



Numéro de rôle : 22/1069/A
Numéro de répertoire : 24/ 890
Chambre : 4 ^{ème}
Parties en cause : Monsieur A · NI c/ SA Chimiderouil Belgium
Jugement contradictoire, définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons**

JUGEMENT

**Audience publique du
8 avril 2024**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Monsieur Al N [RN : _____], domicilié à _____,

PARTIE DEMANDERESSE,

Comparaissant par sa mandataire Madame C _____, déléguée syndicale CSC à Mons ;

CONTRE : La SA Chimiderouil Belgium [BCE 0412.721.439], dont le siège est sis à 7011 Mons, rue des Ayettes, 20,

PARTIE DEFENDERESSE,

Comparaissant par son conseil, Maître Geoffroy DI _____, avocat remplaçant Maître Olivier VI _____ avocat à La Louvière.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête reçue au greffe le 21 décembre 2022 ;
- l'ordonnance prise le 13 février 2023 sur base de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 11 mars 2024 ;
- les conclusions de synthèse prises au nom de Monsieur Nita, reçues au greffe le 15 décembre 2023 ;
- le dossier de pièces de Monsieur Ni _____ reçu au greffe le 29 décembre 2023 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse II prises au nom de la SA Chimiderouil Belgium, reçues au greffe le 15 janvier 2024 ;
- le dossier de pièces de la SA Chimiderouil Belgium, reçu au greffe le 17 janvier 2024.

A l'audience du 11 mars 2024, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, et les mandataire et conseil des parties ont été entendus en leurs explications et plaidoirie.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024**2. Faits**

1. Monsieur N a été engagé par la SA Chimiderouil Belgium, dans un premier temps, dans les liens d'un contrat à durée déterminée prenant cours le 2 décembre 2019¹, auquel les parties ont mis fin de commun accord par convention signée le 23 mars 2020². Monsieur N précise toutefois que les relations contractuelles ont perduré jusqu'au 2 juin 2020³.

Monsieur N a par la suite été réengagé par la SA Chimiderouil Belgium dans les liens d'un nouveau contrat à durée déterminée, pour la période allant du 3 juin au 2 décembre 2020⁴.

Les parties ont enfin conclu un contrat de travail à durée indéterminée d'ouvrier, prenant cours le 3 décembre 2020, en vue d'effectuer des tâches d'électromécanicien, le lieu de travail étant situé à Ghlin⁵.

2. A partir du 8 avril 2021, Monsieur N s'est trouvé en état d'incapacité de travail⁶, d'abord pour des périodes entrecoupées de reprises du travail, puis de manière ininterrompue à partir du 14 juin 2021.

3. Par e-mail du 15 décembre 2021, Monsieur Ni a adressé à la SA Chimiderouil Belgium un certificat de son psychiatre, le Docteur Brenard, qui appuyait sa demande de reprise de travail comme suit :

« Je viens de revoir en date du 8 du mois, ce patient qui me demande d'appuyer une reprise de travail à temps partiel auprès de son employeur.

Il s'agit d'un patient bien connu [passage noirci] souvent été à l'origine de difficultés de sommeil et de difficultés attentionnelle, entraînant une grande fatigabilité physique et cognitive.

Son équilibre nerveux est actuellement plus favorable, il souhaite une reprise à temps partiel que je ne peux que soutenir afin de l'exposer à un ré-entraînement à l'effort physique et cognitif progressif, tout en maintenant une possibilité de récupération au travers du mi-temps médical »⁷ (sic).

4. C'est dans ce contexte que Monsieur Ni a été convoqué par Cohezio, service externe de prévention et de protection au travail de la SA Chimiderouil Belgium, à une première évaluation en vue de sa réintégration, aux dates ci-après :

- le lundi 21 février 2022 à 15h40, par courrier du jeudi 17 février 2022⁸ ;

¹ Pièce 1 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

² Pièce 2 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

³ Conclusions de synthèse de Monsieur N , p. 9.

⁴ Pièce 3 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

⁵ Pièce 4 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

⁶ Pièces 5 à 12 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

⁷ Pièce 1 du dossier de Monsieur Ni

⁸ Pièce 13 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

- le dimanche 20 février 2022, Monsieur a toutefois adressé un e-mail à la SA Chimiderouil Belgium afin de reporter ce rendez-vous, pour le motif suivant : « *Bonjour , n'étant pas bien, je ne pourrais me rendre demain a la visite sur la louviere chez cohezio. Merci de me prévenir une bonne semaine a l'avance pour le prochain rendez vous afin que je puisse m'organiser au mieux (...)* »⁹ (sic) ;
- Monsieur H , Directeur de la SA Chimiderouil Belgium, lui a répondu ce qui suit, par e-mail du 21 février 2022 : « *Ai , Je suis choqué par ta réponse et ne puis pas comprendre qu'il faille te prévenir une semaine à l'avance pour ce genre de visite. J'ose espérer que la prochaine visite se fera sans problème* »¹⁰ ;
- le vendredi 11 mars 2022 à 8h30, par courrier du 22 février 2022¹¹ ;
 - par e-mail du 28 février 2022, Madame R , employée de la SA Chimiderouil Belgium, a demandé à Monsieur N de lui confirmer qu'il se présenterait à cette convocation, ce à quoi Monsieur N lui a répondu ce qui suit, par e-mail du même jour : « *Bonjour Cl j'ai reçu aucune convocation ni coup de fil de leur part ... le 11 mars je vais deja chez mon medecin donc impossible... Pourquoi ne me telephone t il pas pour prendre directement rendez vous avec moi ? Je penses que cela sera plus simple ...* »¹² (sic) ;
 - Monsieur N a adressé un nouvel e-mail à Madame R le lundi 28 février 2022, exposant ce qui suit : « *C. je sais pas avec qui je dois prendre rdv ni qui les prend mais moi le 10 mars c est ok fin de matinée ou en après midi mais impossible le vendredi 11* »¹³ (sic),
 - ce à quoi Madame R lui a répondu, le 1^{er} mars, ce qui suit : « *Mme B Carine de Cohezio devrait te contacter 065/40.12.44, si tu n'as pas de nouvelles contacte la directement pour convenir d'un rendez-vous* »¹⁴ ;
- le lundi 14 mars 2022 à 9h00, par courrier et e-mail du 2 mars 2022¹⁵ ;
 - Monsieur N a répondu par e-mail du même jour qu'il ne pourrait se rendre à La Louvière qu'à partir de 11 heures, au vu de ses problèmes de santé et de la route à effectuer¹⁶ ; un échange d'e-mails est alors intervenu entre lui et Madame B (travaillant chez Cohezio), comme suit :
 - celle-ci lui a répondu qu'elle n'avait que cette possibilité, précisant ce qui suit : « *c'est la 3^{ème} fois que vous annulez votre rendez-vous. A chaque fois, il y a un problème pour vous rendre à votre trajet de réintégration, je vais vous demander de vous rendre à ce rendez-vous à l'heure indiquée sur la convocation.*

⁹ Pièce 2 du dossier de Monsieur N

¹⁰ Pièce 16 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

¹¹ Pièce 17 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

¹² Pièce 3 du dossier de Monsieur N

¹³ Pièce 3 du dossier de Monsieur N

¹⁴ Pièce 4 du dossier de Monsieur N

¹⁵ Pièces 25 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium et 5 du dossier de Monsieur Nita.

¹⁶ Pièce 5 du dossier de Monsieur N

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

Je pense que de mon côté, j'ai fait mon maximum de vous trouver à chaque fois un rendez-vous.

Vous êtes domicilié à Quaregnon, Quaregnon-La Louvière est à une vingtaine de minutes de votre domicile.

La consultation du Docteur B étant full, je ne sais pas changer l'heure, je vais devoir en informer le médecin conseil de la mutuelle, si votre rendez-vous n'est pas honoré.

Je mets votre employeur en copie »¹⁷ (sic) ;

- Monsieur N lui a répondu ce qui suit : *« Mme, avec tout le respect que je vous dois, à aucun moment je n'ai été concerté, je n'ai aucun soucis pour les démarches de réintégration, j'ai aussi besoin d'avancer. Si je suis en incapacité cela n'est pas pour rien ! Je vous demande de faire preuve de bonne foi et de me donner un rendez-vous à partir de 11 h du matin. Merci »¹⁸ (sic) ;*
 - Madame B lui a répondu ce qui suit : *« Monsieur N Je n'ai pas de rendez-vous à partir de 11 heures en mars. Les consultations sont full, vous devez également comprendre que de notre côté, nous avons énormément de demandes à traiter et que l'on ne peut faire aux desiderata des travailleurs »¹⁹ ;*
 - Monsieur N lui a répondu : *« En après midi vous n'avez donc rien non plus ? Comprenez aussi ma situation. Je suis vraiment très embêté. Mais je suis vraiment incapable de me rendre à cette heure sur la Louvière »²⁰ (sic) ;*
- le lundi 4 avril 2022 à 15h40, par courrier du 15 mars 2022²¹ ; ce rendez-vous a été annulé par Cohezio²² ;
 - le jeudi 14 avril 2022 à 15h20, par courrier du 5 avril 2022²³ ; Monsieur N expose n'avoir pu se présenter à ce rendez-vous en raison d'un test Covid positif²⁴ ;
 - le mardi 26 avril 2022 à 8h15, par courrier du vendredi 15 avril 2022²⁵ ; Monsieur N n'a pu se rendre à cette convocation en raison de son état de santé, suivant le certificat médical du Docteur L du 26 avril 2022²⁶.

¹⁷ Pièce 5 du dossier de Monsieur N

¹⁸ Pièce 5 du dossier de Monsieur N

¹⁹ Pièce 5 du dossier de Monsieur N

²⁰ Pièce 5 du dossier de Monsieur N

²¹ Pièce 6 du dossier de Monsieur N

²² Pièce 36 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

²³ Pièce 37 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

²⁴ Pièces 7 et 8 du dossier de Monsieur N

²⁵ Pièce 40 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

²⁶ Pièce 10 du dossier de Monsieur N

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

5. La SA Chimiderouil Belgium a notamment envoyé les courriers ci-après à Monsieur Nl , l'invitant à réserver suite aux Invitations du médecin du travail :

- le 9 mars 2022 : « Objet : Premier avertissement
Monsieur N
Le 21 février 2022, nous avons eu le regret d'apprendre que vous ne vous êtes pas présenté à la consultation du Dr B i D de COHEZIO convenu avec vous pour le trajet de réintégration.
Vous nous avez signalé par mail le dimanche 20/02/22 à 13h47 que vous n'étiez pas bien et que vous ne pourriez pas vous rendre à la visite.
Il est clair que les mails ne sont pas relevés le dimanche et que nous n'avons donc pris connaissance de celui-ci que le lundi matin.
Mme B ? vous a ensuite envoyé une convocation pour le vendredi 11 mars 2022 à 8h30, mais ce rendez-vous ne vous convient pas car il semblerait que vous avez un rendez-vous chez un médecin ce jour-là.
Veillez vous rendre, comme convenu avec Mme B i D à la consultation du Dr B. Déborah au Centre COHEZIO La Louvière le lundi 14 mars 2022 à 9 heures.
Nous vous rappelons qu'il s'agit d'une obligation légale de vous rendre aux consultations médicales.
(...) »²⁷ ;
- le 15 mars 2022 : « Objet : Deuxième avertissement
Monsieur N
Le 14 mars 2022, nous avons eu le regret d'apprendre que vous ne vous êtes pas présenté à la consultation du Dr B Déborah de COHEZIO convenu avec vous pour le trajet de réintégration.
C'est la deuxième fois que vous ne vous rendez pas aux rendez-vous convenus (21 février 2022 et 14 mars 2022).
De plus, pouvez-vous nous fournir la preuve du rendez-vous chez votre médecin le vendredi 10 mars 2022?
Vous trouverez ci-après la nouvelle convocation de la médecine du travail.
Veillez vous rendre à la consultation du Dr B i D. au Centre COHEZIO La Louvière le lundi 4 avril 2022 à 15h40.
Nous vous rappelons qu'il s'agit d'une obligation légale de vous rendre aux consultations médicales.
(...) »²⁸ ; Monsieur Nl a communiqué à la SA Chimiderouil Belgium la preuve de sa visite chez le médecin le 11 mars 2022 par e-mail du 16 mars 2022²⁹ ;
- le 15 avril 2022 : « Monsieur N.
Le 15 avril 2022, nous avons eu le regret d'apprendre que vous ne vous êtes pas présenté à la consultation du Dr B i D Déborah de COHEZIO convenu avec vous le 14 avril 2022 à 15h20 pour le trajet de réintégration.
Vous trouverez ci-après votre nouvelle convocation.
Veillez vous rendre à la consultation du Dr B Déborah au Centre COHEZIO La Louvière le mardi 26 avril 2022 à 8h15.

²⁷ Pièce 29 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

²⁸ Pièce 33 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

²⁹ Pièce 34 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

*Nous vous rappelons qu'il s'agit d'une obligation légale de vous rendre aux consultations médicales.
(...) »³⁰.*

6. Le 26 avril 2022, le médecin du travail a complété en formulaire d'évaluation de réintégration comme suit :

« CONCLUSION IMPOSSIBLE

Le travailleur ne s'est pas présenté à l'évaluation de réintégration du 26-04-2022 »³¹.

7. C'est dans ce contexte que, par le courrier recommandé ci-après daté du 26 avril 2022 - reçu le 29 avril 2022 - la SA Chimiderouil Belgium a licencié Monsieur N pour motif grave :

« Cher Monsieur N

Nous avons le regret de vous informer que nous avons décidé de mettre fin à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité.

En effet, cela fait désormais trois fois que vous ne vous présentez pas auprès du conseiller en prévention-médecin du travail alors que vous aviez été convoqué valablement.

L'évaluation médicale dans le cadre d'un trajet de réintégration est un examen médical de prévention au sens de l'article 1.4-15 du Code du bien-être au travail. A ce titre, il s'agit d'un examen médical obligatoire.

Vous avez donc l'obligation de vous y soumettre, à moins de ne pouvoir vous y rendre pour des raisons médicales, sur présentation d'un justificatif, ce que vous êtes demeuré en défaut d'apporter.

Or, vous avez été convoqué par notre conseiller en prévention-médecin du travail à plusieurs reprises (21 février, 14 mars, 14 avril) et, jamais, vous ne vous êtes pas rendu au rendez-vous.

J'apprends ce jour que vous ne vous êtes à nouveau pas présenté à la consultation pour laquelle vous aviez été convoqué par le conseiller en prévention-médecin du travail, ce 26/04/22 à 8h15.

Au vu de ces éléments, nous mettons dès ce jour fin à votre contrat de travail conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail pour Insubordination répétée.

(...) »³² (sic).

8. Suite à ce licenciement, un échange de correspondances est intervenu entre l'organisation syndicale de Monsieur N qui contestait le motif grave de licenciement et invitait la SA Chimiderouil Belgium à verser une indemnité compensatoire de préavis à ce dernier, et cette dernière, qui a maintenu sa décision³³.

³⁰ Pièce 39 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

³¹ Pièce 41 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

³² Pièce 45 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

³³ Pièces 46 à 49 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

9. C'est dans ce contexte que la présente procédure a été introduite, par requête reçue au greffe le 21 décembre 2022.

3. Objet

Par la présente instance, Monsieur N postule condamnation de la SA Chimiderouil Belgium :

- à lui verser la somme brute de 8.708,76 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des Intérêts moratoires et judiciaires à dater du 26 avril 2022 ;
- à lui délivrer le formulaire C4 et la fiche correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis sous peine d'une astreinte de 5 € par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement, avec un maximum de 1.000 €.

Il sollicite également condamnation de la SA Chimiderouil Belgium aux frais et dépens de l'instance, qu'il liquide à la somme de 20 € correspondant aux frais de mise au rôle.

4. Discussion

4.1. Rupture pour motif grave

4.1.1. En droit

10. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régit la rupture du contrat de travail pour motif grave comme suit :

« 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.

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 prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

11. En ce qui concerne la régularité de la rupture pour motif grave, il résulte des alinéas 3 et 4 de l'article 35 ci-avant que la rupture du contrat doit être notifiée dans les trois jours de la connaissance des faits fondant le congé, et que les motifs de la rupture doivent être notifiés dans les trois jours du congé.

Ce double délai de trois jours fixé pour la notification du congé et des motifs graves de rupture du contrat est, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation³⁴, impératif en faveur du travailleur et de l'employeur. Le juge est dès lors tenu d'en vérifier le respect, même si le demandeur s'est abstenu d'en faire état dans un premier temps³⁵.

Enfin, les faits fondant la rupture du contrat pour motif grave doivent être énoncés avec suffisamment de précision, afin que le travailleur ou l'employeur et le tribunal puissent savoir de manière certaine de quels faits il s'agit³⁶.

12. En ce qui concerne le contrôle du fondement de la rupture du contrat pour motif grave, l'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 stipule qu'« *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* ».

Ainsi :

- le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif ;
- la faute doit être grave ;
- la faute doit être à ce point grave qu'elle rend impossible la poursuite de la collaboration professionnelle, car elle détruit le rapport de confiance qui doit exister entre un employeur et un travailleur, et ce, de manière définitive ;
- la faute doit également être à ce point grave qu'elle entraîne la décision d'un des co-contractants de rompre immédiatement et définitivement la relation professionnelle³⁷.

13. La charge de la preuve, tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978, incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave³⁸, conformément à l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978.

Cette disposition ne déroge du reste pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 8.4 du Code civil³⁹ et 870 du Code judiciaire⁴⁰.

³⁴ Cass. (3^e ch.), 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, pp. 369-371.

³⁵ Cass. (3^e ch.), 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, pp. 369-371.

³⁶ C. trav. Mons, 20 février 2017, RG 2015/AM/6, *inédit*.

³⁷ C. trav. Liège (3^e ch.), 8 juin 2018, *C.D.S.*, 2020, 1, pp. 26-29.

³⁸ C.Trav. Mons (3^e ch.), 3 mai 2022, RG 2021/AM/35, *inédit*.

³⁹ L'arrêt de la Cour de cassation vise l'article 1315 de l'ancien Code civil, qui a été abrogé, mais dont la règle a été réaffirmée dans l'article 8.4, alinéas 1 et 2, du Code civil.

⁴⁰ Cass. (3^e ch.), 6 mars 2006, RG S.05.0106.N, consultable sur www.juportal.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

14. Enfin, le tribunal apprécie, en fait et souverainement, tant la gravité de la faute commise en fonction des circonstances de la cause⁴¹, que le respect du double délai de trois jours⁴².

B. Paternostre rappelle à ce sujet qu'« il appartient, on l'a dit, au juge investi d'un pouvoir souverain d'appréciation d'évaluer la gravité de la faute in concreto et au cas par cas. Il s'ensuit qu'aucune faute n'est péremptoire au sens de l'article 35 puisque, en définitive, ce dernier laisse au juge un pouvoir d'appréciation lui permettant de tenir pertinemment compte des circonstances propres à la cause (...).

Il en est d'autant plus ainsi que, pour apprécier la gravité des faits, il convient pour la jurisprudence de partir de tous les éléments de la cause: le fait qui justifie le congé sans préavis est, on le verra (infra, nos 2280-3040), le fait accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui attribuer le caractère d'un motif grave (...); celui-ci ne doit, du reste, pas nécessairement consister en un fait qui vient de se passer, mais peut aussi être constitué par une succession de faits dont la répétition finit par rendre impossible la poursuite des rapports contractuels »⁴³.

4.1.2. Application aux faits

15. En ce qui concerne la régularité du licenciement pour motif grave, la notification du congé et des motifs du licenciement est intervenue par un courrier recommandé daté du 26 avril 2022, reçu par Monsieur N le 29 avril 2022. Le dernier fait reproché par la SA Chimiderouil Belgium à titre de motif grave s'est produit le 26 avril 2022.

La notification, tant du congé que des motifs, est intervenue dans les trois jours suivant le dernier fait fondant la rupture du contrat⁴⁴, de sorte que le double délai de trois jours visé par l'article 35 alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 a été respecté.

Par ailleurs, le motif grave est énoncé par la SA Chimiderouil Belgium avec suffisamment de précision.

Il en résulte que la rupture du contrat de travail pour motif grave est régulière, ce qui ne fait du reste pas l'objet de contestation.

16. En ce qui concerne le fondement du motif grave, Monsieur N conteste que les faits dénoncés par la SA Chimiderouil Belgium soient constitutifs de motif grave.

⁴¹ Cass. (3^e ch.), 6 juin 2016, *J.T.T.*, 2016/22, pp. 351-353; C. trav. Mons (3^e ch.), 3 mai 2022, RG 2021/AM/35, *Inédit*.

⁴² Cass., 19 juin 1974, RG 5277, consultable sur www.juportal.be.

⁴³ B. Paternostre, « La rupture du contrat pour motif grave », X., *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail*, Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre V-10 - Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre V, 2-3650 (508 p.) - avril 2016.

⁴⁴ L'accusé de réception du courrier recommandé ne porte pas de cachet de la poste, de sorte qu'il n'est pas possible de déterminer à quelle date ce courrier a été envoyé. Il est toutefois établi qu'il a été réceptionné le 29 avril 2022 (annexe à la pièce 45 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

17. Le licenciement de Monsieur Ni est fondé sur sa non-présentation aux convocations du conseiller en prévention - médecin du travail, la SA Chimderoull Belgium considérant pour rappel qu'elles sont constitutives d'insubordination, ou à tout le moins de désinvolture délibérée.

L'insubordination nécessite que l'autorité de l'employeur soit méconnue, lorsque par exemple le travailleur refuse d'obtempérer à un ordre légitime, et traduit la volonté consciente du travailleur de ne pas se conformer aux directives de l'employeur. A ce sujet, la Cour du travail de Bruxelles rappelle ce qui suit :

« Seules des fautes volontaires ou une négligence répétée et inadmissible sont susceptibles d'être constitutives de motif grave, selon les circonstances de la cause. Le travailleur ayant l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur en vue de l'exécution du contrat, en vertu de l'article 17, 2°, de la loi relative aux contrats de travail, l'insubordination peut, selon les circonstances de la cause, constituer une faute et, le cas échéant, justifier le licenciement sans indemnité ni préavis si la faute est grave et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

Néanmoins, (...) la subordination ne s'assimile pas à une soumission aveugle (B. PATERNOSTRE, Motif grave : les enseignements de la jurisprudence, Kluwer, Études pratiques de droit social, 2008/4, p. 87 et 88).

L'obligation d'obtempérer aux ordres ne s'étend pas aux ordres à caractère illégitime. Dans l'appréciation du caractère légitime de l'ordre, le juge examinera notamment si l'ordre était licite et s'il a été donné en vue de l'exécution du contrat (V. VANNES et L. DEAR, La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications, Bruylant, Collection de la Faculté de droit de l'ULB, 2011, p. 190 et p. 468 et s.). Le 'contrat' dont il est question ici couvre, non seulement, le contrat de travail écrit, mais également tout accord entre les parties au sujet de leur relation de travail »⁴⁵.

18. Le tribunal constate que pour chacune des convocations auprès de la médecine du travail auxquelles il ne s'est pas présenté, Monsieur Ni a prévenu qu'il ne pourrait s'y rendre, et/ou a, à tout le moins, justifié son incapacité à s'y rendre. Ainsi, les dates des convocations aux examens médicaux reprises dans le courrier de licenciement sont les suivantes :

- le 21 février 2022 : Monsieur N. a prévenu son employeur le 20 février 2022 qu'il ne pourrait s'y rendre car il ne se sentait pas bien⁴⁶ ;
- le 14 mars 2022 : Monsieur Ni a prévenu son employeur le 2 mars 2022 qu'il ne pourrait se rendre à La Louvière qu'à partir de 11 heures, en raison de ses problèmes de santé et de la route à effectuer⁴⁷. Dans son attestation du 7 octobre 2022, le Docteur Bi , psychiatre, expose que Monsieur NI présente des troubles du sommeil de manière chronique depuis 2015, qui entraînent de nombreux soucis dans son rythme de vie et de travail et un décalage de phase, et qu'il recevait de plus un traitement psychotrope chronique à l'époque de son licenciement ; ces éléments confirment l'impossibilité pour

⁴⁵ C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, RG 2011/AB/653, consultable sur www.juportal.be.

⁴⁶ Pièce 2 du dossier de Monsieur Ni

⁴⁷ Pièce 5 du dossier de Monsieur N

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

Monsieur N d'un point de vue médical, de se rendre à un rendez-vous en début de journée ;

- le 14 avril 2022 : Monsieur N produit un certificat médical portant la date du 14 avril 2022, par lequel son médecin certifie qu'il est incapable de se présenter à la visite médicale du travail, les sorties étant interdites du 14 au 20 avril 2022⁴⁸. Dans son e-mail du 26 avril 2022, Monsieur N précise qu'il se trouvait en quarantaine car il avait contracté le Covid, et qu'il en avait avisé Cohezio et sollicité un nouveau rendez-vous⁴⁹. Dans son attestation du 7 octobre 2022, le médecin de Monsieur N confirme qu'il a contracté le Covid avec une forme symptomatique en avril 2022⁵⁰ ;
- le 26 avril 2022 : la convocation était fixée à 8h15 ; par e-mail du même jour à 14h17, Monsieur N expose n'avoir pu aller chercher le courrier recommandé de convocation qu'à ce moment, alors que le rendez-vous est déjà passé, et expose qu'un e-mail aurait pu lui être adressé, ou un coup de téléphone, en plus du recommandé⁵¹. Monsieur N produit du reste un certificat médical du Docteur L : daté du 26 avril 2022, qui certifie que son état de santé ne lui a pas permis de se rendre à la convocation de la médecine du travail⁵².

19. Pour rappel, Monsieur N se trouvait en état d'incapacité de travail lorsque les rendez-vous ont été fixés. Par ailleurs, dans son attestation du 7 octobre 2022 à laquelle il est fait référence ci-avant et dont le contenu est reproduit ci-après, le Docteur B : , psychiatre, expose que Monsieur N présentait des troubles du sommeil de manière chronique - ce qui a entraîné des soucis dans son rythme de vie et de travail et un décalage de phase -, qu'il recevait un traitement psychotrope chronique, et qu'à l'époque de son licenciement, il avait contracté le Covid dans une forme symptomatique, ce qui a aggravé son état de fatigue chronique :

« J'atteste que ce patient présente des troubles du sommeil de manière chronique au moins depuis 2015 avec réalisation d'examen polysomnographiques en 2015 et en 2019, ce qui a entraîné de nombreux soucis dans son rythme de vie et de travail, une asthénie, des perturbations thymiques, un décalage de phase encore présent ce jour/ A l'époque de son licenciement par son dernier employeur (avril 2022, Chimiderouil) il venait de plus de contracter le covid avec une forme symptomatique, facteur d'aggravation de son état de fatigue chronique/ Il recevait de plus un traitement psychotrope chronique, à la même période (...) »⁵³ (sic).

Ces éléments attestent de la réalité des difficultés, pour Monsieur N , de se présenter à la visite médicale en matinée.

⁴⁸ Pièce 7 du dossier de Monsieur N

⁴⁹ Pièce 7 du dossier de Monsieur N . .

⁵⁰ Pièce 21 du dossier de Monsieur N .

⁵¹ Pièce 42 du dossier de la SA Chimiderouil Belgium.

⁵² Pièce 10 du dossier de Monsieur N

⁵³ Pièce 21 du dossier de Monsieur N

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

20. Tant l'insubordination que la désinvolture délibérée ont un caractère volontaire, alors qu'en l'espèce, eu égard à ce qui a été exposé ci-avant, c'est pour des raisons médicales – et donc indépendantes de la volonté de Monsieur N –, non contestées par la SA Chimiderouil Belgium, que ce dernier ne s'est pas présenté aux convocations. S'il est regrettable que Monsieur N n'ait pu se présenter aux examens médicaux qui ont été fixés, aucun élément n'indique toutefois que c'est volontairement qu'il aurait refusé de s'y rendre.

Par ailleurs, le Code du bien-être au travail du 28 avril 2017 prévoit en son article I.4-73 § 2 alinéa 2 que lorsque le travailleur n'accepte pas les invitations du conseiller en prévention-médecin du travail à trois reprises, le trajet de réintégration prend fin, sans qu'un caractère fautif soit attaché à cette non-acceptation : « (...) si le travailleur n'accepte pas l'invitation du conseiller en prévention-médecin du travail, après avoir été invité 3 fois avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation, le trajet de réintégration est terminé, et le médecin conseil et l'employeur en sont informés ».

Le tribunal estime que le comportement de Monsieur Ni n'est pas constitutif d'insubordination, ni même de désinvolture délibérée, qui induit une volonté de se comporter de manière désinvolte. En effet, il résulte de ce qui a été exposé que Monsieur N qui se trouvait en état d'incapacité de travail, a soit prévenu de son impossibilité de se rendre aux convocations, soit justifié son absence le jour-même, par des raisons médicales. Si pour deux des rendez-vous, il n'a justifié son incapacité à s'y rendre que le jour-même, il s'en explique en précisant qu'il venait de contracter le Covid pour l'un des rendez-vous, et pour l'autre rendez-vous, qu'il n'a réceptionné le courrier recommandé de convocation à la visite médicale que le jour-même du rendez-vous, alors que l'heure du rendez-vous était déjà passée. Il produit également un certificat médical attestant du fait que son état de santé ne lui a pas permis de se rendre à la convocation du 26 avril 2022⁵⁴. Il justifie enfin ses difficultés à se présenter en début de journée à ces rendez-vous, par la production de l'attestation médicale du Docteur B⁵⁵, qui fait état de son traitement médicamenteux psychotrope, de ses troubles du sommeil entraînant un décalage de phase et de nombreux soucis dans son rythme de vie et de travail.

21. Le tribunal précise par ailleurs qu'en ce qui concerne la réception du courrier recommandé relatif à la convocation du 26 avril 2022, l'employeur ne peut être suivi lorsqu'il estime que Monsieur N aurait dû réceptionner ce courrier avant le 26 avril 2022, pour les motifs suivants :

- le fait que Monsieur N se soit trouvé en état d'incapacité de travail avec sortie interdite ne justifie pas qu'il ait nécessairement pu répondre au facteur lorsqu'il est passé déposer le courrier recommandé, ayant pu ne pas l'entendre sonner compte tenu de son état ;
- le fait qu'un de ses proches ait pu réceptionner certains courriers recommandés n'implique pas qu'il ait pu réceptionner systématiquement tous les courriers recommandés qui lui étaient adressés.

⁵⁴ Pièce 10 du dossier de Monsieur N

⁵⁵ Pièce 21 du dossier de Monsieur N

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

22. Pour rappel, le motif grave de licenciement doit être apprécié en tenant compte des circonstances dans lesquelles les faits se sont produits, et non de manière abstraite. En l'espèce, les circonstances relevées ci-avant (à savoir notamment l'incapacité de travail de Monsieur N son état de santé, et le fait qu'il ait prévenu et/ou justifié ses absences), dénie au fait qu'il ne se soit pas présenté à plusieurs reprises à la convocation du conseiller en prévention-médecin du travail un caractère de motif grave, c'est-à-dire de faute à ce point grave qu'elle a rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la SA Chimiderouil Belgium et lui-même.

23. Le motif grave de licenciement n'étant pas établi, la SA Chimiderouil Belgium est redevable à Monsieur N d'une indemnité compensatoire de préavis, conformément à l'article 39 § 1 de la loi du 3 juillet 1978, qui stipule ce qui suit :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

(...) ».

24. Le montant réclamé par Monsieur N à titre d'indemnité compensatoire de préavis n'est pas contesté à titre subsidiaire par la SA Chimiderouil Belgium, de sorte qu'il convient de faire droit à sa demande, en ce qu'elle vise la condamnation de cette dernière à lui verser la somme brute de 8.708,76 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 26 avril 2022.

4.2. Délivrance de documents sociaux

25. Monsieur N postule condamnation de la SA Chimiderouil Belgium à lui délivrer « le formulaire CA et la fiche correspondante au poste réclamé ci-dessus » (sic), sous peine d'astreinte.

La SA Chimiderouil Belgium s'oppose à cette demande.

26. La demande de Monsieur N visant la délivrance d'une fiche de paie reprenant le montant de l'indemnité compensatoire de préavis est déclarée fondée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

27. Monsieur N doit toutefois être débouté de sa demande de délivrance du formulaire C4, dès lors qu'il résulte des pièces de son dossier qu'un tel formulaire lui a été délivré par la SA Chimiderouil Belgium⁵⁶.

Il n'y a pas non plus lieu de faire droit à sa demande d'astreinte en cas de non délivrance des documents sociaux. En effet, rien n'indique que la SA Chimiderouil Belgium, qui n'a pas payé l'indemnité compensatoire de préavis car elle avait licencié pour motif grave et non en raison d'un comportement négligent ou de mauvaise foi, se soustrairait à l'exécution du présent jugement.

5. Dépens

28. Conformément à l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens, en ce compris la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sont mis à charge de la partie qui succombe, en l'espèce la SA Chimiderouil Belgium.

29. Monsieur N liquide ses dépens à la somme de 20 € à titre de frais de mise au rôle.

Cette somme est portée par le tribunal à 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, compte tenu de l'indexation intervenue⁵⁷.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Dit la demande de Monsieur N recevable et fondée, dans la mesure ci-après :

- condamne la SA Chimiderouil Belgium à payer à Monsieur N la somme brute de 8.708,76 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 26 avril 2022 ;
- condamne la SA Chimiderouil Belgium à délivrer à Monsieur N la fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant.

Dit la demande de Monsieur N non fondée pour le surplus, et l'en déboute.

⁵⁶ Pièce 13 du dossier de Monsieur N

⁵⁷ Ainsi que l'a décidé la Cour de cassation, « Le juge n'est pas lié par le montant évalué par la partie de chaque dépens mentionné dans son relevé et il est tenu de les évaluer en fonction des dépens réels même si cette évaluation est supérieure ou inférieure à la mention de ces dépens dans le relevé » (Cass. (1^{er} ch.), 15 juin 2007, RG C.04.0555.N).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 22/1069/A - Jugement du 8 avril 2024

Condamne la SA Chimideroull Belgium à rembourser à Monsieur N , la somme de 24 € correspondant à la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Dit n'y avoir lieu de déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

C. G	Juge, président la 4 ^{ème} chambre,
M. B	Juge social au titre d'employeur,
J. A	Juge social au titre de travailleur ouvrier,
J-L. L	Greffier délégué,

et prononcé en audience publique de la 4^{ème} chambre du tribunal précité, le 8 avril 2024, par C. G, Juge, président la 4^{ème} chambre, avec l'assistance de J-L. L greffier délégué.



J-L. L



J. A

(art. 785 alinéa 2 C.J.)

M. B



C. G