



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 NOVEMBRE 2019.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 18/683/A

Rép: 19/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Monsieur P.,

Domicilié à

Partie demanderesse comparaisant par Maître Marc GILSON, avocat à VERVIERS.

CONTRE :

ARMACELL BENELUX SCS, inscrite à la BCE sous le numéro 0460.193.833.

Ayant son siège à 4890 THIMISTER-CLERMONT, rue des 3 Entités, 9.

Partie défenderesse comparaisant par Maître Hervé DECKERS, avocat à GRACE-HOLLOGNE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 18/683/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 3 octobre 2018, les conclusions et dossiers des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 23 octobre 2019 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur P. a été occupé en qualité d'électromécanicien par la S.C.S ARMACELL BENELUX à temps plein à partir du 6 octobre 2014, suivant contrat signé le 3 octobre 2014 (p. 1 de son dossier).

Il est régulièrement en incapacité de travail à partir de septembre 2016 (p. 2 du dossier ARMACELL) et fait en outre l'objet d'un avertissement le 28 avril 2017 pour des problèmes relationnels avec plusieurs membres du personnel de la société. Il lui est reproché de l'agressivité et des menaces. (p. 3 du même dossier).

Le 11 juin 2018, il remet sa démission moyennant un préavis de 6 semaines à dater du 18 juin 2018 (p. 4 du même dossier).

Le 21 juin 2018, il réagit à un message d'un de ses collègues, Monsieur K. ("Allais, go pour la dernière") en répondant "Tu en as de la chance moi encore une après et fini ce calvaire". (p. 5 du même dossier).

Le 22 juin 2018, il a une conversation avec Madame V., H. R Manager chez ARMACELL, qu'elle relate comme suit (p. 12 du même dossier) :

"Le vendredi 22 juin 2018, dans l'après-midi, je me suis rendue à l'atelier de maintenance afin de convenir avec Mr P. d'un moment pour réaliser son Exit Interview (procédure standard au sein de l'entreprise). En réponse à ma question, Mr P. m'a expliqué qu'il avait terminé ses prestations vers 16h00 et que c'était son dernier jour. Je lui ai fait remarquer qu'il avait encore deux semaines à rester. Il m'a déclaré calmement qu'il serait sous certificat médical dès le lundi suivant, qu'il ne reviendrait plus chez Armacell.

Il a proposé que je lui envoie par mail ou par courrier le modèle de l'interview car il répondrait volontiers. Je lui ai demandé s'il était sérieux, s'il réfléchissait aux conséquences de ses actes car il allait commettre une faute. J'ai insisté sur le fait qu'il se rende compte qu'il s'adressait à moi non en qualité de collègue, mais en ma position de responsable du personnel. Il a fermement réitéré ses intentions susmentionnées, précisant, je cite "j'en ai marre, je ne voulais pas prester mon préavis, en plus j'ai rien à foutre et j'ai assez de travail ailleurs".

Ensuite, nous avons échangé quelques mots sur son nouvel emploi.

Je lui ai, a nouveau, demandé de bien penser à ce qu'il allait faire dès le lundi 25 juin 2018. Il m'a répondu que tout était réfléchi et qu'il ne changerait pas d'avis.

La discussion s'est clôturée.

A aucun moment de notre entrevue, Mr P. n'a évoqué ou fait allusion à un soucis de santé" (sic).

Le 25 juin 2018, Monsieur P. ne se présente pas au travail et son épouse prévient qu'il est en incapacité de travail, suivant certificat médical, du 25 juin au 9 juillet 2018, tout en précisant qu'à partir du 8 juillet 2018, il sera en vacances.

Le 26 juin 2018, la société ARMACELL licencie Monsieur P., pour motif grave explicité de la manière suivante (p. 6 du même dossier) :

"1. L'exposé des faits graves

Le vendredi 22 juin vers 15h30, Madame V., HR Manager PET Foams, s'est rendue à l'atelier de maintenance aux fins de vous demander vos disponibilités pour réaliser votre entretien de fin de contrat étant donné que vous avez remis votre démission avec prestation de préavis pour la période du 18 juin au 27 juillet 2018.

Vous lui avez affirmé spontanément et librement, sans aucune pression que

"C'est mon dernier jour de travail ici. J'ai fini dans une demi-heure, je serai sous certificat médical dès lundi. J'en ai marre, je ne voulais pas prester mon préavis, en plus j'ai rien à foutre et j'ai assez de travail ailleurs".

Force est de constater que vous avez effectivement agi en conséquence car en date du 25 juin 2018 à 12h52, Madame V. a reçu par mail via l'adresse de votre épouse, un certificat médical pour la période allant du lundi 25 juin 2018 au lundi 9 juillet 2018.

Votre épouse accompagnait le message en stipulant :

"Bonjour Sylvie. Voici le certificat de David. Le docteur a écrit jusqu'au 9/7 mais c'est jusqu'au 8/7 car après il a ses vacances, RC... Je t'en souhaite bonne réception."

Nous notons au passage que vous n'avez pas averti au matin votre responsable hiérarchique, ce qui constitue également une infraction aux dispositions du règlement de travail.

Pour rappel, le 15 mai 2018, vous avez informé le service du personnel de votre intention de remettre votre préavis. Le 16 mai 2018, vous avez posé via le système interne de pointage le solde de vos congés et jours de récupération de temps de travail.

Depuis le moment où vous avez annoncé au service du personnel, de manière ferme et définitive, votre intention de quitter la société, soit le 15 mai 2018, nous avons reçu consécutivement 2 certificats médicaux pour une durée complète de 18 jours calendriers (22/05/2018 au 08/06/2018) et plus récemment un certificat médical d'une durée de 115 jours calendriers (25/06/2018 au 09/07/2018).

Il apparaît clairement des propos que vous avez tenu le vendredi 22 juin vers 15h30 à Madame V. que vous vous êtes servi d'une incapacité de travail pour maladie pour éviter de devoir prester le délai de préavis de six semaines que vous étiez tenu de prester. Ce qui vous permet, au passage, de bénéficier du salaire mensuel garanti acquis de manière que nous osons qualifier de frauduleuse.

En date du 25 juin 2018, nous avons également appris que vous assumez la manœuvre malhonnête de manière publique car vous en avez fait état auprès de certains de vos collègues de travail.

Pour des raisons de confidentialité, nous ne communiquons pas les coordonnées des collègues qui sont venus nous rapporter vos propos. Nous les tiendrons simplement à la disposition de la justice si tant est que vous contestiez la rupture du motif grave devant la juridiction du travail.

2. La décision de l'employeur de rompre le contrat pour motif grave (article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

A la lumière de la remise du certificat médical prenant cours le 25 juin 2018 qui concrétise la volonté exprimée clairement par vous-même à Madame V. de ne pas prester réellement le préavis de démission mais également des éléments exprimés à vos collègues de travail et de vos comportements au cours de la période qui ont précédé la remise de votre préavis, il nous est apparu évident que vous vous êtes rendu coupable d'un acte d'insubordination en ne respectant pas les engagements liés au contrat de travail qui vous lie à l'entreprise car vous planifiez vos absences en utilisant le principe de l'arrêt maladie sous salaire garanti afin de ne pas prester votre préavis."

Les échanges de courriers entre l'organisation syndicale de Monsieur P. et l'employeur n'ont pas permis d'apporter une solution amiable au litige.

2. DEMANDE

Monsieur P. réclame :

- à titre de solde de l'indemnité de rupture, un montant brut de 3.017,41 € équivalent à 4 semaines et 3 jours de rémunération,
- à titre de prime de fin d'année prorata temporis, la somme brute de 1.366,41 €,

soit un total brut de 4.383,82 € à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date de débiton et des dépens.

Ces montants ne sont pas contestés.

3. DISCUSSION

Aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, la faute grave est celle qui rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration entre l'employeur et le travailleur et cette impossibilité relève de l'appréciation souveraine de la juridiction du travail.

Il appartient à la partie qui invoque un motif grave d'apporter la preuve certaine des faits qui en sont constitutifs, le doute devant profiter à la partie contre laquelle il est invoqué (C.T. Bruxelles, 16.3.1989, R.D.S 1989, 238 ; C.T. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B. 1992, 2, 18).

Une absence justifiée n'est jamais considérée comme une faute grave; "le licenciement d'un travailleur n'est pas justifié et est même abusif lorsque cette absence est couverte par un certificat médical" (voir C.T. Bruxelles, 6 septembre 1988, J.T.T. 1988, p. 384).

Il est admis par contre qu'un "certificat médical de complaisance peut détruire définitivement une confiance déjà détériorée, indispensable à toute poursuite des relations professionnelles. Cette manœuvre du travailleur pour éluder le refus de l'employeur d'accepter les dates de vacances proposées constitue un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail sans indemnité (C.T. Bruxelles, 5 novembre 1985, R.G. 83/1412, JURIDAT et C.T. Mons, 28 juin 1999, J.T.T 2000, p. 2014).

Encore faut-il établir, de façon certaine, qu'il s'agit bien d'un certificat de complaisance.

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

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

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

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

§ 3. En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur...

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci

soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

§. 3/1. Le travailleur qui :

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1er, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou ;

- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou ;

- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,

peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.

§ 4. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé au § 2, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité. A partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

§ 5. Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. La décision qui découle de cette procédure d'arbitrage est définitive et lie les parties.

Dans les deux jours ouvrables après la remise des constatations visées au § 4 par le médecin-contrôleur, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre, qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et qui, dans la mesure où un accord sur la désignation du médecin-arbitre ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi précitée. L'employeur peut donner au médecin-contrôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur, sont à charge de la partie perdante. Le Roi fixe les frais de la procédure.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur en sont avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste.

§ 6. Sans préjudice de la disposition prévue au § 4, la rémunération prévue aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12 est due pour la période d'incapacité de travail du travailleur reconnue suite à la résolution du litige..."

Même si les circonstances entourant la remise de ce certificat médical, dans les délais prévus, sont troublantes et permettent de douter de la réalité de l'incapacité de travail dont Monsieur P. se prévalait à partir du 25 juin 2018, il appartenait à l'employeur de faire vérifier celle-ci en suivant la procédure prévue par l'article précité.

A défaut, il ne peut se prévaloir de cette absence, qui demeure justifiée par un certificat médical en bonne et due forme, pour notifier un licenciement pour motif grave.

La demande de Monsieur P. doit donc être déclarée fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur, pour les causes sus-énoncées, la somme non contestée de 4.383,82 €. augmentée des intérêts au taux légal depuis la date de débit et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Condamne la défenderesse aux dépens, liquidés pour le demandeur à l'indemnité de procédure de 1080 €, (outre 20 € de contribution au fonds d'aide juridique) et pour elle-même à la somme de 1.080 €.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,

qui ont participé au délibéré,

G. RASKIN

G.NISIN

B.WASTIAU

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 20 NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Juge,

Le Greffier délégué,

G. RASKIN

N. FRANCOEUR