas encore reçu votre certificat médical justifiant votre absence »*, ce qui peut s'expliquer soit par le fait que monsieur T C aurait téléphoné à son employeur pour signaler son incapacité de travail soit par une formule utilisée par la sa Carrefour Belgium qui présume qu'il est en incapacité de travail mais demande ensuite à obtenir un certificat médical pour justifier cette absence. La cour ne retrouve pas dans les divers courriers adressés par le syndicat à la sa Carrefour Belgium après le licenciement de monsieur T C une affirmation qu'il aurait bien averti son employeur de ses incapacités de travail.

En fin de compte et dès lors que la charge de la preuve de la réalité du motif grave incombe à la sa Carrefour Belgium, la cour considère qu'il n'est pas établi que monsieur T C aurait manqué à son obligation d'avertir par téléphone son supérieur hiérarchique ou son suppléant de son incapacité de travail.

Cela étant, il est manifeste en l'espèce que monsieur T C a manqué de manière répétée à son obligation légale et découlant du règlement de travail de justifier son incapacité de travail dans les 2 jours ouvrables à partir du début de l'incapacité de travail par la remise d'un certificat médical et ce malgré des demandes répétées de son employeur exprimées par diverses lettres recommandées et qu'en outre, il n'a pas justifié son absence au travail à partir du 1^{er} juillet 2021 par la remise d'un certificat médical avant la fin du contrat de travail. Sur ce dernier point, pour justifier son absence à partir du 1^{er} juillet 2021, monsieur T C fait figurer à son dossier un certificat médical daté du 26 juillet 2021 et donc postérieur de 13 jours à son licenciement pour motif grave.

Monsieur T C n'invoque pas qu'il s'est trouvé dans un cas de force majeure au sens de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 et 26 du règlement de travail qui l'aurait empêché de respecter son obligation de justifier son incapacité de travail par la remise d'un certificat médical dans les deux jours ouvrables de son incapacité de travail. Il invoque simplement à titre de circonstance atténuante son état de dépression.

La force majeure peut être définie comme un événement survenu postérieurement à la conclusion du contrat et qui a pour effet de rendre impossible l'exécution par le débiteur de son obligation de donner, de faire ou de ne pas faire, indépendamment d'une faute du débiteur dans la genèse, la survenance et les conséquences de l'événement (J.F. Germain et Y. Ninane, Force majeure et imprévision en matière contractuelle in Droit des obligations, Anthemis, 2011, p. 82 ; C.T. Bruxelles ; cette absence de faute de celui qui entend se prévaloir d'une force majeure a été rappelée par C.T. Bruxelles, 8 mars 2016, R.G. n° 2014/AB/330 cité par M. Davagle et F. Lambinet, La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale à l'issue du trajet de réintégration : une promenade de santé ? in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Actes du colloque du 15 octobre 2020, Anthemis, p. 713). Comme rappelée à maintes reprises par la Cour de cassation, la force majeure ne peut résulter que d'un événement indépendant de la volonté humaine et que cette volonté n'a pu ni prévoir ni conjurer (Cass., 15 octobre 2020, RG F.16.0098.F, www.juportal.be; voir aussi les arrêts de la Cour de Cassation cités par P. Wéry, La théorie générale du contrat, livre 4/1, p. 674, note infrapaginale 3269, consultable via [stradalex](http://stradalex.be)).

Monsieur T C ne s'est manifestement pas trouvé dans un cas de force majeure puisque, même si les pièces déposées après la rupture de son contrat de travail mettent en évidence un état de dépression, celle-ci ne l'a pas empêché d'avertir son employeur par téléphone de son incapacité de travail ainsi qu'il l'affirme, ni de se rendre à plusieurs reprises chez son médecin-traitant ni de réceptionner dans sa boîte aux lettres les avis de passage du facteur (comme le met en évidence la pièce 22 du dossier de la sa Carrefour Belgium) ni davantage d'envoyer des mails à son employeur avec en annexe un certificat médical.

Monsieur T C fait valoir que son employeur était informé de son état de dépression, ce que ce dernier conteste.

Pour l'établir, il dépose à son dossier une attestation de son ex-compagne et mère de son fils, madame V, établie le 31 janvier 2024.

La cour n'accorde pas de valeur probante à une attestation émanant d'une personne proche de monsieur T C, dont la proximité est de nature à influencer la teneur de son témoignage.

En tout état de cause, et même si cette dame, qui travaillait également pour la sa Carrefour Belgium, affirme avoir été contactée par le « bureau RH » (sans précision de date) pour savoir si elle avait des nouvelles de monsieur T C et qu'elle a répondu que ni elle ni son fils n'avait de ses nouvelles car monsieur T C ne répondait pas à leurs sollicitations, elle est beaucoup plus prudente dans l'allégation selon laquelle la sa Carrefour Belgium était au courant de son état de santé mental en mentionnant : *« Je tiens également à signaler qu'en tant que collaboratrice du même lieu de travail que monsieur T, je peux dire que le bureau RH et certains de ses collègues étaient au courant de son état de santé mentale »*.

Une telle allégation, émanant de surcroît d'une personne proche de monsieur T C, est insuffisante à convaincre la cour que ses supérieurs hiérarchiques et le service des ressources humaines de la sa Carrefour Belgium (vraisemblablement décentralisé du magasin Carrefour Berchem-Sainte-Agathe où travaillait monsieur T C et qui dans pareil cas ne devait pas le connaître personnellement) avaient connaissance que monsieur T C était dans un état de dépression et que cela expliquait ses négligences répétées quant au respect de son obligation de justifier son absence pour incapacité de travail dans les délais et formes précisés au règlement de travail.

Monsieur T C sollicite de la cour que *« soient entendus le médecin du travail et ses collègues du travail, dont son ancienne compagne afin de témoigner sur la dégradation de son état de santé et la connaissance par Carrefour de celui-ci »*.

La cour ne fera pas droit à une telle mesure d'enquête pour les motifs suivants :

-les faits remontent à la période située entre décembre 2020 et juillet 2021, soit il y a 4 ans et demi, c'est-à-dire un délai très long que pour permettre à d'éventuels témoins de se souvenir de faits précis aujourd'hui, 4 ans et demi plus tard.

-le médecin du travail a estimé que monsieur T C était apte à reprendre le travail dans le cadre de l'examen de reprise du travail en date du 19 août 2020 et il n'est ni invoqué ni démontré que monsieur T C aurait eu de quelconques contacts ultérieurs avec ce médecin. Outre la difficulté évoquée à l'audience du secret professionnel auquel ce médecin est tenu et qui est de nature à faire obstacle à obtenir son témoignage sur l'état de santé de monsieur T C, la cour n'aperçoit de toute manière pas en quoi le prétendu fait que ce médecin aurait été au courant à un moment donné dans le temps de difficultés psychologiques de monsieur T C a une quelconque implication sur la connaissance de ces difficultés par la sa Carrefour Belgium et du degré de celles-ci.

-l'audition de madame V n'est pas nécessaire dès lors que celle-ci a déjà remis une attestation. Une telle audition ne fera du reste pas disparaître le lien de proximité existant avec monsieur T C et le risque qu'il influence son témoignage verbal.

-le fait que des collègues de travail, non autrement identifiés, puissent le cas échéant témoigner 4 ans et demi après les faits, avoir eu connaissance de l'état de santé de monsieur T C à un moment donné, ne ferait pas encore la preuve que ses supérieurs hiérarchiques ou l'équipe RH avaient connaissance de l'existence d'un état dépressif de nature à expliquer le non-respect par monsieur T C de ses obligations en cas d'incapacité de travail.

Monsieur T C fait figurer à son dossier de pièces un mail de sa sœur C qui reprend certains passages du jugement pour en contester la teneur.

La cour n'accorde pas de valeur probante à pareil mail émanant d'un membre de la famille, ce qui est de nature à influencer la teneur de ce qui y est écrit et encore davantage dans le cadre d'un mail par essence non signé qui ne respecte pas les formes du Code judiciaire.

La cour note que selon la mention qui en est faite dans le mail, monsieur T C était régulièrement accompagné par sa sœur lorsqu'il se rendait auprès de son médecin (même s'il y est allé seul à plusieurs reprises) car y aller seul constituait un challenge difficile à surmonter.

A admettre la réalité de cette allégation, monsieur T C (dont madame V dit qu'il ne répondait plus à ses appels ni à ceux de son fils) restait en contact avec sa sœur.

Il y a lieu de se demander dans pareil contexte pour quelle raison, sa sœur n'a pas pris contact avec la sa Carrefour Belgium par téléphone ou par mail (quitte à écrire le mail au nom de son frère) pour l'informer des difficultés rencontrées par monsieur T C.

La longueur des incapacités de travail émanant d'un médecin-traitant et non d'un médecin-psychiatre et limitées à des périodes comprises entre 15 jours et 1 mois (et non à des périodes beaucoup plus longues comme cela se voit dans le cadre d'état dépressif) n'était pas davantage de nature à alerter la sa Carrefour Belgium d'un grave problème de santé (le cas échéant mental) susceptible d'expliquer les négligences répétées de monsieur T C.

En conclusion, la cour estime qu'il n'est pas démontré que la sa Carrefour Belgium avait connaissance des raisons médicales à l'origine de l'incapacité de travail ni davantage du degré de sévérité de cet état de santé au point d'expliquer ses négligences répétées quant à la justification de son incapacité. La cour renvoie aux précisions données ci-avant qui contredisent un état de nature à rendre impossible l'envoi d'un certificat médical ou la communication d'une quelconque manière par monsieur T C ou un de ses proches qu'il n'était plus en mesure de gérer ses tâches administratives, quand bien-même il a dû être hospitalisé à partir du 9 août 2021 dans un service de psychiatrie.

Monsieur T C, qui n’a pas été chercher les envois recommandés qui lui ont été adressés entre le 7 décembre 2020 et le 12 mai 2021 et pour lesquels il a bien eu connaissance des avis de passage du facteur, a réceptionné les lettres du 3 juin 2021 et 6 juillet 2021 lui demandant de justifier son absence au travail. Cette dernière lettre lui laissait jusqu’au 9 juillet 2021 pour justifier son absence au travail depuis le 1er juillet 2021, ce qu’il n’a pas fait.

La sa Carrefour Belgium, qui comme tout employeur doit être en mesure de gérer les absences de ses travailleurs et doit pouvoir exiger le respect par ceux-ci des règles fixées dans le règlement de travail en cas d’absence au travail, a montré beaucoup de patience en l’espèce avant de décider de licencier monsieur T C pour motif grave. Elle n’avait aucune obligation de faire contrôler monsieur T par un médecin-contrôle, ce qui du reste n’aurait pas été possible pour la période débutant au 1^{er} juillet 2021 pour laquelle monsieur T C n’avait remis aucun certificat médical.

Au vu de l’ensemble des développements qui précèdent, la cour estime que la sa Carrefour Belgium a pu dans les circonstances de la cause considérer que monsieur T C avait bien commis une faute grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Le licenciement pour motif grave est justifié.

Cela n’est pas contredit ni par les états de service de monsieur T C et/ou rapport d’évaluation annuelle du 5 juin 2018 ni par son ancienneté ni par son état de santé mental évoqué dans des pièces postérieures au licenciement dont la sa Carrefour Belgium n’avait pas connaissance et qui ne peuvent expliquer que ni monsieur T C ni l’un des ses proches n’aient été d’une quelconque manière en mesure de prévenir la sa Carrefour Belgium de la réalité de cet état de santé, par téléphone, mail, sms,...

La demande d’indemnité compensatoire de préavis est dès lors non fondée.

2. La rémunération du jour férié survenant dans les 30 jours de la fin du contrat de travail.

Le licenciement pour motif grave fait obstacle à l’octroi de la rémunération demandée conformément aux dispositions de l’article 14 de l’arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d’exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

3. Les dépens

Monsieur T est la partie succombante à son procès au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

Il n'a pas demandé de voir l'indemnité de procédure être diminuée sur base des motifs précisés à l'article 1022 du Code judiciaire.

Il doit dès lors être condamné aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel.

Les dépens de 1^{ère} instance ont déjà été taxés dans le jugement dont appel auquel les parties sont renvoyés.

Les dépens d'appel sont à juste titre liquidés par la sa carrefour Belgium à la somme de 7.848,84 euros.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable mais non fondé.

La cour déboute monsieur J T C de ses demandes.

La cour condamne monsieur J T C à payer à la sa carrefour Belgium les dépens de l'instance d'appel liquidés à la somme de 7.848,84 euros à titre d'indemnité de procédure.

La cour met à charge de monsieur J T C la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K, conseiller,
P. W, conseiller social suppléant au titre d'employeur,
P. V, conseiller social suppléant au titre d'employé,
Assistés de J. A, greffier,

J. A, P. V, P. W, P. K,

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 janvier 2026, où étaient présents :

P. K, conseiller,
J. A, greffier,

J. A

P. K