



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 7 février 2024
Numéro du rôle 2020/AB/512
Décision dont appel 19/656/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

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

La S.P.R.L. PHARMACIE DU PETERBOS, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0832.002.850 et dont le siège est établi à 1070 ANDERLECHT, Parc du Peterbos 9/42,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame P. M.,

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué rendu le 20 mai 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 19/656/A)
- la requête d'appel reçue le 31 août 2020 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 3 janvier 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel est recevable. Il en va de même pour l'appel incident.

II. Le jugement dont appel

Madame P. M. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Madame P. M. demande au Tribunal de condamner la sprl Pharmacie du Peterbos à lui payer les sommes de:

- 9.222,89 € à titre d'indemnité de rupture correspondant à un préavis de 15 semaines ;
- 14.848,02 € à titre d'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération ;

A majorer des intérêts légaux depuis le 21 septembre 2018 et des intérêts judiciaires ainsi qu'aux dépens de l'instance, liquidés à une indemnité de procédure de 2.400€. »

Par un jugement du 20 mai 2020 (R.G. n° 19/656/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable et fondée ;

Condamne la sprl Pharmacie du Peterbos à payer à Madame P. M. les sommes de:

- 9.222,89 € à titre d'indemnité de rupture correspondant à un préavis de 15 semaines ;
- 14.848,02 € à titre d'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération ;

A majorer des intérêts légaux depuis le 21 septembre 2018 puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

Condamne la sprl Pharmacie du Peterbos aux dépens de l'instance, liquidés par Madame P. M. à une indemnité de procédure de 2.400 € et par le Tribunal à la somme de 20 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de la sprl Pharmacie du Peterbos et ses demandes

La sprl Pharmacie du Peterbos demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« Déclarer l'appel principal de la concluante fondé et l'appel incident de l'intimée non fondé.

En conséquent,

Avant dire droit, ordonner la tenue d'enquêtes et la production par l'intimée de la copie de ses billets d'avion, et/ou de son passeport pour établir les périodes au cours desquelles elle a séjourné en Belgique et à l'étranger, en 2018, dans le même pays que sa mère (Mme C. N.) ;
Également, ordonner à l'intimée de produire au débat les relevés et factures téléphoniques démontrant le soutien psychologique apporté à distance à sa mère, si besoin en était ;

Ordonner la comparution personnelle et l'audition sous la foi du serment de Mme P. M. pour répondre à la question suivante :

1° Du 1er octobre 2017 au 30 septembre 2018, à quelles périodes avez-vous séjourné en Belgique, au Malawi et/ou à l'étranger ?

Ordonner la comparution personnelle et l'audition sous la foi du serment de Mme M. N. (soeur de l'intimée) pour répondre aux questions suivantes :

1° Le 18 septembre 2018, vous êtes-vous présentée à l'officine de la Pharmacie du Peterbos, et avez-vous informé Mme S. D. de ce que votre soeur (Mme P. M.) séjournait à cette époque au Malawi ?

2° Vous êtes-vous présentée le 17 septembre 2018 chez le Dr M. L. pour faire signer le formulaire d'interruption de carrière « C61 – Assistance médicale », au nom et pour compte de votre soeur ?

Suite à quoi, à titre principal, réformer le jugement prononcé en première instance et déclarer les chefs de demandes originaires de Mme P. M. non fondés et la condamner au paiement des indemnités de procédure (montant de base de 3.000 EUR par instance) ;

A titre subsidiaire :

- Déclarer la demande en paiement d'une indemnité de protection forfaitaire telle que fixée à l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, non fondée ;

- Compenser les frais et dépens des instances conformément à l'article 1017, §4, du Code judiciaire ;

A titre infiniment subsidiaire :

- Appliquer le montant minimal de l'indemnité de procédure compte tenu des capacités financières limitées de la concluante (soit, 1.500 €) si cette dernière devait être déboutée intégralement de son appel ».

L'objet de l'appel incident de de madame P. M. et ses demandes

Madame P. M. demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« Concernant l'appel principal:

Déclarer l'appel recevable, mais non fondé.

Concernant l'appel incident:

Déclarer l'appel incident recevable et fondé.

Par conséquent entendre condamner l'appelante à payer à la concluante les sommes de:
-17.216,06 € à titre d'indemnité de rupture correspondant à un préavis de 3 mois et 15 semaines,
-14.848,02 € à titre d'indemnité forfaitaire (six mois de rémunération).
A majorer des intérêts légaux depuis le 21 septembre 2018 puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

En outre entendre condamner l'appelante aux frais et dépens de l'instance, liquidés envers la concluante à :

Procédure tribunal du travail

<i>-frais forfaitaires :</i>	<i>20,00 €</i>
<i>-indemnité de procédure :</i>	<i><u>2.800,00 €</u></i>
	<i>2.800,00 €</i>

Procédure cour du travail

<i>-indemnité de procédure :</i>	<i>2.800,00 € ».</i>
----------------------------------	----------------------

IV. Les faits

Madame P. M. a été engagée à partir du 1^{er} septembre 2013 par la sprl Pharmacie du Peterbos dans les liens d'un contrat d'emploi pour travailler à temps plein en qualité d'assistante en pharmacie.

La sprl Pharmacie du Peterbos relève de la commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification (CP n°313).

Par lettre recommandée du 22 septembre 2017, madame P. M. a informé la sprl Pharmacie du Peterbos qu'elle sollicitait un crédit-temps pour une période de trois mois débutant le 1^{er} octobre 2017 dans le cadre d'une assistance médicale pour des soins à prodiguer à son époux malade, en y joignant une attestation du médecin-traitant. D'autres demandes d'interruption de carrière seront adressées par madame P. M. à son employeur par lettre du 4 décembre 2017 pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2018 (en lien avec la maladie de son époux), par lettre du 25 mars 2018 pour la période du 1^{er} avril 2018 au 30 juin 2018 (en

lien avec la maladie de son époux) et par lettre datée du 11 juin 2018 pour la période du 1^{er} juillet 2018 au 30 septembre 2018 (afin de pouvoir s'occuper de sa mère souffrante).

Le document C61 adressé à l'Onem et rempli le 12 juin 2018 par madame P. M. mentionne qu'elle demande un congé pour assistance médicale de sa mère qui est membre de son ménage. Fut jointe à cette demande une attestation remplie par le médecin-traitant le 22 juin 2018 signalant que madame C. N. souffre d'une maladie grave ou a subi une intervention médicale grave et que l'assistance sociale, familiale ou morale du travailleur ou des soins octroyés par le travailleur est/sont nécessaire(s) à sa convalescence et requièrent l'interruption demandée par le travailleur à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le patient peut bénéficier.

Par décision du 19 novembre 2017, l'Onem a fait droit à la demande d'interruption de carrière complète introduite par madame P. M. et a décidé de lui octroyer une allocation d'interruption pour la période du 1^{er} octobre 2017 au 31 décembre 2017 en vue d'accorder une assistante médicale à un membre de sa famille gravement malade.

L'interruption de carrière complète a été prolongée par l'Onem pour les périodes du :

- 1^{er} janvier 2018 au 31 mars 2018 (décision de l'Onem du 14 décembre 2017)
- 1^{er} avril 2018 au 30 juin 2018 (décision de l'Onem du 14 mai 2018)
- 1^{er} juillet 2018 au 30 septembre 2018 (décision de l'Onem du 19 juillet 2018). Il est fait mention à la page 3 de cette décision que toute modification de quelque donnée que ce soit doit être communiquée immédiatement et par écrit au service d'interruption de carrière du bureau de chômage.

Par lettre du 13 septembre 2018 (dont il n'est pas prouvé qu'elle a été adressée par recommandée ni que madame P. M. l'ait effectivement reçue), la sprl Pharmacie du Peterbos a précisé à madame P. M. ce qui suit :

« En date du 11 juin 2018, vous avez demandé un congé pour assistance médicale de votre mère. Cependant, celle-ci est rentrée au Rwanda au mois d'août et vous n'avez pas repris vos activités professionnelles dans ma pharmacie.

Je considère vos agissements comme un manque d'honnêteté, une preuve de mauvaise volonté et d'une absence totale de sens des responsabilités, ce qui me paraît peu compatible avec la confiance que je suis en droit d'espérer d'une collaboratrice.

Je vous mets donc en demeure de reprendre immédiatement votre travail d'assistante en pharmacie, puisque depuis plusieurs semaines, le motif pour lequel je vous ai autorisée à prendre congé n'existe plus ».

Par lettre du 12 septembre 2018 déposée à la pharmacie par la sœur de madame P. M. le 18 septembre 2018, cette dernière a sollicité de la sprl Pharmacie du Peterbos de pouvoir prolonger son congé du 1^{er} octobre 2018 au 31 décembre 2018 afin de pouvoir s'occuper de sa mère âgée et souffrante. Était annexé à cette lettre un formulaire de l'Onem complété et

signé par le docteur M. L. le 17 septembre 2018 mentionnant que madame C. N. souffre d'une maladie grave ou a subi une intervention médicale grave et que l'assistance sociale, familiale ou morale du travailleur ou des soins octroyés par le travailleur est/sont nécessaire(s) à sa convalescence et requièrent l'interruption demandée par le travailleur à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le patient peut bénéficier.

Par lettre recommandée du 21 septembre 2018, la sprl Pharmacie du Peterbos a notifié à madame P. M. son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée du 25 septembre 2018, la sprl Pharmacie du Peterbos a décrit les motifs à l'origine du licenciement pour motif grave :

« (...) Je fais suite à la lettre recommandée que je vous ai adressée le 21.09.2018 par laquelle je vous informais avoir pris connaissance d'un motif grave de licenciement m'autorisant à mettre fin à votre contrat, sans préavis, ni indemnité.

Le motif grave justifiant celui-ci est le suivant:

Le 13 septembre 2018, je vous ai adressé une lettre libellée comme suit:

« En date du 11 juin 2018, vous avez demandé un congé pour assistance médicale de votre mère.

Cependant, celle-ci est rentrée au Rwanda au mois d'août et vous n'avez pas repris vos activités professionnelles dans ma pharmacie.

Je considère vos agissements comme un manque d'honnêteté, une preuve de mauvaise volonté et d'une absence totale de sens des responsabilités, ce qui me paraît peu compatible avec la confiance que je suis en droit d'espérer d'une collaboratrice.

Je vous mets donc en demeure de reprendre immédiatement votre travail d'assistante en pharmacie, puisque depuis plusieurs semaines, le motif pour lequel je vous ai autorisée à prendre congé n'existe plus ».

Le 18 septembre 2018, votre soeur, mandatée par vous, est venue m'apporter une nouvelle demande de congés pour assistance médicale de votre maman, alors que celle-ci est rentrée au Rwanda et que vous vivez, en ce moment, au Malawi.

A cet égard, il convient de relever que ma lettre du 21.09.2018 n'a pas été contestée et pour cause, puisque vous n'êtes pas présente sur le territoire belge étant partie rejoindre votre mari sur son lieu de travail au Malawi.

Ce comportement dans votre chef démontre une volonté certaine de ne pas vouloir reprendre le travail et ce sur base d'éléments fallacieux, outre la fraude sociale qu'il représente.

Ces faits sont constitutifs de faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties et justifient le licenciement pour motif grave, notifié le 22 septembre 2018 (...) ».

Le formulaire C4, daté du 7 novembre 2018, indique comme motif précis du chômage (traduit en français) : *«Je ne peux plus longtemps être complice d'une fraude à la sécurité sociale ».*

Madame C. N. serait décédée, selon madame P. M., au Rwanda, le 27 septembre 2018. L'extrait des registres de la commune d'Erpe-Mère mentionne l'inscription du décès à la date du 7 novembre 2018.

Par lettre du 9 octobre 2018 adressée par un envoi recommandé du 11 octobre 2018, le syndicat de madame P. M. a contesté le motif grave en ces termes :

« La raison du licenciement que vous citez pour justifier le faute grave n'est pas correct et ne justifie pas en aucun cas le licenciement pour faute grave.

Le fait que la mère de madame P. M. soit rentrée au Rwanda à un certain moment n'implique pas que le droit pour prendre assistance médicale est arrêté. Pour plus de clarté, je vous fournis également une copie du règlement de l'Onem pour assistance médicale pour un patient qui vit à l'étranger.

Vous étiez au courant de la maladie sérieux de la mère de notre affiliée et sa mère est décédée entre-temps. Par souci d'exhaustivité, je vous informe que toutes les conditions pour être absent pour assistance médicale soient remplies. En outre, je voudrais également stipuler que madame P. M. n'a jamais reçu votre lettre du 13 septembre 2018.

Compte tenu de ce qui précède, j'estime également que le licenciement n'est pas justifié le faute grave et qu'il s'agit d'une violation unilatérale du contrat de votre part. Par conséquent, Madame P. M. peut également réclamer une indemnité de licenciement égale à 15 semaines et un indemnité forfaitaire en cas de licenciement pour crédit-temps pour assistance médicale égal à 6 mois de salaire brut (...) ».

Par lettre du 28 novembre 2018, le conseil de la sprl Pharmacie du Peterbos a estimé que sa cliente avait considéré à bon droit que les faits rendaient immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties et que les indemnités réclamées n'étaient pas dues. Il y est notamment indiqué que *« ma cliente va être étonnée d'apprendre que la maman de Madame P. M. est repartie au RWANDA dans le courant du mois d'août et de constater que, malgré ce qui précède, Madame P. M. n'a pas repris le travail. Ma cliente apprend que celle-ci est au MALAWI ... ».*

Par lettre du 24 janvier 2019, le syndicat de madame P. M. a contesté la position de la sprl Pharmacie du Peterbos telle qu'exprimée par son conseil, en mentionnant notamment ce qui suit :

« Puis-je également signaler que madame P. M., pendant son congé pour assistance médicale, était libre de ses mouvements et n'avait besoin aucune autorisation de Pharmacie Peterbos, le congé pour assistance médicale ne signifiant nullement que le bénéficiaire de rester toujours et tout le temps dans la même pièce que le malade, l'important étant d'être disponible.

Le fait d'être au Malawi ne l'empêchait pas d'être disponible pour sa mère qui était au Rwanda tout autant qu'elle lui restait disponible en étant en congé en Belgique, surtout

qu'elle voulait elle-aussi passer par le Malawi avant de revenir fin septembre en Belgique (...)
».

Les parties ont continué à s'adresser des lettres.

Madame P. M. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête déposée en date du 15 février 2019.

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

1. La demande de mesures d'instruction.

La cour ne fera pas droit aux demandes d'instruction formulées par la sprl Pharmacie du Peterbos pour les motifs qui suivent :

-Certains faits qu'elle demande à prouver ne sont pas contestés, à savoir ceux qu'elle entend démontrer en faisant témoigner la sœur (qui n'étant pas une partie ne saurait être concernée par une comparution personnelle).

-Madame P. M. étant une partie, elle ne pourrait être amenée à prêter serment. Vu l'écoulement du temps, il demeure du reste douteux qu'elle puisse se souvenir des périodes exactes durant lesquelles elle a séjourné dans tel ou tel pays.

-Ce même écoulement du temps rend plus qu'aléatoire la demande de voir madame P. M. être invitée à produire ses billets d'avion ou son passeport de l'époque. Les précisions données à l'audience par son conseil permettent de mettre en doute qu'elle aurait conservé ces pièces.

2. La demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

Les dispositions légales énoncées ci-après ont fait l'objet d'une interprétation donnée par la jurisprudence citée que la cour de céans approuve.

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

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

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

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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

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

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave. *« Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 »* (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

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

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

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p.390 ; Cass.,8 novembre 1999,J.T.T.,2000,p. 210; Cass.,7 décembre 1988,R.W.,1999-2000,p.848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p. 390; Cass.,28 février 1994, J.T.T.,1994,p. 286). La connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait (Cass.,22 janvier 1990,rôle n° 8681,www.juportal.be).

« Lorsque les faits qui justifieraient la résiliation pour motif grave du contrat de travail constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur »(Cass., 23 mai 2005, R.G. S.04.0138.F, www.juridat.be ; Cass., 28 mai 2001, R.G. S.000080.F, www.juridat.be).

Dans plusieurs arrêts, la Cour de cassation décide que *« les motifs graves... doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui reçoit le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »* (Cass.,24 mars 1980,Pas.,1980,I,p. 900; Cass.,27 février 1978,Pas.,737 ; Cass.,2 avril 1965,Pas.,p.827).

La jurisprudence admet que la précision ne doit pas résulter du seul écrit, si les objectifs recherchés, déjà mentionnés, sont atteints.

La Cour de Cassation a ainsi admis que *« l'écrit puisse être complété par une référence à d'autres éléments, tout en maintenant la condition fondamentale que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précisions les motifs justifiant le congé »* (Cass.,2.4.1965, Pas.,1965,I,p.827; Cass.,16.12.1970, Pas.,1971,I,p.369, voir aussi Cass.,26 octobre 2009, Arr. Cass.,2009,p. 2486).

A titre d'illustration, dans l'arrêt du 16 décembre 1970, le pourvoi reprochait à la sentence rendue par le conseil de Prud'hommes d'appel de Mons d'avoir admis comme suffisamment précise la lettre de renvoi se limitant à faire référence *« aux événements de ce matin »*.

La Cour de Cassation estima *« qu'en précisant que le congé a été donné à la suite d'événements survenus le jour même, la lettre se réfère sans ambiguïté à l'enquête de police qui a mis en lumière les faits imputés à la demanderesse »*, et *« que cette référence permettait au juge d'apprécier la réalité et la gravité des motifs invoqués »*.

Une étude détaillée de la jurisprudence met en évidence que la jurisprudence appréhende au cas par cas l'exigence de précision du motif ; certaines décisions se montrent strictes alors que d'autres s'avèrent plus souples, lorsqu'il s'agit d'apprécier si les motifs ont été décrits d'une manière suffisamment précise (B. Paternostre, Recueil de jurisprudence. Le motif grave, Wolters Kluwer, 2014, en particulier les pages 192 à 198).

Ainsi, par exemple, la Cour de Cassation a considéré (Cass., 8 juin 1977, Pas., I, p. 1032) que : *« en décidant que les motifs (sabotage, négligence dans la finition, agacement des ouvriers à un point tel...), étaient imprécis Pharmacie qu'ils ne permettaient pas de situer à quelle époque les faits s'étaient passés, l'arrêt a méconnu la portée de la loi »*.

De même, la Cour de Cassation a décidé que le motif énoncé *« dans le courant de la matinée, vous avez, sans aucune raison, insulté gravement l'époux de la gérante, en présence d'autres travailleurs »* est suffisamment précis ; *il n'est pas nécessaire que la lettre de licenciement précise la nature des injures ni le lieu où elles ont été proférées, si ce lieu n'apparaît pas comme un élément essentiel »* (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900).

De même, la Cour du travail de Liège a décidé que *« la mention contenue dans la lettre du 25 novembre 1996, à savoir « compte tenu des événements de ce jour », est évidemment laconique mais suffisante compte tenu du fait que lesdits événements ne laissent planer aucun doute puisque non seulement une plainte pénale a été déposée le jour même mais encore que l'actuelle intimée a été entendue dès le lendemain sur les faits en question »* (C.

Liège, 21 mai 2001, J.T.T., 2002, p. 180 ; dans le même sens C.T. Liège, 2 août 2004, R.G. n° 5356/95, inédit cité par B. Paternostre, op. cit., p. 186).

Comme le relève la doctrine, la certitude requise « *peut résulter de l'absence de contestation de la partie à qui le congé est donné* » (C. Wantiez, le congé pour motif grave, Larcier, 1998, p.99 et suivantes, voir aussi en ce sens C.T. Mons, 24 novembre 1993, J.T.T., 1994, p.73).

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...)

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

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

même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

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

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

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

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016,p. 336-338).

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

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

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

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

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.),21 janvier 2016,R.D.J.P.,2016,liv.3,p. 121.

Application.

Le fait repris à titre de congé pour motif grave reproché à madame P. M. tel qu'il résulte de la lettre de notification des motifs du 25 septembre 2018 est de ne pas avoir repris ses activités professionnelles dans la pharmacie malgré que sa mère soit retournée vivre au Rwanda et ce malgré une mise en demeure adressée par lettre du 13 septembre 2018 et d'avoir demandé un nouveau congé le 18 septembre 2018 pour assistance médicale de sa mère alors que celle-ci est rentrée au Rwanda et que madame P. M. réside alors au Malawi, démontrant une volonté certaine de ne pas vouloir reprendre le travail sur base d'éléments fallacieux, tout en commettant une fraude sociale.

Quant au délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits.

Il résulte des précisions données à l'audience que madame P. M. ne conteste pas que sa mère s'est présentée à l'officine de pharmacie exploitée par la sprl Pharmacie du Peterbos le 17 août 2018 pour signaler qu'elle partait au Rwanda le 18 août 2018, qu'elle est ensuite bien partie au Rwanda pour aller vivre chez son fils et que la sœur de madame P. M. s'est rendue dans ladite officine le 18 septembre 2018 pour remettre la demande de prolongation du congé pour assistance familiale formée par lettre datée du 12 septembre 2018 au nom de madame P. M..

Compte-tenu des faits invoqués comme motif grave qui constituent un manquement continu (indépendamment de leur réalité ou de leur caractère de motif grave qui sont examinés ci-après), il peut être considéré que c'est à partir du 18 septembre 2018 que la sprl Pharmacie du Peterbos a eu une connaissance suffisante pour lui permettre de prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence des faits et des circonstances de nature à leur attribuer à ses yeux le caractère d'un motif grave.

Dans cette mesure, le licenciement intervenu le 21 septembre 2018 l'a été dans le délai de 3 jours prescrit par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Quant à la précision des faits.

Les faits reprochés dans la lettre du 25 septembre 2018 sont énoncés d'une manière suffisamment détaillée pour permettre à madame P. M. de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et à la cour d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui. Madame P. M. a d'ailleurs manifestement compris les faits invoqués à titre de motif grave puisque par sa lettre du 9 octobre 2018, son syndicat a contesté le motif grave sans invoquer ne pas avoir compris ce dernier.

Quant à la réalité des motifs et à l'appréciation de leur caractère de motif grave.

La sprl Pharmacie du Peterbos ne démontre pas qu'elle a envoyé à madame P. M. la lettre du 13 septembre 2018.

Elle ne peut dès lors lui reprocher de ne pas avoir réagi à sa lettre du 13 septembre 2018 lui demandant de reprendre le travail, alors qu'elle était couverte par le congé pour assistance médicale.

La non-reprise du travail dans ce contexte ne constitue dès lors pas un motif grave.

Cela étant, le congé qui fut octroyé à madame P. M. l'a été pour octroyer une assistance sociale, familiale ou morale ou des soins à sa mère dont il n'est ni contesté ni contestable qu'elle souffrait d'une maladie grave. L'Onem a pris sa décision du 19 juillet 2018 alors que mère et fille étaient domiciliées à la même adresse et en tenant compte de l'attestation remplie en ce sens par le médecin-traitant sur l'assistance ou les soins censés être octroyés par madame P. M. à sa mère. Ladite décision mentionnait que toute modification de quelque donnée que ce soit doit être communiquée immédiatement et par écrit au service d'interruption de carrière du bureau de chômage.

Or la sprl Pharmacie du Peterbos a appris le 17 août 2018 que madame C. N. était allée vivre au Rwanda et le 18 septembre 2018 que madame P. M. vivait désormais au Malawi et qu'elle sollicitait malgré tout une prolongation de sa demande de congé pour assistance familiale.

Cette modification de données que madame P. M. n'a jamais signalée à l'Onem a pu ébranler la sprl Pharmacie du Peterbos qui s'est demandée dans ces conditions en quoi madame P. M. octroyait une assistance ou des soins à sa mère.

En vue de justifier son attitude, madame P. M. allègue beaucoup de faits sans les démontrer alors qu'il lui appartient de collaborer à l'administration de la preuve :

- Ainsi, elle prétend que sa mère aurait dû la rejoindre au Malawi début septembre 2018 mais qu'elle a dû prolonger son séjour au Rwanda en raison du décès d'un neveu et ensuite en raison d'une opération soudaine due à une maladie aiguë. Elle tente de le démontrer en déposant un écrit dactylographié daté du 11 décembre 2018 établi par le docteur Bernadette V. qui ne convainc pas la cour et ce pour les raisons suivantes :

- Cet écrit n'a pas été établi selon les formes de l'article 961/2 du Code judiciaire contrairement à l'attestation du docteur V. établie à la même date du 11 décembre 2018 dans laquelle ce médecin se contente de mentionner qu'il a vu à sa consultation madame C. N. les 29 mai 2018 et 12 juin 2018 accompagnée par sa fille. En effet, il s'agit d'une attestation dactylographiée et non pas manuscrite.
- Cette attestation reprend des faits auquel ce médecin n'a pas pu assister ou dont il n'a pas été un témoin direct. Ce médecin qui réside en Belgique y décrit en effet le 11

décembre 2018 une série de faits survenus en Afrique postérieurement au départ de la Belgique de madame C. N. mais également des éléments relatifs à la relation de travail entre la sprl Pharmacie du Peterbos et madame P. M. (envoi d'une lettre pour qu'elle reprenne le travail, non-réception de celle-ci par madame P. M. et reproche d'avoir commis une faute grave). Ce médecin n'a donc pas pu en être un témoin direct et n'en a d'ailleurs pas fait pas état dans l'attestation manuscrite conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire mais ces faits ont dû lui être rapportés par madame P. M. in tempore suspecto (alors que le licenciement pour motif grave était intervenu). Il n'existe pas davantage d'indice que ce médecin ait été témoin de la date du départ en Afrique de madame P. M. (que ce médecin situe une semaine après le départ de sa mère en Afrique). Il signale d'ailleurs dans l'attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire n'avoir vu à sa consultation madame P. M. (accompagnant sa mère) que les 29 mai et 12 juin 2018.

-Madame P. M. soutient également que pendant cette période, elle avait un contact téléphonique permanent (souvent plusieurs fois par jour) à la fois avec sa mère, son frère et sa belle-sœur. Elle ne dépose aucun élément de preuve en ce sens (qu'il s'agisse de factures de téléphone, d'une attestation d'un témoin,...). A nouveau cette allégation n'est pas démontrée.

L'exécution du contrat de travail étant suspendue durant la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2018, c'est l'Onem qui aurait pu se plaindre que madame P. M. ne lui avait pas signalé cette modification de données, sans que cette dernière doive en informer spontanément son employeur et d'initiative reprendre le travail avant la fin de la date couverte par le congé d'interruption de carrière.

La sprl Pharmacie Peterbos a pu néanmoins considérer que madame P. M. avait une attitude fautive en sollicitant une demande de prolongation du congé pour assistance familiale par le formulaire remis par sa sœur le 18 septembre 2018 alors pourtant qu'elle demeurait fort éloignée de la personne à qui elle était censée délivrer une assistance ou des soins, donnant l'impression à la sprl Pharmacie du Peterbos que madame P. M. n'avait aucune intention de reprendre le travail le 1^{er} octobre 2018 à l'issue dudit congé en invoquant des motifs contredits par les informations dont son employeur disposait.

Cette faute n'a néanmoins pas le caractère d'un motif grave. Quand bien-même, la sprl Pharmacie du Peterbos estimait que madame P. M. manquait de probité, la cour est attentive au fait que lors du départ de madame C. N. dans la deuxième partie du mois d'août 2018, une bonne partie de la période couverte par le congé était déjà échue et que madame P. M. n'était pas responsable de ce départ inopiné de sa mère en Afrique. S'agissant de la demande de prolongation pour une période courant à partir du 1^{er} octobre 2018, elle concerne une période débutant 10 jours après la date à laquelle le licenciement est intervenu (sans qu'il puisse être exclu que la situation des résidences de la mère et de la fille aurait pu évoluer dans l'intervalle et qu'une assistance aurait pu désormais être donnée à la

mère si elle n'était pas décédée entretemps). Il suffisait à la sprl Pharmacie du Peterbos de refuser de signer le formulaire dans ces conditions.

En conclusion, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

Madame P. M. a droit à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 17.216,06 euros, compte-tenu de l'ancienneté calculée pour la période antérieure et la période postérieure au 1^{er} janvier 2014, par application combinée de l'article 39 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et de l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement. Ce montant doit être augmenté des intérêts légaux à partir du 21 septembre 2018.

3. L'indemnité de protection.

Les principes.

L'arrêté royal du 10 août 1998 instaure un droit du travailleur à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou à un membre de la famille souffrant d'une maladie grave.

Une protection contre le licenciement est prévue pour le travailleur ayant demandé le congé pour assistance médicale parental par l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales libellé comme suit dans sa version applicable en l'espèce:

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1^{er} et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, 1^{er} et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sauf pour motif grave ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours:

- le jour de l'accord ou;

- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis et 105, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical ».

Si le texte dans sa version applicable en l'espèce ne prévoit pas expressément que, l'employeur qui licencie un travailleur dont le contrat est suspendu dans les hypothèses énoncées à l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, a la charge de prouver qu'il a licencié son travailleur pour un motif suffisant, la cour estime toutefois qu'une telle preuve lui incombe, en application de l'article 1315 de l'ancien Code civil (ou article 8 alinéa 2 du Code civil), dont il est permis de déduire que la charge de la preuve incombe à la partie qui invoque la réalité du motif du congé pour échapper à la déduction de l'indemnité de protection (voir en ce sens C.T. Bruxelles, 31 juillet 2018, R.G. n°2015/AB/1021 ; C.T. Bruxelles, 29 mai 2012, RG 2010/AB/110, terralaboris.be ; dans le même sens et par analogie Cass., 14 janvier 2008, J.T.T., 2008, p.243 ; C.T. Liège, 13 décembre 2007, J.T.T., 2008, p.57).

Application.

La cour n'a pas reconnu le motif grave, tout en admettant que madame P. M. avait eu une attitude fautive en adressant à son employeur une demande de prolongation du congé pour assistance familiale par le formulaire remis par sa sœur le 18 septembre 2018 alors pourtant qu'elle demeurait fort éloignée de la personne à qui elle était censée délivrer une assistance ou des soins, donnant l'impression à la sprl Pharmacie du Peterbos que madame P. M. n'avait aucune intention de reprendre le travail le 1^{er} octobre 2018 à l'issue dudit congé en invoquant des motifs contredits par les informations dont son employeur disposait.

Ce motif du licenciement est lié à l'attitude de madame P. M. et non pas à l'origine ou à la nature de la suspension de l'exécution du contrat de travail et constitue dès lors un motif suffisant.

L'indemnité de protection n'est dès lors pas due.

4. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP,2013,volume 145,p. 353).

Chaque partie obtient partiellement gain de cause.

Il se justifie de condamner chaque partie à supporter ses propres dépens.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable et partiellement fondé.

La cour déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé.

La cour réforme partiellement le jugement dont appel.

La cour condamne la sprl Pharmacie du Peterbos à payer à madame P. M. la somme de 17.216,06 euros brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux à partir du 21 septembre 2018.

La cour condamne chaque partie à supporter ses propres dépens.

La cour met à charge de de la sprl Pharmacie du Peterbos la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

