

Copie  
Délivrée à: me. D  
art. 792 C.J.  
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

→ H.A.  
16

Numéro du répertoire <b>2024 / 580.</b>
Date du prononcé <b>5 mars 2024</b>
Numéro du rôle <b>2020/AB/582</b>
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre 13 juillet 2020 18/374/A

### Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003746745-0001-0015-01-01-1



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

Madame J. J., NRN \_\_\_\_\_, domiciliée à \_\_\_\_\_

**Appelante,**  
représentée par Maître Laurent Dear, avocat à Mont-Saint-Guibert.

contre

La S.R.L. PHARMACIE BI, BCE 0452.347.226, dont le siège est établi à 1490 Court-Saint-Etienne,

**Intimée,**  
représentée par Maître Cédric Naud, avocat à Ottignies-Louvain-La-Neuve.

\*

\*

\*

### I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
  - le jugement, rendu entre parties le 13 juillet 2020 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, 2<sup>ème</sup> chambre extraordinaire, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
  - la requête de la partie appelante, déposée le 30 septembre 2020, au greffe de la cour ;
  - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 4 novembre 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
  - les conclusions de la partie intimée ;
  - les dossiers des parties.



3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 6 février 2024. Les débats ont été clos. La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

## II. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- Madame J J, a été engagée par la S(P)RL PHARMACIE BI (ci-après : « la société » ou « l'employeur ») à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2000, en qualité de « pharmacienne adjoint », suivant un régime de travail à temps partiel.<sup>1</sup>
- Les parties précisent que l'officine se situe dans une partie du bâtiment abritant également l'habitation de Madame BI , administratrice de la société.
- Par e-mail du 24 juillet 2017, Madame J. a écrit à l'agence fédérale des médicaments et des produits de santé (AFMPS):

*« Suite à notre entretien téléphonique ce jour, je vous envoie quelques photos. Ceci est l'endroit où je fais les préparations magistrales, endroit où je dois chauffer et laver le matériel nécessaire à la réalisation des préparations magistrales. Malgré de nombreuses demandes de ma part à la titulaire pour qu'elle prenne une femme de ménage pour l'aider, la situation ne fait que s'aggraver. Pour le bien des patients et de leur santé, je fais appel à vous, car je ne sais plus quoi faire d'autre ».*

L'AFMPS a effectué une contrôle le 1<sup>er</sup> août 2017 (en présence de Madame J. et en l'absence de Madame B ) et a établi un rapport le 4 août 2017, faisant état de « déficiences critiques »<sup>2</sup>, de « déficiences majeures »<sup>3</sup> et, enfin, « autres »<sup>4</sup>.

Ce rapport précise, à titre de mesure, un « avertissement » et une « réinspection à partir du 08/08/2017 ».

<sup>1</sup> Au départ, de 19h/semaine ; depuis le mois de novembre 2012, de 24h/semaine.

<sup>2</sup> À savoir : « propreté générale/conditions d'hygiène inadaptée(s) » de « zone de préparation non conforme », « Encombrée par la présence de documents, objets,... (Remarque déjà formulée au cours de mes deux inspections précédentes) », d'une « Zone 'A ne pas délivrer' non conforme : des médicaments périmés se trouvaient notamment sur la zone de réception du Kardex. Risque d'erreur ! (Remarque déjà formulée au cours de mes deux inspections précédentes) »

<sup>3</sup> Concernant la « répartition des zones de la pharmacie : répartition des zones non-conforme et espace de stockage insuffisant notamment qui engendre un rangement désordonné des médicaments derrière le comptoir. - « autres »

<sup>4</sup> Toujours concernant la « répartition des zones de la pharmacie : accès aux médicaments pour le public, quelques médicaments se trouvaient dans la partie publique . Cet accès type « self-service » est interdit ».



- A dater du 3 août 2017, Madame J. a été en incapacité de travail ; cette incapacité sera prolongée de manière ininterrompue, par des certificats médicaux successifs, jusqu'au 31 mai 2018.
- L'AFMPS a réalisé une nouvelle inspection le 1<sup>er</sup> septembre 2017 (en présence de Madame B. ), dont le rapport établi le 26 septembre 2017 ne fait plus état de déficiences critiques ou majeures, mais seulement de manquements « autres »<sup>5</sup>.
- Madame J. a adressé à la société un courrier recommandé le 21 septembre 2017, en ces termes :

*« Etant en congé de maladie depuis le 3 août 2017, en tant qu'employée, le premier mois de maladie est à votre charge. Etant déjà le 21 septembre et n'ayant à ce jour toujours pas été payée, je vous demande de me payer au plus vite. Je joins à cette lettre un papier de la mutuelle que vous devez remplir. Il s'agit d'une attestation de vacances sur laquelle vous devez noter le nombre d'heures de vacances qu'il me reste. Ce nombre est noté au verso de la feuille de paie délivrée par ACERTA de juillet. Pourriez-vous me le renvoyer complété et signé et m'envoyer en même temps mes feuilles de paie d'Acerta du mois de juillet et du mois d'août. Merci ».*

Il ne ressort d'aucun élément que la société y ait donné suite.

Madame J. a, par le biais de son assureur « protection juridique », adressé un rappel à la société, le 31 octobre 2017, en ces termes :

*« Notre assurée nous informe que vous ne lui avez pas versé son salaire du mois d'août 2017. Notre assurée a travaillé le 1<sup>er</sup> août et est sous incapacité de travail depuis le 2/8/17. Nous vous invitons également à lui communiquer ses fiches de paies pour les mois de juillet et d'août 2017 ainsi que le document de la mutuelle que vous devez compléter pour son attestation de congés. Nous vous mettons en demeure de procéder au paiement et au renvoi des documents dans les 8 jours de la présente ».*

Les parties précisent que la société a procédé au paiement de la rémunération garantie (août 2017), le 10 novembre 2017.

<sup>5</sup> « Zone de préparation non conforme : les matières premières qui doivent encore faire l'objet d'un contrôle administratif et d'un enregistrement dans le registre des matières premières ne peuvent se trouver dans cette zone, zone ne pas délivrer non conforme (...) Instruments, installations obligatoires dans la pharmacie (...) : pas de contrôle documenté hebdomadaire de la balance avec les poids de précision Manuel de qualité : manuel de qualité non conforme, procéder à l'auto-évaluation de votre système de qualité (...)».



Madame J indique, sans être contestée sur ce point, que l'attestation de vacances destinée à la mutuelle n'a été délivrée que suite à une intervention directe de la mutuelle auprès du secrétariat social de la société, le 21 novembre 2017.

- Le 11 décembre 2017, Madame J, s'est adressée à l'Ordre des pharmaciens, au SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et à l'AFMPS, en ces termes:

*« Suite à une mésentente croissante, à un despotisme, à un non-respect de mes congés, à une fermeture de la pharmacie qui m'est annoncé 3 jours avant, sans prévenir la clientèle et même sans noter sur la porte de la pharmacie qu'elle est en congé, suite également à un manque d'hygiène de son privé dans lequel je dois faire les préparations magistrales et la vaisselle du matériel, j'ai craqué. En effet, je suis arrivée à un tel état de dégoût que je ne suis plus capable de travailler avec elle dans cette pharmacie, sale et à la limite insalubre : radiateurs qui fuient, chauffage quasi inexistant, moisissures au plafond de la pièce de stockage, corniche prêtes à s'effondrer (...) »*

- Madame J a adressé à la société un courrier recommandé le 12 mars 2018 rédigé comme suit :

*« Etant en incapacité de travail depuis août 2017 et n'ayant pas pris l'entièreté de mes vacances en 2017, je vous avais demandé par recommandé de remplir l'attestation de vacances fournie par la mutuelle, attestation que vous n'avez pas remplie. C'est donc la mutuelle qui s'est mise en rapport avec Acerta pour connaître le nombre de jours de vacances qui doit être payé par l'employeur et par la mutuelle. C'est donc à vous de me payer ces jours de vacances non pris fin décembre.*

*Sauf erreur de ma part, à ce jour, vous ne me les avez pas payés. Je vous demande donc de le faire au plus vite. Comme demandé dans le recommandé du 21 septembre 2017 je vous rappelle que vous devez m'envoyer mon courrier ainsi que mes feuilles de paie depuis juillet 2017 et que vous ne l'avez pas encore fait »*

- En l'absence de réponse à ce courrier, Madame J, par le biais d'un courrier de son conseil du 9 avril 2018, rappelé diverses obligations légales reposant sur l'employeur en matière de bien-être au travail, et a exposé ensuite que :

*« En ne permettant pas à Madame J, d'exécuter son travail dans des bonnes conditions d'hygiène, de sécurité et de bien-être, et ce nonobstant les demandes répétées, vous manquez volontairement et obstinément à vos obligations en termes de bien-être et de surveillance de la santé des travailleurs. Une telle attitude désinvolte est inacceptable dans le chef d'un employeur. En ne respectant pas vos obligations légales, vous témoignez un manque d'égards et de respect de la personne de Madame J, prohibé par l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui impose le respect et les égards mutuels.*



Les relations de travail sont fondées sur la confiance réciproque que les parties doivent avoir l'une à l'égard de l'autre. Un travailleur ne peut pas garder sa confiance envers un employeur qui ne respecte délibérément pas ses obligations légales à son égard et qui ne réserve pas suite à ses demandes légitimes. Madame J. est aujourd'hui incapable de reprendre le travail dans de telles conditions. (...)

Madame J. ignore si des mesures ont été prises depuis la visite de l'AFMPS et de sa plainte auprès de l'Ordre des Pharmaciens : Dans l'affirmative, puis-je vous demander de bien vouloir me préciser quelle(s) mesure(s) ont été prises ? Dans la négative, je vous invite à me préciser, par écrit et sous quinzaine, avec détails, les travaux / mesures que vous comptez entreprendre pour remédier aux manquements dénoncés, ainsi que les délais envisagés pour ce faire.

En outre, je vous invite et au besoin vous mets en demeure de bien vouloir me faire parvenir les fiches de paie de Madame J. depuis le mois de juillet 2017 ainsi que de procéder au paiement de la somme de 933,64€ bruts à titre de pécule et de double pécule de vacances pour l'année de vacances 2016 ».

La société n'a pas répondu à ce courrier.

- Madame J. a reçu les fiches de paie réclamées, le 18 avril 2018, par l'intervention des services du Contrôle des Lois Sociales.
- Par courrier de son conseil du 2 mai 2018, Madame J. a notifié à la société la résolution anticipée de son contrat de travail, en ces termes :

« (...) Je fais suite à mon courrier du 9/04/2018 auquel vous n'avez pas réservé suite. Aux termes dudit courrier, je vous demandais si des mesures avaient été prises au sein de la pharmacie depuis la visite de l'AFMPS et la plainte de Madame J. auprès de l'Ordre des Pharmaciens. Si tel n'était pas le cas, je vous demandais de bien vouloir me préciser, par écrit et sous quinzaine, les travaux et mesures que vous comptiez entreprendre pour remédier aux manquements dénoncés, ainsi que les délais envisagés pour ce faire. Je vous mettais par ailleurs en demeure de bien vouloir me faire parvenir les fiches de paie de Madame J. depuis le mois de juillet 2017 ainsi que de procéder au paiement de la somme de 933,64 EUR bruts à titre de pécule et de double pécule de vacances pour l'année 2016. Vous avez adressé, via l'inspectrice sociale du Contrôle des lois sociales à Nivelles, les fiches de paie de 2017 de Madame J. ce qui atteste la réception de mon courrier.

Cependant, vous n'avez annoncé, et a fortiori, pris aucune mesure pour remédier aux manquements en termes de conditions de travail et de bien-être. Madame J. n'a par ailleurs toujours pas reçu son pécule de vacances pour l'année 2018. 1.- Dans mon courrier du 9/04 dernier, j'attirais votre attention sur les obligations qui vous incombent en tant qu'employeur en termes de conditions de travail. J'écrivais notamment ce qui suit : (...)

Vous ne semblez pas avoir pris conscience de la gravité de vos manquements. Vous persistez à manquer gravement à vos obligations.

Votre attitude constitue une faute qui justifie la rupture du contrat à vos torts exclusifs. En conséquence, Madame J. m'a mandaté afin de vous notifier par la présente la résolution anticipée de son contrat de travail à vos torts. Cette rupture intervient avec effet immédiat. Le contrat de Madame J. est donc rompu à ce jour (...) ».



Madame J, i réclamaît, par ce même courrier :

- la délivrance des documents sociaux de fin de contrat (C4, attestation de vacances, attestation d'emploi ainsi que ses fiches de paies 2018) ;
  - 933,64 € à titre de pécule de vacances pour l'année 2016 ;
  - 30.460,23 € à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité compensatoire de préavis ;
  - 9.589,33 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable ;
  - 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour un préjudice moral.
- Le 3 mai 2018, le conseil de Madame J, a demandé à l'Auditorat du travail du Brabant Wallon – Contrôle Bien-être – de contrôler les conditions de travail (en ce qui concernait la sécurité, la santé, l'hygiène et le bien-être). Ce dossier a été classé sans suite.
  - Par courrier du 5 mai 2018, la société a, par le biais de son administratrice, répondu au conseil de Madame J, i comme suit :

*«Par la présente, j'accuse réception des deux lettres que vous m'avez adressées les 9 avril et 2 mai 2018 en votre qualité de conseil de mon employée, Mme J, i (...)*

*Vous prendrez bonne note que les dénonciations de Mme J, i n'ont donné lieu à aucune suite que des visites de contrôle. La pharmacie Beusmans fonctionne toujours à l'heure actuelle et elle n'a fait l'objet d'aucune sanction ni d'aucune mesure administrative ou professionnelle. (...)*

*Le délai mis à vous répondre résulte du choc de la découverte du contenu de vos lettres. Elles révèlent un scénario patiemment et savamment mis au point par Mme J, i pour en arriver à pouvoir bénéficier d'indemnités de chômage et à réclamer une indemnité de rupture aux torts de son employeur après 17 années d'une collaboration fructueuse (...)* »

- Le 25 mai 2018, la société a versé à Madame J, i le pécule de vacances de départ; au cours du mois de juin 2018, elle lui a adressé ses fiches de paie.
5. Madame J, i a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, le 4 mai 2019.

Elle demandait au tribunal de :

- prononcer la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la société;



- condamner la société au paiement de :
  - o 933,64 € à titre de pécule de vacances pour l'année 2016 ;
  - o 30.460,23 € à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité compensatoire de préavis ;
  - o 9.589,33 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable,
  - o 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral ;
- condamner la société aux dépens de l'instance.

Par ses conclusions déposées devant le tribunal, la société a introduit une demande reconventionnelle tendant à entendre Madame J. condamnée à lui payer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de rémunération, soit 7.333,02 € (à majorer des intérêts à compter du 2 mai 2018).

6. Par le jugement déféré, prononcé le 13 juillet 2020, le tribunal :

*« Dit la demande principale recevable mais non fondée ;*

*En déboute Madame J, J*

*Dit la demande reconventionnelle recevable et fondée ;*

*En conséquence,*

*Condamne Madame J, J à payer à la SPRL PHARMACIE B 7.333,02 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts à dater du 2/05/2018;*

*Condamne Madame J, J aux entiers frais et dépens de l'instance en ce y compris l'indemnité de procédure de 3.000 euros (montant de base) ainsi qu'à la somme de 20,00€ représentant la contribution au fond d'aide juridique de 2ème ligne, somme acquitté par Madame J, J lors de l'inscription de la présente cause».*



### III. LES DEMANDES EN APPEL

7. Madame J sollicite la réformation du jugement et demande à la cour:

A titre principal, de :

- Confirmer la résolution anticipée de son contrat de travail constatée par Madame J, aux torts exclusifs de la SRL PHARMACIE BI le 2 mai 2018;
- Condamner la SRL PHARMACIE BI à verser à Madame J, les sommes suivantes :
  - o 30.460, 23 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant son préjudice matériel ;
  - o 5.000 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant son préjudice moral; à majorer des intérêts depuis le 2 mai 2018 ;

À titre subsidiaire, de :

- Prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail de Madame J, aux torts respectifs des deux parties le 2 mai 2018.

En tout état de cause, de :

- Condamner la SRL PHARMACIE B aux dépens des deux instances y compris l'indemnité de procédure, liquidée à son montant maximum (de 6.000 € par instance), soit 12.000€.

8. La SRL PHARMACIE B demande à la cour de confirmer le jugement et de condamner Madame J aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (liquidées à leur montant de base, soit 3.000 € par instance).

### IV. LA DECISION DE LA COUR

#### IV.A. La recevabilité de l'appel

9. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.



### III.B. L'examen de la contestation

10. La cour rappelle, sur le plan des principes, que :

- Selon l'article 1184 de l'ancien Code civil, tel qu'applicable aux faits de la cause:

*« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit.*

*La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.*

*La résolution doit être demandée en justice et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».*

- L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que la dissolution d'un contrat de travail peut se réaliser selon « *les modes généraux d'extinction des obligations...* ».

La résolution judiciaire peut s'appliquer au contrat de travail, lequel est un contrat synallagmatique.

- La résolution judiciaire suppose une faute contractuelle, de la part du débiteur de l'obligation.

Le manquement reproché au cocontractant doit être suffisamment important pour entraîner la résolution du contrat, et donc revêtir un caractère sérieux ou une certaine gravité<sup>6</sup>. Il ne peut consister en un manquement anodin, ou à une obligation secondaire.

La faute peut cependant consister en une faute non intentionnelle du débiteur de l'obligation.<sup>7</sup>

- L'envoi d'une mise en demeure préalable, si elle est souhaitable, n'est pas, en tant que telle, une condition de l'action en résolution judiciaire<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Cass., 24 septembre 2009, R.A.G.B., 2009, p. 1331, R.D.C., 2010, p. 90 et Cass., 24 septembre 2009, Pas., 2009, p. 1979. Le manquement ne doit cependant pas atteindre le degré d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M. DAVAGLE, « La résolution judiciaire du contrat de travail », Orientations, n° 9, p. 7.

<sup>7</sup> M. DAVAGLE, « La résolution judiciaire du contrat de travail », Or. 2008, n°9, p.6, et réf.citées  
<sup>8</sup> V. notamment : Cass., 24 avril 1980, J.T.T., 1980, p. 105 ; C. trav. Liège, 3 juin 2003, J.T.T., 2004, p. 21 ; C. trav. Liège, 9 juin 2009, Orientations, 2010, p. 170 ; S. Delooz et X. Vlieghe, « La résolution judiciaire », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, coll. CUP, Liège, Anthémis, 2008, p. 223.



- La partie fautive peut être condamnée à des dommages et intérêts<sup>9</sup>, qui peuvent être équivalents à une indemnité compensatoire de préavis<sup>10</sup>.

Ces dommages et intérêts peuvent cependant être évalués d'une autre manière et les montants alloués, inférieurs ou supérieurs au montant d'une indemnité de rupture, s'ils sont justifiés<sup>11</sup>.

- La cour de cassation a admis, dans deux arrêts du 2 mai 2002<sup>12</sup>, confirmés par un arrêt du 16 février 2009<sup>13</sup> et par un arrêt du 23 mai 2019<sup>14</sup>, un droit à la résolution unilatérale (anticipée) du contrat par voie de notification. Un créancier, face à une inexécution suffisamment grave des obligations du débiteur, peut, à ses risques et périls, résoudre un contrat, s'il le lui notifie. Il ne résulte pas des arrêts de la cour de cassation, précités, que ce droit fut conditionné à l'existence de circonstances exceptionnelles, ni à l'envoi préalable d'une mise en demeure.<sup>15</sup>

11. La cour considère qu'en l'espèce, Madame J. établit des manquements dans le chef de la société qui, dans leur ensemble, ont atteint un degré de gravité suffisant pour justifier la résolution de son contrat de travail par une notification unilatérale, à la date du 2 mai 2018, et ce, aux torts exclusifs de la société.

La cour retient à cet égard, à tout le moins, les éléments suivants :

- La société a, à plusieurs reprises, payé avec retard la rémunération et le pécule de vacances dus à Madame J.

Il ressort des extraits de compte déposés par l'appelante<sup>16</sup> qu'entre 2010 et 2018, la rémunération – qui devait contractuellement être versée « le 1<sup>er</sup> » jour du mois suivant celui des prestations, a été, à 19 reprises, versée à l'intéressée avec un retard de 4 jours ou plus, par rapport à cette obligation contractuelle.

<sup>9</sup> La résolution du contrat n'est cependant pas subordonnée à l'existence d'un dommage (v. notamment : Cass., 20 novembre 2008, Pas., 2008, p. 2616, R.D.C., 2009, p. 510).

<sup>10</sup> V. notamment P. CRAHAY, « Modifications des conditions de travail et résolution du contrat », J.T.T. 1985, p. 47.

<sup>11</sup> M. DAVAGLE, *op.cit.*, p.10.

<sup>12</sup> Cass., 2 mai 2002, Chron. D.S., 2002, p. 514; Cass., 2 mai 2002, R.C.J.B., 2004, 2004, p. 293, note P. Wéry.

<sup>13</sup> Cass., 16 février 2009, J.T., 2010, p. 341.

<sup>14</sup> Cass., 23 mai 2019, J.T., 2020, p. 26, qui précise notamment ce qui suit :

« En vertu de l'article 1184, alinéa 3, de ce code, la résolution doit être demandée en justice. Cette règle ne fait pas obstacle à ce qu'en cas d'inexécution suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire, le créancier décide à ses risques et périls de résoudre le contrat par une notification au débiteur. Cet acte unilatéral de résolution produit effet tant qu'il n'a pas été déclaré inefficace par un juge ».

<sup>15</sup> A. HACHEZ et P. VANHAVERBEKE, « La résolution judiciaire et unilatérale du contrat (de travail) », in *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail – Présence du droit civil en droit du travail*, Anthemis, 2020, p.809-810.

<sup>16</sup> Farde III, pièce 12 de son dossier.



Ce type de retard ne peut pas être déclaré, de manière péremptoire, « de faible importance » dans le chef du travailleur.

Ces retards ont connu des sommets à dater du mois d'août 2017, puisque la rémunération garantie afférente à ce mois d'août 2017 ne lui a été versée que le 10 novembre 2017, après deux lettres de mise en demeure, tandis que le pécule de vacances afférent à l'année de vacances 2016 ne lui a été payé que le 25 mai 2018, après également deux mises en demeure.

- La société n'a, de même, jamais réservé suite à la demande de l'intéressée de disposer de l'attestation de vacances nécessaire à la mutuelle, ce document n'ayant été délivré que grâce à une démarche directe de la mutuelle auprès du secrétariat social, le 21 novembre 2017.

Enfin, les fiches de paie depuis le mois de juillet 2017, réclamées par trois mises en demeure successives, n'ont été délivrées que le 18 avril 2018, et ce, grâce à l'intervention des services du contrôle des lois sociales.

- Si le second rapport d'inspection de l'AFMPS ne fait plus état de déficiences critiques ou majeures, celles-ci avaient été objectivées lors de la visite effectuée le 1<sup>er</sup> août 2017 et divers manquements restaient pointés dans ce second rapport.

Indépendamment de l'impossibilité de vérifier si les conditions de salubrité du lieu de travail étaient, pour le surplus, satisfaisantes ou non<sup>17</sup>, la cour retient néanmoins, sur base des deux rapports de l'AFMPS établis en août et en septembre 2017, que des déficiences existaient et étaient de nature à entraver l'accomplissement correct de prestations en qualité de pharmacien, ce dont la société, en sa qualité d'employeur, était responsable.

Le fait que la pharmacie n'ait pas été contrainte de fermer ses portes ne justifie pas de tels manquements.

- Dans une ambiance de travail devenue, selon les deux parties, délétère, et à défaut du moindre élément pouvant accréditer la thèse d'un trait d'humour maladroit, le fait d'envoyer un message « sms » dont le contenu est « *la vengeance est un plat qui se mange froid* » à l'occasion de l'annonce d'une prolongation d'une période d'incapacité de travail en mars 2016, et ne plus répondre au message de son employé qui s'inquiétait en retour (« *Vengeance de quoi? Il n'y a pas de vengeance* »)<sup>18</sup>, constituait une menace, inadmissible de la part d'un employeur, qui a pu faire naître une crainte dans le chef de son destinataire quant à la préservation de son emploi, ou quant aux conditions de celui-ci.

<sup>17</sup> Compte tenu notamment du caractère « mixte » du bâtiment (habitation privée et officine).

<sup>18</sup> Farde II, pièce 5, du dossier de Madame J.



12. Le caractère intentionnel, ou non, de ces manquements est sans incidence quant à leur réalité et à leur gravité.

13. Madame J, a, par le biais d'un courrier de son conseil du 9 avril 2018, mis en demeure la société d'exécuter ses obligations d'employeur, en remédiant aux divers manquements, ou à tout le moins (en ce qui concernait les conditions matérielles de travail) de préciser les aménagements qui étaient prévus, ainsi qu'en payant le pécule de vacances dûs, et en délivrant divers documents sociaux. La société n'y a pas répondu.

Cette mise en demeure existe, indépendamment du fait que celle-ci n'annonce pas explicitement qu'à défaut d'y réserver la suite souhaitée, la résolution anticipée du contrat de travail sera notifiée.

14. Même si la vérification de circonstances exceptionnelles ne s'impose pas nécessairement, celles-ci existent au vu des éléments rappelés ci-dessus et de l'absence de réponse aux demandes de Madame J, ne lui permettant pas la moindre perspective d'une reprise du travail dans des conditions normales.

15. Le dommage subi du fait de la résolution du contrat de travail aux torts de la société consiste en la perte de l'emploi de Madame J,

A défaut d'autres éléments d'appréciation, la cour estime qu'il convient d'évaluer les dommages et intérêts réparant ce préjudice, au montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle elle aurait eu droit en cas de licenciement avec effet immédiat, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 30.460, 23 €.

La cour estime que la souffrance morale de Madame J, établie par l'attestation de son médecin psychiatre du 2 février 2018, ne constitue pas un préjudice distinct en tous ses éléments de celui que réparent les dommages et intérêts équivalents à une indemnité compensatoire de préavis.<sup>19</sup>

16. A l'exception de supputations quant aux intentions de Madame J, la société ne fait état d'aucun fait concret fautif dans le chef de cette dernière, au cours de l'exécution du contrat de travail. La rupture est aux torts exclusifs de la société.

La demande reconventionnelle originaire de la société est en conséquence non fondée.

17. L'appel est dès lors, dans une large mesure, fondé.

<sup>19</sup> L'indemnité compensatoire de préavis étant elle-même censée réparer, forfaitairement, le préjudice matériel et moral découlant de la rupture d'un contrat de travail.



18. La société étant la partie succombante, doit supporter les dépens de première instance et d'appel, qu'elle liquide jusqu'ores au montant de 3.000 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base), par instance.

Madame J. n'établit pas de motifs qui justifieraient, en l'espèce, de s'en écarter.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel fondé et réforme le jugement, dans la mesure ci-après;

Condamne la S.R.L. PHARMACIE B. à payer à Madame J. le montant de 30.460, 23 € à titre de dommages et intérêts suite à la résolution de son contrat de travail, aux torts de son employeur, à majorer des intérêts à dater du 2 mai 2018 ;

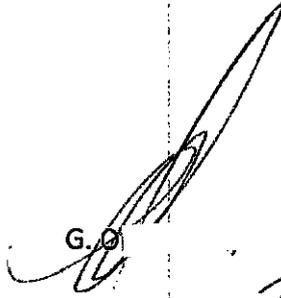
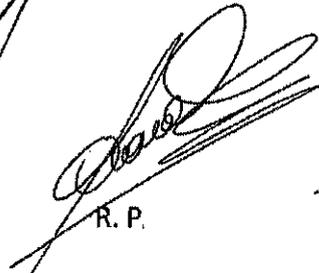
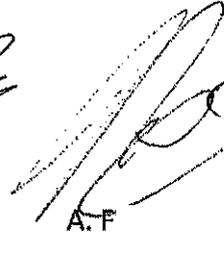
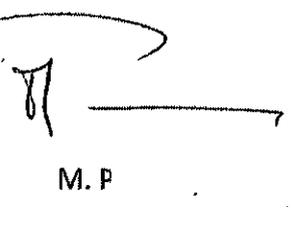
Déboute Madame J. du surplus de sa demande ;

Délaisse à la S.R.L. PHARMACIE B. ses propres dépens (y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée en première instance, soit 20 €) et la condamne à payer les dépens de première instance et d'appel de Madame J. J., liquidés à 6.000€ à titre d'indemnité de procédure (soit 3.000 € par instance), ainsi que la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée en degré d'appel, soit 20 €.



Cet arrêt est rendu et signé par :

M. P. conseiller,  
A. F. conseiller social au titre d'employeur,  
R. P. conseiller social suppléant,  
Assistés de G. O. greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 mars 2024, où étaient présents :

M. P. conseiller,  
G. O. greffier

