



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 2 avril 2024
Numéro du rôle 2020/AB/718
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 30 octobre 2020 18/5032/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

L'ASBL MAISON MEDICALE DE F, BCE 0417.613.209, dont le siège est établi à 1190 Bruxelles

Appelante,
représentée par Maître

contre

Madame N M, NRN, domiciliée à

Intimée,
représentée par Maître

*

*

*

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 30 octobre 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 2 décembre 2020, au greffe de la cour;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 1^{er} février 2021, fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions (de synthèse) des parties;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 5 mars 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 ont été exposés de manière complète par le tribunal. La cour s’y réfère, en les synthétisant comme suit :

- Madame N M, médecin généraliste, a été engagée par l’ASBL MAISON MEDICALE DE F (ci-après : « l’ASBL ») à partir du 2 janvier 2012, dans le cadre d'un contrat de travail d’employée à durée indéterminée, selon un régime de travail à temps plein. Le 12 avril 2016, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail annulant et remplaçant le précédent et prenant cours à la date de l'engagement initial.
- Le 20 juin 2017, Madame N M a introduit une demande de congé parental avec réduction des prestations d’ 1/5^e, à partir du mois de septembre 2017. Cette demande a été acceptée, avec une prise de cours au 1^{er} octobre 2017.
- Madame N M a été en incapacité de travail, à partir du 27 octobre 2017. Cette incapacité de travail était justifiée par deux certificats médicaux successifs, couvrant la période du 27 octobre 2017 au 3 novembre 2017, puis celle du 4 novembre 2017 au 10 novembre 2017.
- Par lettre du 3 novembre 2017, l’ASBL a convoqué Madame N M en vue d’être entendue par le conseil d'administration de l’ASBL. La lettre de convocation précisait ce qui suit:

«Alors que tu es sous certificat médical depuis le 27/10 jusqu’au 10/11/2017 sans interruption, nous venons d’apprendre, aujourd’hui, par le cpas de Watermael que tu avais exercé des prestations de travail dans la nuit du 3/11/2017 pour compte d’un tiers.

Nous souhaitons entendre en urgence tes explications par rapport à cette situation qui a priori n'est pas admissible.

Nous souhaitons te rencontrer le 08/11/2017 à 12h à la maison médicale à 1190 Bruxelles ».

Les parties précisent que l’audition a eu lieu le 8 novembre 2017, sans qu’aucun compte-rendu contradictoire de celle-ci ne soit établi.

- Par lettre recommandée expédiée le (vendredi) 10 novembre 2017, l’ASBL a licencié Madame N M pour motif grave, sans préavis ni indemnité. Par lettre recommandée du (mercredi) 15 novembre 2017, l’ASBL a notifié le motif grave invoqué à l’appui du congé, comme suit :

« (...) Par la présente, nous vous dénonçons les griefs invoqués à l’appui de votre licenciement pour motif grave, sans préavis, ni indemnité notifié par courrier recommandé de ce 10.11.2017.

1. *En date du 03.11.2017, le CPAS de Watermael-Boitsfort nous a communiqué un formulaire, non correctement complété par vous (certificat de décès) dans le cadre d'une garde que vous avez effectuée la nuit du 03.11.2017. Or, à cette date vous étiez sous certificat médical sans interruption, du 27.10.2017 jusqu'au 10.11.2017, dans le cadre des relations de travail qui nous lient.*
 2. *Lorsque nous vous avons entendue ce 08.11.2017, vous avez admis avoir effectué cette garde rémunérée pour compte de tiers, sans nous en avoir avisés au préalable et ce, alors que vous nous aviez pourtant téléphoné le 02.11.2017 pour nous annoncer la prolongation de votre certificat médical d'incapacité de travail du 04.11.2017 au 10.11.2017.*
 3. *Cette activité de garde rémunérée exercée au mépris de l'article II, alinéa 4 de votre contrat de travail est évidemment inadmissible et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations de travail en raison de la rupture de la confiance que nous ne pouvons plus avoir à votre égard.*
 4. *En effet, il est inadmissible que durant une période d'incapacité de travail pendant laquelle nous vous payons un salaire garanti, vous accomplissiez des prestations de travail similaires rémunérées et ce a fortiori alors que vous ne nous en aviez pas avisés au préalable.*
 5. *Constitue une circonstance aggravante le fait qu'une situation similaire s'est présentée pendant votre congé de maternité, en avril 2016, alors que vous n'aviez pas avisé, ni votre employeur, ni la mutuelle, de prestations de gardes non-autorisées au bénéfice de la Garde Bruxelloise et qu'à l'époque, en date du 22.04.2016, nous vous avons déjà sévèrement mise en garde contre de tels agissements.*
 6. *Pour le surplus, nous nous réservons de vous réclamer la réparation du préjudice subi en termes de restitution de salaire garanti que nous vous avons payé indûment du 27.10. au 11.11.2017. ».*
- Par une lettre de son assureur protection juridique du 16 octobre 2018, Madame N M a contesté son licenciement. L'ASBL a, en réponse, maintenu sa position.
5. Madame N N a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 9 novembre 2018.

Elle demandait la condamnation de l'ASBL au paiement des sommes suivantes :

- 36.403,11 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- 198,68 € bruts, à titre de rémunération du jour férié du 11 novembre 2017 ;
- 16.801,43 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 3.870,33 € bruts, à titre de prime de fin d'année (*pro rata temporis*) ;
- 1.786,21 € bruts, à titre du salaire garanti (octobre et novembre 2017) ;

à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10 novembre 2017 et des dépens.

6. Par le jugement déféré, prononcé le 30 octobre 2020, le tribunal :

« Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'action recevable et fondée, dans la mesure ci-après ;

En conséquence, condamne l'A.S.B.L. « Maison médicale de F » à payer à Madame Marceline N N les sommes de:

- *36.403,11 € bruts, au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10.11.2017;*
- *198,68 € bruts, au titre de la rémunération du jour férié du 11.11.2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10.11.2017;*
- *16.801,43 € bruts, au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10.11.2017;*
- *3.870,33 € bruts, au titre de prime de fin d'année (prorata), à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10.11.2017;*
- *1.786,21 € bruts, au titre du salaire garanti (octobre et novembre 2017), à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10.11.2017;*

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne l'A.S.B.L. «Maison médicale de F» aux dépens de Madame Marceline N N liquidés dans le chef de celle-ci à :

- *3.000 €, à titre d'indemnité de procédure ;*
- *20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payés par Madame Marceline N N».*

III. LES DEMANDES EN APPEL

7. L'ASBL demande à la cour de réformer le jugement et de débouter Madame N N de l'ensemble de ses demandes originaires ; l'ASBL demande à la cour de la condamner aux dépens des deux instances.

8. Madame N N demande de déclarer l'appel recevable mais non fondé, de confirmer le jugement, et de condamner l'ASBL aux frais et dépens des deux instances.

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

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

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

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

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

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 ».

Il convient de rappeler que :

- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne ou l'organe qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable¹.
- Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête. La loi n'impose pas que l'enquête soit entamée sans délai, ni menée avec célérité.

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, selon les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits².

- Lorsque le juge considère que l'auteur du congé prouve qu'il n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours³.
- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.
- Le juge vérifie si « *la gravité de la faute est telle qu'elle justifie la sanction extrême de la rupture immédiate du contrat* »⁴. Ainsi, « *une faute grave ne constitue pas nécessairement un motif grave. Il faut en effet qu'elle ait une répercussion telle sur les relations contractuelles que celles-ci ne peuvent plus être poursuivies.(...)* Une distinction entre les fautes graves doit ainsi être établie, puisque certaines d'entre elles vont entraîner la rupture du contrat, alors que dans d'autres cas, le lien contractuel subsistera ».⁵
- L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve⁶.

¹ V. notamment : Cass., 7 décembre 1998, R.W. 1999-2000, p.848.

² Voy. notamment : C.T. Bruxelles, 4^e ch., 2 juin 2015, RG 2013/AB/669, www.juportal.be, et références citées.

³ Cass., 4 décembre 1989, Pas. 1990, I, p. 418

⁴ C.T. Bruxelles, 2^e ch., 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, p.142

⁵ M. DAVAGLE, « la notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis, 2011, 52, et réf. citées

- S’agissant de la question de savoir si l’exercice d’une activité durant une période d’incapacité de travail peut être constitutive d’une faute, il est généralement retenu que tel est le cas si celle-ci:
 - démontre l’absence de réalité de l’incapacité de travail⁷;
 - nuit au rétablissement du travailleur et retarde sa reprise du travail⁸ ;
 - viole une clause contractuelle.⁹

11. Il convient, en premier lieu, d’examiner la question du respect du délai légal de notification du congé pour motif grave.

Il n’est pas contesté que c’est, au sein de l’ASBL, le conseil d’administration qui a le pouvoir de licencier un travailleur.

Si la lettre de convocation du 3 novembre 2017, en vue d’une audition, signée pour compte du conseil d’administration, se réfère au fait que Madame N N a effectué des prestations de travail dans la nuit du (2 au) 3 novembre 2017, alors qu’elle était en incapacité de travail, et sans en avoir avisé son employeur, ce dernier a légitimement pu souhaiter, avant de prendre sa décision, entendre l’intéressée en ses explications, quant aux circonstances exactes de cette prestation de travail (notamment, quant à son caractère rémunéré ou non).

Quelle que fut le résultat de l’audition du 8 novembre 2017, celle-ci était donc susceptible d’apporter des éléments complémentaires de connaissance à l’ASBL.

Il n’apparaît pas que l’ASBL (qui aurait pu notifier le jour même un congé pour motif grave, le fait reproché ayant été commis durant la nuit précédente) eût tenté artificiellement, par ce biais, de postposer le point de départ du délai légal de notification du congé.

Le congé, notifié le 10 novembre 2017, a donc été opéré endéans les trois jours ouvrables de la connaissance de ces faits.

⁶ N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. MOUGENOT, «La preuve», *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410.

⁷ Aux fins de contester une incapacité de travail couverte par un certificat médical, l’employeur dispose d’une procédure décrite par l’article 31, §3 de la loi du 3 juillet 1978 et peut faire contrôler la réalité de l’incapacité de travail par un médecin délégué et rémunéré par lui (v. en ce sens notamment, C.T. Bruxelles, 23 mai 2017, *op.cit.*)

⁸ C.T. Bruxelles, 23 mai 2017, R.G. n° 2015/AB/347, publié sur www.terralaboris.be.

⁹ C.T. Mons, 19 septembre 2017, J.L.M.B., 2019, p. 1605.

Le motif grave invoqué a, quant à lui, été notifié le 15 novembre 2017, soit endéans les trois jours ouvrables suivant le congé¹⁰. Le double délai de notification du congé pour motif grave a donc été respecté.

12. La cour examine, ci-après, la question de la réalité et de la gravité du motif invoqué.

Le fait reproché, à savoir la prestation d'une garde, rémunérée, en tant que médecin généraliste, dans la nuit du 2 au 3 novembre 2017, alors que l'intéressée était en incapacité de travail et sans en avoir averti son employeur, n'est pas, dans sa matérialité, contesté.

La cour estime, cependant, que l'ASBL, qui supporte la charge de la preuve du motif invoqué, dans toutes ses composantes, n'établit pas que ce fait fut, en l'espèce, constitutif d'un motif grave de licenciement, dès lors que :

- L'activité de prestation de garde en tant que médecin généraliste n'est pas une activité concurrente à celle exercée au sein de l'ASBL. Selon les parties, l'ASBL n'organise jamais de service de garde, tandis que le service de « La Garde Bruxelloise » auquel Madame N N était affiliée n'assure que de tels services (la nuit, le week-end et les jours fériés), à l'exclusion de toute consultation ou visite en journée. Aucune concurrence n'est possible, puisqu'un même patient n'est, dans ces circonstances, jamais susceptible de préférer un service à l'autre, mais obligé de s'adresser à l'un, à l'exclusion de l'autre (en fonction du moment où il estime devoir être examiné par un médecin généraliste).

Les deux activités apparaissent, comme l'a relevé le tribunal, complémentaires, l'ASBL renseignant d'ailleurs les coordonnées de « La Garde Bruxelloise » pour toute demande en dehors de ses propres heures de consultation.

- Indépendamment du fait que certains médecins effectuent, ou non, des gardes ou de la nécessité (ou non) que des médecins plus chevronnés y participent à Bruxelles, la prestation de gardes fait partie des obligations déontologiques de tout médecin.

La prestation d'une garde répond donc à une telle obligation, ce qui n'est pas, de ce point de vue, fautif.

- Le seul fait de la prestation d'une (ou même de plusieurs) garde(s) ne suffit pas, à l'estime de la cour, à dénier la réalité de l'incapacité de travail de Madame N N, ni à faire craindre à l'employeur un rétablissement plus lent.

En effet :

¹⁰ Le 11 novembre 2017 étant un jour férié, et le 12 novembre, un dimanche.

- Cette incapacité de travail était dûment justifiée, par des certificats médicaux, que l'ASBL – qui en avait pourtant tout le loisir, notamment entre le 3 et le 10 novembre 2017 – n'a nullement tenté de faire contrôler par un médecin.
 - L'incapacité de travail s'apprécie au regard du travail convenu : or, un (voire quelques) acte(s) médicaux isolé(s) réalisé(s) durant une garde ne représente(nt) pas, nécessairement, une charge équivalente à des journées complètes de consultations, de visites, et de réunions d'équipes.
 - En outre, comme le relate le procès-verbal du conseil d'administration du 8 novembre 2017, Madame N N avait précisé qu'elle « *n'est pas malade physiquement mais mentalement* », ce qui ne peut qu'infirmar la thèse de la « fausseté » de son incapacité de travail par le seul fait d'une prestation de garde, en dehors de son milieu professionnel habituel. Sur le plan de son rétablissement, rien n'indique non plus, dans de telles circonstances, que la prestation de gardes ait pu constituer un frein à sa guérison.
- Le fait d'avoir perçu un salaire garanti au moment où elle effectuait la garde litigieuse ne peut être retenu comme fautif.

L'incapacité de travail n'ayant pas été remise en cause médicalement, celle-ci est justifiée par des certificats médicaux, ce qui impliquait la déduction du salaire garanti.

D'autre part, la prestation d'une garde s'effectue nécessairement, non seulement en dehors des heures de travail convenues, mais également en dehors du cadre même des prestations salariées, puisque celles-ci étaient accomplies en qualité de travailleur indépendant à titre complémentaire. Les rémunérations perçues pour l'un ou l'autre travail sont donc strictement distinctes et ne peuvent pas générer un quelconque cumul.

- En l'absence du moindre compte-rendu contradictoire relatif à une réunion tenue avec l'intéressée le 22 avril 2016, et à défaut d'avertissement écrit à ce sujet, l'ASBL n'établit nullement lui avoir adressé une « mise en garde », à ce moment, parce qu'étant en congé prophylactique pour grossesse, elle avait effectué des prestations de travail rémunérées au service de la Garde bruxelloise, sans en avoir informé l'ASBL.

Cet élément, non prouvé, ne peut donc pas être retenu (à titre de « circonstance aggravante »).

13. La cour estime que le seul manquement commis par Madame N N tient dans le fait qu'elle n'a pas informé son employeur de son activité rémunérée de garde, ce qui constitue une violation d'une (partie) d'une disposition de son contrat de travail.

L'article II du contrat de travail conclu entre les parties le 12 avril 2016 dispose en effet que:

« (...) L'employée est engagée à temps plein et travaillera dans le cadre d'un régime de travail de 5 jours par semaine, à raison de 38 heures/semaine. Pendant le temps de travail ainsi fixé, l'employée s'engage à consacrer tout son temps de travail et tous ses efforts exclusivement aux intérêts de l'employeur. D'autre part, il est interdit à l'employée, pendant la durée des relations de travail d'exercer une quelconque activité concurrente à celle de l'employeur. En conséquence, l'employée s'engage à informer l'employeur, de toute activité rémunérée qu'il exerce ou exercera, en dehors de son activité rémunérée à la Maison Médicale de F. Par ailleurs, toute activité bénévole susceptible de créer un conflit d'intérêt avec la Maison Médicale de F nécessite ou nécessitera l'autorisation écrite préalable de l'employeur. »

L'obligation d'information quant à l'exercice de toute activité rémunérée s'entendait, selon les termes du contrat, également d'activités non concurrentes, comme en l'espèce.

Cette seule obligation d'information quant à l'exercice de toute activité rémunérée en dehors de son activité pour le compte de l'ASBL n'apparaît ni disproportionnée, ni contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, celle-ci n'étant pas, selon la clause contractuelle, en outre soumise à une autorisation¹¹ et seules les activités concurrentes à celles de l'employeur étant par ailleurs prohibées.

Ni le fait que l'ASBL ait payé la cotisation annuelle de tous les médecins qu'elle employait à « La Garde bruxelloise », ni l'indication, dans le formulaire C 61 à destination de l'ONEm complété dans le cadre de son congé parental, de l'exercice par Madame N N d'une activité indépendante depuis le 15 novembre 2016, n'impliquait que l'intéressée eût concrètement exercé une telle activité de garde. De même, ce n'est pas parce que l'ASBL en avait eu connaissance en avril 2016 qu'elle pouvait deviner qu'il en serait de même à la fin de l'année 2017.

Ce seul manquement aurait pu donner lieu à une clarification des règles en vigueur, et à un rappel à l'ordre, ne constituait cependant pas une faute grave, ni *a fortiori*, un motif grave de licenciement, dans la mesure où cette faute n'était pas de nature à rompre de manière immédiate et définitive la confiance entre les parties.

14. Le motif grave n'étant pas établi, Madame N N a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 36.403, 11 € bruts.

¹¹ Selon la clause contractuelle en question, une telle autorisation ne s'appliquait qu'à l'exercice d'une activité bénévole.

Quant à la rémunération du jour férié du 11 novembre 2014

15. L'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés dispose que :

« L'employeur reste tenu de payer :

(...)

2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

(...)

Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1^{er} n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave.

L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur. »

16. Le motif grave n'étant pas établi, et Madame N N démontrant à suffisance qu'elle n'a été engagée par un nouvel employeur qu'à dater du 2 janvier 2018, elle a droit au paiement du jour férié survenu le lendemain de son licenciement, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 198,68 € bruts.

Quant au salaire garanti

17. L'incapacité de travail de Madame N N du 27 octobre 2017 au 3 novembre 2017, puis du 4 novembre 2017 au 10 novembre 2017 étant justifiée par des certificats médicaux, que l'ASBL n'a pas fait contrôler selon la procédure légale, et en l'absence de preuve de la fausseté de son incapacité de travail, Madame N N a droit au salaire garanti durant cette période, que l'employeur a retenu illégalement de son décompte de sortie, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 1.786, 21 € bruts.

Quant à la prime de fin d'année

18. L'article XIII du contrat de travail de Madame N N prévoit le paiement, et la proratisation, d'une prime de fin d'année équivalente à un mois de rémunération, à la seule condition d'avoir acquis six mois d'ancienneté « au 31/12 ».

L'ASBL n'en conteste pas la déduction dans l'hypothèse où le motif grave n'est pas établi¹².

¹² Aucune clause de déchéance de la prime de fin d'année n'est même prévue en cas de licenciement pour motif grave.

Il est dû à Madame N N, de ce chef, le montant, non contesté quant à son calcul, de 3.870, 33 € bruts.

Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

19. La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives dont il dispose.

En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, en ces termes :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

L'indemnisation d'un licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, lequel dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (...) ».

20. L'ASBL ayant notifié d'initiative à Madame N N les motifs de son licenciement, celle-ci ne bénéficie pas d'un renversement de la charge de la preuve de ces motifs.

21. La cour ayant retenu l'existence d'un manquement dans le chef de Madame N N, à savoir celui de n'avoir pas respecté son obligation contractuelle d'avertir son employeur de l'exercice (effectif) de son activité de garde rémunérée en novembre 2017, il s'agit d'un fait de conduite, soit un motif admissible au sens de l'article 8 de la CCT n°109 susvisée, qui est l'un des motifs de son licenciement.

Face à un tel manquement contractuel, même s'il n'est pas constitutif d'une faute grave, il ne peut pas être considéré qu'un employeur normal et raisonnable n'eût jamais décidé de licencier son employée.

22. Madame N N n'a dès lors pas droit à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Le jugement est réformé sur ce seul point.

Quant aux dépens

23. L'ASBL succombant en grande partie, doit supporter ses propres dépens, et payer les dépens d'appel de Madame N N, liquidés jusqu'ores au montant de 3.750 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base).

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

Dit l'appel recevable;

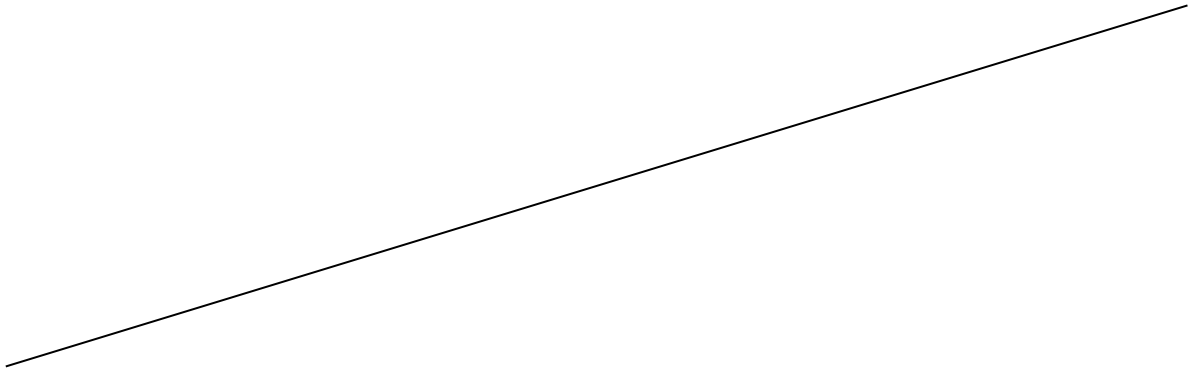
Dit l'appel très partiellement fondé, dans la seule mesure ci-après :

Dit la demande originaire de Madame Marceline N N ayant pour objet le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée, et l'en déboute ;

Confirme pour le surplus le jugement, en ce qu'il condamne l'ASBL MAISON MEDICALE DE F à payer à Madame M N N les montants suivants :

- 36.403,11 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10 novembre 2017;
- 198,68 € bruts, à titre de la rémunération du jour férié du 11 novembre 2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10 novembre 2017;
- 3.870,33 € bruts, à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis*, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10 novembre 2017;
- 1.786,21 € bruts, à titre du salaire garanti, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et judiciaires à dater du 10 novembre 2017;
- 3.000 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Délaisse à l'ASBL MAISON MEDICALE DE F ses propres dépens (y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €) et la condamne à payer les dépens d'appel de Madame M N N, liquidés à 3.750 € titre d'indemnité de procédure.



Cet arrêt est rendu et signé par :

Assistés de _____, conseiller,
_____, conseiller social au titre d'employeur,
_____, conseiller social suppléant,
_____, greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 avril 2024, où étaient présents :

_____, conseiller,
_____, greffier