



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

23/657/A

Date du prononcé

7 janvier 2026

Numéro du rôle

2025/AL/15

En cause de :

D SRL
C/
B C

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

contrat de travail –temps partiel- travailleur lié par deux contrats à temps partiel chez deux employeurs distincts– incapacité de travail - suspension d'un seul des deux contrats de travail à temps de travail – licenciement pour motif grave – faute (oui) – de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (non) – licenciement manifestement déraisonnable (non) – salaire garanti (oui)
--

EN CAUSE :

La SRL D, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0893.143.336, dont le siège est établi à 4100 SERAING,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « *la srl D* » ou « *l'employeur* »
ayant pour conseil maître A L, avocat à 4000 LIEGE,
et ayant comparu par monsieur R J, directeur administratif salarié de la SRL,
assisté par maître A L

CONTRE :

Madame C B, RRN, domiciliée à
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « *Madame B.* » ou « *le travailleur* »
ayant comparu par monsieur B F, délégué syndical CSC-Liège, porteur de procuration écrite

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 26 novembre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 25 octobre 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 3^{ème} chambre (R.G. 23/657/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 10 janvier 2025 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 février 2025 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 14 janvier 2025 ;
- l'ordonnance rendue le 10 mars 2025, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 26 novembre 2025 ;
- les conclusions de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 24 avril 2025 et 25 juillet 2025 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 26 juin 2025, 25 août 2025 et 26 septembre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 24 avril 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 22 octobre 2026, ainsi que celui déposé lors de l'audience publique du 26 novembre 2025 ;

Lors de l'audience publique du 26 novembre 2025, les conseil et représentant des parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré.

I. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

Madame B. a conclu un premier contrat de travail à durée déterminée avec la srl D. le 22 juillet 2020, pour la période du 22 juillet 2020 au 13 octobre 2020. Le 9 octobre 2020, elle conclut un deuxième contrat à durée déterminée pour la période du 14 octobre 2020 au 13 janvier 2021. Le 13 janvier 2021, elle signe un troisième contrat de travail, à durée indéterminée cette fois, qui prend cours le 14 janvier 2021.

Les contrats de travail successifs mentionnent que sa fonction de secrétaire médicale comporte, entre autres, l'exécution des tâches suivantes : « accueil, dactylo, pose de holter, aide à la consultation, rappel patients, classement ».

En ce qui concerne le temps de travail, les trois contrats stipulent qu'il s'agit d'un régime de travail à temps partiel avec une durée du travail hebdomadaire de 18 heures, et que l'horaire est variable, avec renvoi aux règles prévues dans le règlement de travail qui n'est pas produit ¹. La srl D. est un cabinet de cardiologie.

¹ Pièces n°1, 2 et 3 du dossier de pièces de l'employeur et du travailleur. L'employeur produit en pièce 13 de son dossier l'affichage des horaires variables pour toute la durée d'occupation.

Parallèlement, madame B. est employée comme secrétaire médicale par le docteur S., ophtalmologue, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à raison de 11 heures par semaine.

Les fiches de paie produites de janvier 2021 à mars 2022 permettent de constater que des heures complémentaires (12 heures par mois maximum) et des heures supplémentaires (avec sursalaires à partir de la 13^{ème} heure) sont régulièrement prestées pour la srl D².

Madame B. produit à son employeur srl D. un certificat médical daté du 2 mars 2022 la reconnaissant « incapable de travailler pour cause de maladie à 100% » du 2 mars 2022 au 13 mars 2022 par le Docteur A.³ Cette incapacité est prolongée du 14 mars 2022 au 18 mars 2022, toujours « pour cause de maladie (prolongation) à 100% », selon certificat médical du même docteur A. daté du 11 mars 2022⁴.

Le 3 mars 2022, deuxième jour de sa première période d'incapacité, madame B. écrit un courriel au directeur administratif de la srl D., monsieur R. en ces termes :

*« Bonjour [monsieur R.], petite question, avais tu modifié mon contrat (de 18h à 26h) comme l'avait demandé ton frère [5] quand j'ai fait le nécessaire auprès du [Docteur S.6] pour diminuer mon nombre d'heures chez elle ? Je ne m'en souviens pas. Bonne journée. »*⁷

A la suite de ce message, monsieur R. répond en ces termes :

« Bonjour [madame B.],

Tu as un contrat de 18h par semaine chez nous et les heures que tu fais en plus sont comptabilisées en heures complémentaires (payées à 150% à partir de la 13^{ème} heure du mois).

*Bonne journée, »*⁸

Ce à quoi madame B. répond en ces termes :

« Oui, donc tu n'as pas fait ce qui était convenu à la base ...

On en discutera à mon retour.

² Pièce 4 du dossier du travailleur.

³ Certificat du 2 mars 2022, pièce n°4 du dossier de l'employeur et 5 du dossier du travailleur.

⁴ Certificat du 11 mars 2022, pièce n°4 du dossier de l'employeur et 5 du dossier du travailleur.

⁵ Le docteur J. qui exerce au sein de la srl D.

⁶ Le docteur S. est le deuxième employeur, ophtalmologue.

⁷ Pièce n°12 du dossier de l'employeur.

⁸ Idem.

Merci »⁹

Le 14 mars 2022, monsieur l'Huissier de justice L. a dressé le procès-verbal suivant :

« A la requête de :

[La srl D.]

Qui m'expose par [son directeur administratif] qu'elle emploie partiellement [madame B.] en tant que secrétaire.

Que celle-ci est sous certificat médical mais travaille quand-même pour le [docteur S.], dont elle est l'unique secrétaire.

Qu'il y a lieu de constater la situation en téléphonant au secrétariat du [docteur S.].

Que rien ne semble s'opposer à la réalisation du présent constat.

SI EST IL QUE

*L'an deux mil vingt-deux, le **quatorze mars** à 10 h 25,*

Je soussigné L, Huissier de Justice de résidence à [...], ai contacté le cabinet du docteur S., ophtalmologue [...] au [numéro de téléphone du cabinet du docteur S.].

Une voix féminine me répond en me confirmant que je suis bien au cabinet du docteur S. Je demande s'il s'agit du docteur S. mais la personne me répond que c'est sa secrétaire. Je demande les disponibilités pour un rendez-vous, mais la secrétaire me répond que le docteur cessera ses activités en mai et que l'agenda est rempli. »¹⁰

Madame B. ne conteste pas qu'elle travaillait ce jour-là, puisqu'elle produit elle-même une attestation signée par le docteur S. qui indique ce qui suit :

« Concerne : [madame B. Secrétaire au cabinet médical du docteur S.]

Rapport des prestations du 14 mars 2022 :

- Horaire des prestations du 14 mars 2022 : de environ 8 h 45 à environ 12 h30.*
- Activités du 14 mars 2022 : répondre au téléphone, ranger les dossiers ; il n'y a pas eu de consultation.*

Rapport établi à la demande de [madame B.], rédigé à Liège le 2 avril 2022, »¹¹

Dans un courrier électronique envoyé le 14 mars 2022, le directeur administratif de la srl D. informe madame B. de son licenciement pour faute grave avec effet immédiat¹².

⁹ Idem.

¹⁰ Pièce n°7 du dossier de pièces de l'employeur.

¹¹ Pièce n°11 du dossier de pièces de madame B. Attestation non-conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

¹² Pièce n°5 du dossier de pièces de l'employeur.

Par courrier daté du 14 mars 2022, pris en charge comme courrier recommandé par BPost le 15 mars 2022 et réceptionné par madame B. le 21 mars 2022, les faits qui rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle sont décrits comme suit :

« [Madame B.] alors que vous étiez en incapacité de travail à 100% pour cause de maladie depuis le 2 mars 2022 nous avons appris et fait constater par huissier de justice (Maitre L.) que vous continuiez de travailler comme secrétaire médicale au cabinet du [docteur S.]. »¹³

Dans un certificat médical rédigé le 30 mars 2022, le docteur A. indique :

« Je soussigné certifie que l'état de santé de [madame B.] présente des troubles psychologiques avec état de Burn Out (état dépressif suite au décès de la maman, situation familiale, prise en charge régulière du papa malvoyant..) Un travail avec un horaire de 10 heures à 11 heures par jour sont à éviter. »¹⁴

Le 1^{er} juin 2022, l'organisation syndicale de madame B. adresse un courrier à l'employeur qui expose les contestations de madame B. concernant son licenciement pour motif grave. Madame B. réclame :

- l'indemnité de rupture, la prime de fin d'année et le complément de pécule de vacances sur la prime de fin d'année en raison de la contestation de la rupture du contrat pour faute grave en date du 14 mars 2022 ;
- le salaire garanti pour le mois de mars 2022 ;
- les fiches de paie de 2021 manquantes.¹⁵

II. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

II.1. La demande originale

Sur base de sa requête introductive d'instance et du dispositif de ses dernières conclusions prises devant le tribunal, madame B. demande la condamnation de la srl D. au paiement :

- de 2.674,62 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- de 4.138,71 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- de 298,71 EUR bruts à titre de salaire garanti du mois de mars 2022 ;
- de 45,82 EUR bruts à titre de pécule de vacances sur le salaire garanti de mars 2022 ;

¹³ Pièce n°6 du dossier de pièces de l'employeur et 7 du dossier de pièces du travailleur.

¹⁴ Pièce n°6 du dossier de pièces du travailleur.

¹⁵ Pièce n°9 du dossier de pièces du travailleur

- des intérêts légaux et judiciaires, ainsi qu'au dépens, dont le droit de greffe pour un montant de 24 EUR.

La srl D. conclut à l'irrecevabilité ou à tout le moins au non fondement de la demande de madame B. et demande sa condamnation aux frais et dépens liquidés dans son chef à la somme de 975 EUR étant l'indemnité de procédure.

II.2. Le jugement dont appel

Par un jugement du 25 octobre 2024, le tribunal a dit la demande de madame B. recevable et partiellement fondée.

Il a condamné la srl D. au paiement

- de la somme de 2.674,62 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- de la somme de 298,71 EUR bruts à titre de salaire garanti pour le mois de mars 2022 ;
- de la somme de 45,82 EUR bruts à titre de pécule de vacances sur le salaire garanti précité ;
- des intérêts moratoires au taux légal sur les sommes brutes précitées à dater du 14 mars 2022 jusqu'à complet paiement ;
- des dépens étant la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour un montant de 24 EUR.

Madame B. est déboutée du surplus de sa demande.

II.3. Les demandes en appel

II.3.1. La demande de la srl D. : appel principal

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions prises en appel, la srl D. demande à la cour :

- de dire son appel recevable et fondé ;
- de réformer partiellement le jugement dont appel ;
- de dire les demandes originaires de madame B. irrecevables, ou à tout le moins non fondées ;
- de condamner madame B. à lui payer les entiers frais et dépens d'instance et d'appel liquidés dans son chef à la somme totale de 2.696,79 EUR soit 1.260 EUR pour l'indemnité de procédure de première instance, 1.412,79 EUR pour l'indemnité de procédure d'appel et 24 EUR de contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 24 EUR (loi du 19 mars 2017).

II.3.2. La demande de madame B. : appel incident

Madame B. a introduit un appel incident par voie de premières conclusions reçues au greffe de la cour du travail le 24 avril 2025. Elle sollicite qu'il soit fait droit à sa demande de condamnation au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises en appel, madame B. demande à la cour de :

- dire l'appel principal recevable mais non fondé ;
- dire l'appel incident recevable et fondé ;
- dire les demandes originaires recevables et fondées ;
- condamner la srl D. au paiement de la somme de 2.674,62 EUR bruts, à titre d'indemnité de rupture ;
- condamner la srl D. au paiement de la somme de 4.138,71 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- condamner la srl D. au paiement de la somme 298,71 EUR bruts, à titre de salaire garanti du mois de mars 2022 ;
- condamner la srl D. au paiement de la somme de 45,82 EUR bruts, à titre de pécule de vacances sur le salaire garanti de mars 2022 ;
- condamner la srl D. au paiement des intérêts légaux et judiciaires, ainsi qu'aux dépens.

III.LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité des appels

III.1.1. L'appel principal

La cour n'a pas connaissance d'une signification du jugement dont appel.

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III.1.2. L'appel incident

Il en va de même de l'appel incident qui a été introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire qui permet à la partie intimée de former incidemment appel contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, pour autant qu'il soit formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui et sachant que toutefois, l'appel incident ne pourra être admis si l'appel principal est déclaré nul ou tardif¹⁶.

¹⁶ Article 1054 du Code judiciaire tel qu'en vigueur depuis le 9 juin 2018.

III.2. Le fondement des appels

III.2.1. L'appel principal et la recevabilité de la demande originaire : *l'exceptio obscuri libelli*

L'article 702 du Code judiciaire dispose ce qui suit, la cour souligne :

« A peine de nullité, l'exploit de citation contient, outre les mentions prévues à l'article 43 :

1° les nom, prénoms et domicile du demandeur et, le cas échéant, son numéro de registre national, numéro d'identification dans le registre bis ou numéro d'entreprise;

2° les nom, prénoms et domicile ou, à défaut de domicile résidence du cité;

3° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande;

4° l'indication du juge qui est saisi de celle-ci;

5° l'indication des lieu, jour et heure de l'audience. »

Comme l'explique la doctrine, à laquelle la cour se rallie, *« il suffit que le but de la citation apparaisse clairement et que son destinataire puisse identifier l'objet et la cause de la demande. Il y a "exceptio obscuri libelli" lorsque cette règle est méconnue et la sanction est une nullité relative susceptible de couverture. »*¹⁷

L'énonciation sommaire des moyens de la demande doit s'entendre de manière raisonnable, l'acte introductif d'instance doit permettre à la partie défenderesse de préparer sa défense et mettre le juge en mesure de vérifier la portée exacte de l'objet de la demande et des moyens soutenus.

Quand bien même la cour considérerait que l'acte introductif d'instance ne contient pas à suffisance l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande, la sanction ne serait pas l'irrecevabilité de la demande mais la nullité relative de cet acte qui ne pourrait être retenue qu'à défaut de pouvoir réparer le grief qui serait retenu¹⁸.

L'article 861 du Code judiciaire dispose, en effet, ce qui suit depuis la réforme « pot-pourri »¹⁹:

« Le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure ou sanctionner le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception. »

¹⁷ V. GRELLA, « Titre Ier. – Introduction de la demande », *La Jurisprudence du Code judiciaire commentée. Volume II.A. L'instance*, P. Moreau (dir.) et D. Mougenot (coord.), livre 2 : *L'instance*, Bruxelles, La Charte, 2025, p. 34 et s.

¹⁸ Voir V. GRELLA, « Titre Ier. – Introduction de la demande », *La Jurisprudence du Code judiciaire commentée. Volume II.A. L'instance*, P. Moreau (dir.) et D. Mougenot (coord.), livre 2 : *L'instance*, Bruxelles, La Charte, 2025, p. 34 et s., et la jurisprudence y citée.

¹⁹ Ainsi inséré par la loi du 25 mai 2018, art. 40, qui ne contient aucune disposition spécifique relative à l'entrée en vigueur de cet article et a été publiée le 30 mai 2018.

Lorsqu'il constate que le grief établi peut être réparé, le juge subordonne, aux frais de l'auteur de l'acte irrégulier, le rejet de l'exception de nullité à l'accomplissement de mesures dont il détermine le contenu et le délai au-delà duquel la nullité sera acquise. »

L'article 861 du Code judiciaire présuppose que la partie qui soulève l'exception tirée de l'omission ou de l'irrégularité n'a pu raisonnablement faire valoir, ou pleinement faire valoir, ses droits au cours d'une procédure normale et, dans ce cadre, le tribunal examine si l'omission dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui soulève l'exception et apprécie souverainement le lien de causalité entre l'atteinte présumée aux intérêts de cette partie et l'omission ou l'irrégularité dénoncée²⁰.

Si l'acte introductif d'instance devait être jugé comme ne répondant pas aux exigences de l'article 702, 3°, du Code judiciaire, encore faudrait-il considérer que cette irrégularité a nui à la capacité de la srl D. de préparer sa défense au cours d'une procédure normale.

Par analogie avec l'article 1057, al. 1^{er}, 7° du Code judiciaire, il est intéressant de se référer à la jurisprudence récente de la Cour de cassation²¹ : pour satisfaire à l'obligation visée à l'article 1057, alinéa 1^{er}, sous 7°, C. jud. pour l'appelant d'énoncer dans sa requête d'appel ses griefs contre la décision dont appel, il est nécessaire, mais suffisant que l'appelant explique dans quelle mesure il s'estime lésé par la décision dont appel, de manière à ce que l'intimé puisse préparer ses conclusions et que le juge d'appel soit en mesure de vérifier la portée de l'appel. L'obligation d'énoncer les griefs n'implique pas que les moyens étayant les griefs doivent, eux aussi, être mentionnés. La sanction prévue par l'article 861 du Code judiciaire suppose que la partie qui soulève l'exception n'a pas pu, ou pas complètement, faire valoir raisonnablement ses droits dans la procédure du fait d'omission ou d'irrégularité dans le cadre de la procédure normale. Le juge vérifie si l'omission ou l'irrégularité lèse les intérêts de la partie qui soulève l'exception et apprécie souverainement le lien de causalité entre la lésion des intérêts invoquée de cette partie et l'omission ou l'irrégularité. Il suit de la connexité des articles 1057, alinéa 1^{er}, sous 7°, et 861 du Code judiciaire que la sanction de nullité prévue par la première disposition n'est possible qu'en cas de lésion des intérêts de l'intimé, qui doit la prouver. La réparation de cette lésion des intérêts est possible lorsque, dans les délais pour conclure fixés par le juge, l'appelant clarifie ses griefs contre la décision dont appel auxquels l'intimé peut répliquer. Le juge peut prévoir un report ou fixer des délais supplémentaires pour conclure pour réparer la lésion des intérêts.

Certes, en l'espèce, comme l'indique le tribunal, la requête introductive d'instance est succincte, mais elle permet clairement de comprendre l'objet de la présente procédure ainsi que les moyens qui appuient sa demande.

²⁰ Cass. 8 février 2019 C.16.0315.N., avec concl. min. publ.

²¹ Cass. (1^{re} ch.), 7 mars 2024, R.G. n° C.23.0379.N, R.W., 2023-24/32, pp. 1256-1257 ; R.D.J.P., 2024/3, p. 107.

De surcroît, le litige qui oppose madame B. et la srl D. a fait l'objet d'un courrier envoyé par l'organisation syndicale de madame B. à la srl D. le 1^{er} juin 2022 dans lequel les faits, les demandes de madame B. et les moyens sont clairement expliqués.

Même si ce courrier n'a pas été réceptionné par l'employeur avant l'introduction de la procédure, au cours de celle-ci, madame B. a conclu à de nombreuses reprises, en détaillant les mêmes faits et en exposant les mêmes arguments.

La srl D. a également pu conclure à plusieurs reprises, et elle a pu répondre aux arguments de madame B. point par point.

Une nouvelle mise en état aurait pu être décidée le cas échéant pour réparer le grief et garantir le respect des droits de la défense de la srl D.

C'est bien au regard de l'articulation des articles 702 et 861 du Code judiciaire dans leur version actuellement applicable, issue des réformes dites « pot-pourri », que le tribunal, comme il l'expose clairement, a pu légitimement qualifier d'obsolète, la jurisprudence invoquée par la srl D. qui soutient que l'on ne peut suppléer aux lacunes d'un acte introductif d'instance.

Il n'y a donc pas lieu d'accueillir une *“exceptio obscurci libelli”*. Le jugement est confirmé en ce qu'il a dit la demande originaire de madame B. recevable.

III.2.2. L'appel principal en ce qu'il porte sur le fondement du motif grave

III.2.2.1°. Le respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail

a) Le rappel des principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que 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.

A 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 fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

b) L'application au cas d'espèce

Le respect des formes et des délais de la notification du congé et du motif grave qui le soutient n'est pas litigieux : les faits invoqués se produisent le lundi 14 mars 2022, la notification du congé intervient le même jour et les motifs sont notifiés le mardi 15 septembre 2022.

Aucun élément du dossier ne permet de soulever le non-respect des formes et des délais imposés par la législation applicable.

III.2.2.2°. Le fondement du motif grave**a) Le rappel des principes**

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que 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.

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances²².

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils

²² Cass. (3^e ch.), 25 novembre 2002, *Chr. D.S.*, 2003, p. 115, concl. Av. gén. J.-F. Leclercq, cité dans C. trav. Liège, div. Namur (6^e ch.), 25 avril 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 356 ; W. VAN EECKHOUTTE et N. NEUPREZ (collab. A. TAGHON, F. KURZ et D. DEMUYNCK), *Compendium social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. Tome 3*, Malines, Wolters Kluwer, 2024-2025, point 4871 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale », *Chr. D.S.* 2021, n° 10, p. 477 à 479 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Ors*, 2015, n°8, p. 8 ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 71 et 73.

sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué²³.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.²⁴

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Ainsi, « la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement », le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.²⁵

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)²⁶ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».²⁷

²³ Cass. (3^e ch.), 12 février 2018, J.T.T., 2018, p. 265.

²⁴ W. VAN EECKHOUTTE et N. NEUPREZ (collab. A. TAGHON, F. KURZ et D. DEMUYNCK), *Compendium social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. Tome 3*, Malines, Wolters Kluwer, 2024-2025, points 4894 à 4898 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 912 et 913 ; V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », *Contrats de travail : 20^e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, C. Wantiez (dir.), Bruxelles, éditions du jeune barreau de Bruxelles, 1998, page 228 ; H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, Etudes Pratiques de Droit Social, Wolters Kluwer, 2020, p. 19 et s.

²⁵ M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 27 et s. ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender », *Ors.*, 2003, p. 2.

²⁶ Cass. (3^e ch.), 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ; voir également en ce sens, S. GILSON et F. LAMBINET, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *B.J.S.*, 2017, n° 577, p. 6 ; H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, Etudes Pratiques de Droit social, Wolters Kluwer, 2020, p. 22.

²⁷ H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Ors.*, 2015, n°8, p. 2 à 7 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de

b) L'application cas d'espèce

Madame B. ne conteste pas avoir continué à travailler chez le docteur S. durant la période d'incapacité couverte par les certificats médicaux, en ce compris le 14 mars 2022.

Madame B. soutient néanmoins que l'exercice de cette activité n'était pas fautif.

La cour ne peut souscrire à cette analyse.

La cour considère en effet qu'en ne faisant pas preuve de transparence vis-à-vis de son employeur concernant la poursuite de son activité auprès du docteur S., madame B. a commis une faute.

L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

Par ailleurs, conformément l'article 1134, alinéa 3, de l'ancien Code civil, les conventions doivent être exécutées de bonne foi. Ce principe s'applique également à l'employeur et au travailleur dans l'exécution du contrat de travail qui les lie²⁸.

A la différence des cas classiques d'exercice d'une activité pendant une période d'incapacité de travail à temps plein, deux temps de travail partiel sont à considérer en l'espèce. Il pourrait être admis que l'exercice de l'un ne démontre pas la possibilité d'exercice de l'autre pas plus qu'il ne nuit à la guérison en vue de la reprise de l'autre. La situation de fait ne relève toutefois pas de l'évidence soutenue par madame B. selon laquelle l'incapacité de travail communiquée était l'incapacité d'accomplir le travail convenu.

En effet, comme l'a relevé le tribunal, la cour constate que la rédaction du certificat médical adressé à la srl D. peut être qualifiée d'ambigüe. La mention d'incapacité de travailler à « 100% », alors que le docteur A. semble avoir considéré que madame B. était encore capable de travailler pour le docteur S, a légitimement pu être interprété dans le chef de l'employeur qui constate que madame B. poursuit une activité similaire chez son autre employeur comme une faute voire une fraude contractuelle .

Il était attendu de madame B., en vertu de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail qui la lie à son employeur, qu'elle fasse preuve d'une attitude proactive en informant la srl D., de ce qu'elle continuait à exercer son autre temps partiel durant son incapacité et ce pour des raisons objectives qui ne pouvaient être que liées à la nature même du travail exécuté auprès de la srl D. Or, *A priori*, ce travail est similaire. Seul le temps

proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 251 à 290.

²⁸ C. BEDORET, « La bonne foi et le contrat de travail : baliverne, balise ou baliste ? », Ors., 2009, n°2, p. 21 et s.

de travail contractuellement prévu est plus important d'un côté que de l'autre. L'employeur ne pouvait pas appréhender correctement la situation sans une explication transparente de madame B.

Si madame B. n'a pas violé une règle de droit du fait de sa situation particulière de cumul de deux contrats de travail à temps partiel, elle a adopté un comportement qui s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait donc pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

Cette erreur de conduite est confortée par le courriel qu'elle a adressé à son employeur le deuxième jour de son incapacité de travail en s'inquiétant de la pérennisation de l'importance de son volume de travail, qui diminuait à due concurrence chez le second employeur, le tout dans un contexte d'incapacité de travail « à 100% ».

En outre, madame B. ne démontre pas, dans ce contexte particulier, que la fonction qu'elle exerçait pour le compte du docteur S. était bien connue comme différente de celle qu'elle exerçait pour le compte de la srl D. Les spécialisations de ces deux médecins employeurs sont différentes mais madame B. travaillait pour ceux-ci en tant que secrétaire médicale, ce qui implique principalement l'accomplissement de tâches de secrétariat classique (accueil, dactylo, classement) qu'elle effectuait tant pour le docteur J.²⁹ que pour le docteur S.³⁰ Madame B. ne démontre pas, faute de produire d'autres éléments que l'attestation du docteur S. qui n'aborde que les tâches réalisées le 14 mars 2022, qu'elle n'effectuait pas pour ce dernier de tâches d'aide à la consultation, comme c'était le cas chez le docteur J. Il était donc d'autant plus interpellant pour la srl D. de constater que madame B. continuait, non seulement à travailler pour cet autre travailleur, mais à accomplir des tâches largement similaires à celles qui étaient les siennes au sein de son cabinet.

Madame B. soutient que son travail chez le docteur J. n'était pas similaire à celui presté chez le docteur S. en raison de volumes horaires différents. D'une part, parce qu'elle était engagée chez le docteur J pour 18 heures/semaine, et chez le docteur S pour 11 heures/semaine, et, d'autre part, parce qu'elle prestait pour le docteur J. de nombreuses heures complémentaires voire supplémentaires par rapport à son temps de travail partiel. Cet argument de la charge de travail est étonnant au regard des échanges de courriels produit par la srl D. dans lesquels madame B. fait part de sa volonté d'augmenter le volume horaire prévu dans son contrat de travail de 18 heures/semaine à 26 heures/semaine. Il était donc d'autant plus difficile pour la srl D. de comprendre pourquoi madame B. travaillait d'un côté et pas de l'autre. Il aurait été plus cohérent de demander l'application stricte de son contrat de travail à concurrence de 18 heures par semaine ou de négocier une diminution du temps de travail auprès de l'employeur avec lequel madame B. allait continuer à travailler après la cessation des activités de l'autre employeur (comme annoncé à l'huissier

²⁹ Tel qu'il ressort du contrat de travail liant madame B et la srl D, pièces n°1, 2 et 3 du dossier de pièces de Madame B.

³⁰ Tel qu'il ressort de l'attestation rédigée par le docteur S., pièce n° 11 du dossier de pièces de madame B..

intervenant dans le constat du 14 mars 2022). L'attestation médicale déposée par madame B. en pièce 6 de son dossier confirme bien que les troubles psychologiques avec état de *burn out* à l'origine de son incapacité de travail sont d'ordre privé et non professionnel

A défaut, le comportement adopté par madame B. traduit la manque d'égards que l'employeur peut cependant attendre de son travailleur.

La faute est donc établie.

Cependant, la cour considère que cette faute n'était en toute hypothèse pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre madame B. et la srl D.

Nonobstant la perte de confiance liée à l'absence de transparence et au choix de madame B. de poursuivre l'activité chez l'un et pas chez l'autre employeur dans un contexte d'incapacité partielle de travail, le contrat aurait pu être poursuivi à tout le moins le temps de la prestation d'un préavis suite à une mise au point quant aux droits et obligations de chacun.

L'employeur ne démontre pas l'affirmation selon laquelle le certificat d'incapacité de travail a été remis par madame B. en représailles au départ d'une collègue et serait donc un certificat de complaisance.

La demande de condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de rupture est donc fondée et le jugement dont appel est confirmé sur base de motifs propres.

III.2.2.3°. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

a) Les dispositions applicables et leur interprétation

➤ Les motifs manifestement déraisonnables

La convention collective de travail n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.³¹

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la convention collective de travail et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable, c'est-à-dire sans proportion et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent. L'exigence est donc exprimée de manière restrictive.³²

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

Le concept de motif manifestement déraisonnable est inspiré de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, mais n'est donc pas identique³³.

³¹ A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. 2019-2020, 2019, liv. CSDT-YI19001, 2751-2764 (14 p.)

³² H. Mormont, « La règle anti-cumul de l'article 9, §3, de la convention collective de travail N° 109 », in Questions actuelles de droit social, J. Clesse, Q. Detienne et F. Kefer, dir., CUP, Vol. 225, novembre 2023, Liège, Anthémis, pp. 129 à 135 et 142.

³³ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 62 à 64.

Le motif doit être légitime³⁴, valable, raisonnable³⁵, dans les limites de contrôle marginal du juge qui doit constater que le licenciement, fondé sur des motifs légaux, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

➤ ***Les motifs légaux***

Les motifs légaux que la convention collective de travail n° 109 sont de trois types : l'aptitude au travail, la conduite du travailleur et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

➤ ***La sanction***

La sanction est prévue par l'article 9 de la convention collective de travail : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

➤ ***Les règles de preuve spécifiques***

L'article 10 de la convention collective de travail n°109 prévoit un régime de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement. Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la convention collective de travail) :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

³⁴ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pp. 65 et s. ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20 octobre 2014, RG 2013/AM/332.

³⁵ M. JOURDAN, Motif grave et licenciement abusif in *Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. Gilson, Anthémis, Limal, 2011, pp. 423 et s.

- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Le rapport précédant la convention collective de travail n°109³⁶ mentionne :

«En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

La doctrine souligne et rappelle les principes de droit judiciaire et particulièrement la notion de « charge de la preuve »: il ne s'agit pas de déterminer l'ordre dans lequel la preuve doit être apportée mais de déterminer qui, *in fine*, assumera le risque du défaut de preuve³⁷.

Le cas visé par le 1^{er} tiret de l'article 10 correspond à celui où l'employeur a régulièrement communiqué les motifs du licenciement.

Dans ce cas, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve et si un doute subsiste à propos de ces faits, il sera retenu à son détriment.

Les faits allégués par l'employeur sont :

- les faits invoqués comme étant à la base du licenciement,
- le lien entre ces faits et l'un des motifs admis,
- le lien de causalité entre ces faits et le licenciement.

L'employeur peut invoquer d'autres motifs que ceux communiqués à l'origine.

³⁶ MB, 20 mars 2014, p., 22613 et s.

³⁷ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 89.

La réglementation ne l'exclut pas (*a fortiori* à défaut d'application du chapitre III de la convention lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué).

L'employeur a toutefois la charge de la preuve des faits qu'il allègue et doit donc, dans ce cas, prouver la réalité du ou des motifs qui s'ajoute(nt) au(x) grief(s) invoqué(s) à l'appui de sa première communication (ou des motifs du licenciement pour motif grave).

Les faits allégués par le travailleur sont ceux sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.³⁸

Autrement dit, l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier. Ces motifs sont alors présumés ne pas être déraisonnables. Le travailleur doit prouver que la décision de licencier est manifestement déraisonnable³⁹.

b) L'application au cas d'espèce

En l'espèce, chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

L'employeur prouve-t-il la réalité des faits en lien avec les motifs légalement admis et leur lien causal avec la décision de licencier ?

Le motif invoqué est légalement admis s'agissant de la conduite du travailleur.

L'employeur rapporte la preuve de la réalité des faits en lien avec ce motif au départ des pièces qu'il produit et de la chronologie des faits : l'employeur s'inquiète en effet de la réalité de l'incapacité de madame B., fait procéder à un constat par un huissier et licencie le même jour.

En considération du contexte factuel développé ci-avant et de la faute de conduite retenue dans le chef de madame B, la cour ne conclut donc pas qu'un licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Madame B. ne prouve pas que la décision de licencier est manifestement déraisonnable en établissant un autre motif réel du licenciement.

L'appel incident de madame B. est donc déclaré non-fondé et le jugement est confirmé sur base de ces motifs propres.

III.2.2.4°. Le salaire garanti et le pécule de vacances sur le salaire garanti

³⁸ C. trav. Bruxelles, 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ;

³⁹ C. MENIER et S. GILSON, Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ? *in* Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la CCT. n°109, Anthémis, 2020, p. 133 et s.

Comme l'attestent les certificats médicaux établis par le docteur A., madame B. était dans l'impossibilité de fournir son travail pour la srl D. en raison de son incapacité qui a suspendu l'exécution du contrat de travail. La srl D. n'établit pas le contraire. L'absence de madame B. n'était donc pas injustifiée, comme le prétend l'employeur

Conformément à l'article 71 de la loi sur le contrat de travail, l'employé engagé pour une durée indéterminée conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

La srl D. est donc redevable du salaire garanti soit de la somme brute de 298,71 EUR et du pécule de vacances sur ce salaire garanti, soit de la somme brute de 45,82 EUR, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater de leur exigibilité.

L'employeur ne conteste ni les montants ni la déduction d'intérêts à partir du 14 mars 2022.

IV. LES DÉPENS

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, la srl D.

Le jugement dont appel subsiste quant à ce.

En appel, ils sont nuls dans le chef de madame B. quant à une indemnité de procédure.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 24 EUR (loi du 19 mars 2017) et déjà avancée par la srl D.

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Dit les appels principal et incident recevables mais non-fondés,

Confirme le jugement dont appel en ce y compris quant aux dépens,

Condamne la srl D. aux dépens d'appel, nuls quant à une indemnité de procédure et liquidés à la somme de 24 EUR étant la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne déjà avancée par la srl D.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M D, président de chambre
I G, conseiller social au titre d'employeur
P D, conseiller social eu titre d'employé
Assistés de N P, greffier,

le greffier

le conseiller social

le président

Monsieur I G, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 C de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mercredi 7 janvier 2026**, par :

M D, président
Assisté N P, greffier,

le greffier

le président