



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2016/AM/267</b>
<b>D.C. / QUALITY ASSISTANCE SA</b>
Numéro de répertoire <b>2017/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
20 octobre 2017**

Droit du travail

Contrat de travail d'employé.

- I. Licenciement pour motif grave d'une travailleuse effectuant un stage dans le cadre d'un programme de cours pendant son congé éducation payé alors qu'elle se déclare en état d'incapacité de travail.  
Travailleuse prétendant n'être pas capable d'assumer ses tâches professionnelles mais bien les prestations liées à son stage car ces dernières ne seraient pas contre-indiquées au regard de l'affection alléguée (burn-out).  
Activité exercée pendant le stage (cours dispensés) révélatrice de la fausseté de son incapacité et/ou de nature à retarder la guérison.  
Licenciement pour motif grave fondé.
- II. Pas lieu de déduire l'indemnité de procédure à son montant minimal dans l'hypothèse où la défense du travailleur est assurée par un délégué syndical.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire définitif.

**EN CAUSE DE :**

**Madame D.C.**, domiciliée à ....,

**Partie appelante, demanderesse originaire**, représentée par Madame SABADDINI déléguée syndicale dont la procuration repose au dossier de la procédure,

**CONTRE :**

**La S.A. QUALITY ASSISTANCE**, dont le siège social est établi à ....,

**Partie intimée, défenderesse originaire**, comparissant par son conseil maître DELVIGNE, avocate à Marcinelles.

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 06/06/2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 15/07/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 22/09/2016 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Madame D.C. , ses conclusions principales reçues au greffe de la cour le 19/01/2017 ;

Vu, pour la S.A. QUALITY ASSISTANCE, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, reçues au greffe de la cour le 19/07/2017 ;

Entendu la mandataire de Madame D.C. et le conseil de la S.A. QUALITY ASSISTANCE en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 15/09/2017 de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

### **RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL**

Par requête reçue au greffe le 15/07/2016, Madame D.C. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 06/06/2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

### **FONDEMENT :**

#### **1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame D.C. , née le ..., est entrée au service de la S.A. QUALITY ASSISTANCE, en date du 02/10/2000, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée conclu à durée indéterminée et à temps plein pour exercer les fonctions d'analyste.

La S.A. QUALITY ASSISTANCE a notifié à Madame D.C. son congé pour motif grave aux termes d'un courrier recommandé lui envoyé le 11/02/2014 et rédigé en ces termes :

*« Madame,  
Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour motif grave.*

*Cette rupture est effective à partir de ce jour, et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.*

*En date du 10 février 2014, nous avons en effet acquis la connaissance certaine, par constat d'huissier, des faits décrits ci-après. Nous estimons que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.*

*Le 10 février, vous avez effectué des prestations au sein de l'Heureux Abri asbl à Momignies dans le cadre de votre certificat d'aptitude pédagogique alors que vous étiez couverte par un certificat médical, pour la période du 04 février au 14 février 2014. L'exercice de cette activité, en période de maladie, démontre le caractère fallacieux et la fausseté de votre incapacité de travail et, est en outre, de nature à ralentir et retarder votre guérison.*

*Par le passé, nous avons déjà attiré votre attention sur le nombre considérable d'incapacités de travail sollicitées, pour la plupart documentés mais dont la soudaineté et les difficultés pour obtenir un justificatif posaient question.*

*Vous n'ignorez pas la charge de travail du service duquel vous dépendez et les difficultés qu'engendrent tant pour l'entreprise que pour vos collègues des absences récurrentes au pied levé. Cette situation a d'ailleurs déjà été dénoncée lors d'entretiens de sensibilisation avec votre supérieur hiérarchique direct et la direction. Lors de ces mêmes entretiens, nous avons également mis en lumière qu'outre un taux d'absentéisme largement supérieur à la moyenne de l'entreprise, vous utilisiez vos congés éducation à des fins récréatives (ex ; vacances à l'étranger en octobre 2012).*

*Les faits constatés ce 10 février confirment et renforcent l'attitude non professionnelle qui est la vôtre. Cette attitude rompt la confiance que nous vous accordions et empêche définitivement la poursuite de toute relation de travail.*

*(...) ».*

Madame D.C. n'a pas contesté la réalité des faits qui lui sont reprochés mais bien la gravité qu'y attache la S.A. QUALITY ASSISTANCE.

Faute pour cette dernière de réserver suite aux prétentions formulées par Madame D.C. , celle-ci se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Rétroactes de la procédure**

Par requête contradictoire déposée le 2/2/2015 au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, Madame D.C. a postulé la condamnation de la S.A. QUALITY ASSISTANCE au paiement :

- de 247,33 € à titre de prime de fin d'année 2014 ;
- de 51.964,85 € à titre d'indemnité de rupture ;
- des intérêts, légaux puis judiciaires, calculés sur ces sommes.

Elle sollicitait également la condamnation de la S.A. QUALITY ASSISTANCE à délivrer la fiche de salaire relative à la prime de fin d'année 2014 et à l'indemnité de rupture, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour et par document manquant, due à dater du 9<sup>ème</sup> jour suivant la signification du jugement à intervenir.

Par jugement prononcé le 06/06/2016, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi a déclaré la demande de Madame D.C. recevable mais non fondée.

Il a considéré que si les symptômes de burn-out empêchaient Madame D.C. d'assumer ses prestations professionnelles, ils l'auraient, également empêchée de disposer de la concentration nécessaire à la préparation et à la réalisation de son stage entamé le 10/02/2014.

Le tribunal en conclut qu'en accomplissant les tâches liées à son stage du 10/02/2014, Madame D.C. a retardé sa guérison, légitimant, par conséquent, le congé pour motif grave signifié le 11/02/2014.

Madame D.C. interjeta appel de ce jugement.

## **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE**

Madame D.C. ne conteste pas avoir été présente au sein de l'ASBL L'HEUREUX ABRI en date du 10 février 2014, dans le cadre du stage faisant partie intégrante de son Certificat d'Aptitude Pédagogique. La S.A. QUALITY ASSISTANCE était d'ailleurs parfaitement au courant de ce stage pour lequel elle bénéficiait de jours de congé-éducation fixés, en accord avec son employeur, les lundis 6 janvier 2014, 13 janvier 2014, 20 janvier 2014, 27 janvier 2014, 3 février 2014, 10 février 2014 et 17 février 2014, ce stage s'effectuant à raison de 5 heures de cours donnés par elle les lundis matins au sein de l'ASBL en question.

Elle conteste que sa présence à ce stage, le 10 février 2014, alors qu'elle était en incapacité de travail, révélerait la fausseté de son incapacité et serait, en outre de nature à retarder sa guérison.

En effet, fait valoir Madame D.C. , son incapacité de travail consistait en un burn-out lié à des problèmes professionnels, ce qui constitue une affection d'ordre psychologique ne contre-indiquant nullement l'exercice d'une autre activité non seulement autorisée par son médecin-traitant, mais aussi encouragée par celui-ci.

Elle estime, ainsi, que c'est à tort que le premier juge a considéré que la participation au stage litigieux était de nature à retarder sa guérison.

Madame D.C. indique, ainsi, que le motif grave n'est pas établi ajoutant qu'il en est d'autant moins ainsi que si son employeur doutait de la réalité de son incapacité de travail, il lui était toujours possible de faire procéder au contrôle de l'incapacité de travail.

Elle fait valoir que le burn-out dont elle souffrait est dûment établi, tant pas son médecin traitant que par son psychologue. Ce burn-out avait déjà justifié une interruption temporaire de travail le 13 novembre 2013, avec un traitement par Wellbutrin, médication spécialement indiquée en cas de dépression ou de burn-out.

Madame D.C. souligne que c'est précisément dans le but l'écarter de l'environnement néfaste de son travail au sein de la S.A. QUALITY ASSISTANCE que son médecin-traitant l'a considérée inapte, tout en estimant que cette incapacité ne l'empêchait pas d'accomplir son stage de 5 heures le 10 février 2014.

Plusieurs attestations de collègues confirment, selon elle, le climat détestable qui régnait au sein de l'entreprise.

Elle fait, ainsi, grief au premier juge de s'être livré à une appréciation médicale en estimant que « *lorsque la burn-out survient, il est le plus souvent radical et rend peu probable la possibilité que le travailleur de se replonger par intermittence dans le milieu professionnel* » alors que s'agissant d'une question purement médicale il ne disposait pas du pouvoir d'apprécier si la participation à un stage prévu dans le cadre du CAP était ou non de nature à retarder la guérison.

Madame D.C. reproche, également, au premier juge d'avoir considéré que « *si les symptômes de burn-out l'empêchaient de prêter dans le cadre professionnel, les mêmes troubles l'auraient empêchée également d'avoir la concentration nécessaire à la préparation et à la réalisation de son stage du 10/02/2014* ».

Or, fait-elle observer, il est généralement admis que le fait pour un employé d'exercer une activité pour elle-même, pendant une période d'incapacité de travail, n'est pas en soi une faute grave et ne revêt ce caractère que si la similitude de l'activité exercée dénie, en fait, la réalité de l'incapacité : tel n'est pas le cas en l'espèce dès lors que l'activité exercée consiste à effectuer un stage dans le cadre de l'obtention du Certificat d'Aptitude Pédagogique tandis que sa fonction professionnelle est celle d'analyste.

Madame D.C. sollicite la réformation du jugement dont appel compte tenu de l'absence de faute grave dans son chef.

#### **POSITION DE LA S.A. QUALITY ASSISTANCE**

La S.A. QUALITY ASSISTANCE souligne :

1. qu'elle était bien évidemment au courant du congé-éducation payé dont bénéficiait Madame D.C. , mais
  - lors des faits litigieux elle était non en congé-éducation mais en absence pour maladie ; étant en incapacité de travail avant son congé-éducation du 10 février 2014, ce jour de congé-éducation était supprimé puisqu'il tombait en période d'incapacité de travail ;
  - Madame D.C. n'a pas informé son employeur qu'elle profiterait de ses absences pour maladie pour effectuer son stage ;
  - Madame D.C. a manifestement profité de ses jours de maladie du mois de février pour préparer les cinq heures de cours qu'elle devait donner le 10 février dans le cadre de son stage ; en effet, outre son absence le 3 février 2014 pour congé-éducation, elle a été couverte par certificat médical à partir du 4 février 2014 ;

2. qu'elle n'aurait rien appris de plus en entendant Madame D.C. avant de la licencier : elle ne comptait pas mettre en cause la maladie invoquée mais lui reproche de s'être gravement exposée en exerçant une activité pour le moins stressante alors qu'elle était malade ;
3. que le fait d'avoir assuré son stage en vue de l'obtention de son certificat d'aptitude pédagogique révèle la fausseté de son incapacité et était de nature à ralentir et retarder sa guérison ; à cet égard, elle s'interroge sur le burn-out invoqué par Madame D.C. , faisant valoir que :
  - Madame DESTERCKE, psychologue - qui indique être sa thérapeute depuis plusieurs années, non pour des problèmes professionnels, mais dans l'optique d'un épanouissement personnel - atteste avoir constaté les indicateurs du burn-out dans une attestation rédigée seulement le 18 avril 2014, soit postérieurement au licenciement de Madame D.C. (pièce 14 du dossier de Madame D.C. ) ;
  - selon les évaluations, la qualité du travail de Madame D.C. était bonne, ce qui démontre qu'elle était opérationnelle au travail et ne présentait pas de problème de mémoire ou de concentration, symptômes révélateurs du burn-out, même si elle manquait de motivation ;
  - Madame D.C. n'établit pas que le burn-out qu'elle invoque était lié à son activité professionnelle, alors que tout porte à croire qu'il est à imputer au surcroît de travail engendré par les études entreprises dans le cadre du crédit-temps ;
  - Madame D.C. était régulièrement absente pour maladie, soit 14,48 jours en 2010, 11,61 jours en 2011, 11,28 jours en 2012, 26,93 jours en 2013 et 9 jours en 2014 (entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 10 février 2014) ; en 2014, outre les 6 jours de congé-éducation et les 9 jours de maladie, elle prendra 4 jours de congé et bénéficiera d'un jour férié, ce qui porte ses jours de prestations effectives à 10 jours au total entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 10 février 2014) ;
  - si son médecin-traitant l'a mise en incapacité de travail depuis le 4 février 2014, c'est à l'égard de toute activité professionnelle ; en attestant avoir diagnostiqué le 4 février 2014 un syndrome de burn-out lié à des problèmes professionnels, ce médecin n'a pu que retranscrire les propres déclarations de Madame D.C. ; son attestation date du 13 février 2014, soit après la rupture de la relation de travail.

Et de conclure que, si Madame D.C. se déclare atteinte de burn-out, elle devait éviter toute activité susceptible de générer du stress, de la pression et du travail supplémentaire ; le stage entrepris était justement de nature intellectuelle et susceptible de générer ou d'aggraver les symptômes du burn-out et, par conséquent, d'aggraver son incapacité et de compromettre sa guérison ;



4. que c'est avec étonnement qu'elle a pris connaissance des attestations de témoins produites par Madame D.C. visant à établir la réalité d'un climat détestable régnant au sein de ses établissements. Elle indique que Madame D.C. affichait une ancienneté de 13 ans et serait sans doute encore à son service si elle n'avait pas été licenciée. La S.A. QUALITY ASSISTANCE ajoute que ces attestations émanent de travailleurs isolés qui ont quitté la société au sein de laquelle ils n'ont manifestement pas réussi à se positionner.

Elle produit de son côté l'attestation d'un sieur BEDORET visant à contredire les témoignages produits par Madame D.C. .

La S.A. QUALITY ASSISTANCE fait valoir que Madame D.C. n'établit pas que le burn-out dont elle fait état serait imputable à la fonction exercée au sein de l'entreprise plutôt qu'à d'autres facteurs et, notamment, à la formation qu'elle suivait parallèlement à son emploi.

En conclusions, la S.A. QUALITY ASSISTANCE considère que l'activité exercée pendant l'incapacité de travail de Madame D.C. était au moins aussi stressante que son activité professionnelle, qu'elle était aussi de nature intellectuelle et qu'elle était susceptible d'établir la fausseté de l'incapacité revendiquée ou, au moins, à retarder sa guérison.

Elle estime que les faits reprochés étaient de nature à ruiner immédiatement et définitivement la confiance entre parties requise pour poursuivre la collaboration professionnelle, de sorte que le congé pour motif grave est justifié.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel.

#### **DISCUSSION – EN DROIT**

#### **OBSERVATION PRELIMINAIRE : SAISINE DE LA COUR DE CEANS EN FONCTION DE L'OBJET DE LA REQUETE D'APPEL :**

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/05/1999, Pas., I, p. 692).

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel constitue une règle d'organisation judiciaire et est, partant, d'ordre public (Cass., 05/01/2006, JT, 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'objet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/03/1999, Pas., I, p. 451 ; Cass., 28/09/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, Madame D.C. querelle le jugement en invoquant uniquement les moyens suivants :

- Elle ne conteste pas avoir effectué un stage consistant à donner 5 heures de cours dans le cadre de son CAP, en date du 10/02/2014 correspondant à une journée de congé-éducation payé alors qu'elle était reconnue en état d'incapacité de travail depuis le 04/02/2014.

Elle fait état d'un burn-out professionnel dont elle atteste de la réalité par la production aux débats de deux certificats d'incapacité de travail rédigés les 13/02/2014 et 08/03/2014 par le Docteur NDONGO ALO'O.

Madame D.C. justifie ce burn-out par le climat détestable régnant au sein de la S.A. QUALITY ASSISTANCE détaillé par les attestations de plusieurs anciens collègues produites au débats.

Elle soutient que si elle n'était pas en mesure d'assurer l'exécution de ses activités professionnelle, par contre les prestations accomplies dans le cadre de son stage n'étaient en rien contre-indiquées au regard de son affection mais, au contraire, même recommandées.

La contestation de Madame D.C. porte, donc, sur le fondement même de la gravité des griefs lui reprochés à l'appui de son licenciement pour motif grave.

Ainsi, il n'est, dès lors, pas contesté en degré d'appel que :

- a) le double délai de 3 jours prévu par l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi du 03/07/778 a été respecté puisque les faits litigieux se sont produits le 10/02/2014 et que la lettre de licenciement pour motif grave a été notifiée par la S.A. QUALITY ASSISTANCE le 11/02/2014 ;
- b) la lettre de rupture pour motif grave est rédigée avec une précision suffisante car elle permet la double vérification exigée à savoir que :
  - Madame D.C. a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
  - le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits-là qui ont contraint la S.A. QUALITY ASSISTANCE à se séparer de Madame D.C. sans préavis ni indemnité.

- I. **Fondement de la requête d'appel**
- I. **1. En ce qui concerne la gravité des faits**
- I. **1. a) Les principes applicables**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 03/07/1978 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 ».*

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 2/2/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T., 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T., 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).
2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T., 1995, p. 281, note C. WANTIEZ).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. DECKERS (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238 ; Cass., 20/11/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

I. **2. Quant au fondement des griefs constitutifs de motif grave reprochés à Madame D.C.**

I. **2. a) Rappel des principes applicables**

En principe, un travailleur en incapacité de travail ne peut pas exercer une activité qu'elle soit accomplie à titre lucratif ou à titre gratuit puisqu'il est, d'une part, reconnu incapable de travailler et que, d'autre part, il bénéficie d'un salaire garanti à charge de son employeur ou d'indemnités d'incapacité de travail allouées par son organisme assureur.

Ce principe doit, toutefois, être nuancé.

Dès lors que l'incapacité de travail est évaluée en relation avec le travail convenu, il est possible que le travailleur, tout en étant reconnu incapable d'effectuer son travail, puisse exécuter un autre travail (lucratif ou non).

En d'autres termes, toute activité ou tout travail réalisé durant la période d'incapacité ne démontre pas (forcément) l'aptitude du travailleur d'exercer le travail convenu (Cass., 08/02/1963, Pas., I, p.653 ; K. DELLA SELVA, « Exercice d'une activité professionnelle complémentaire pendant une période d'incapacité de travail : motif grave ou pas », A.E.B. 4, 17/01/2016, Kluwer, p. 3 et ss).

Très clairement, pour être constitutive d'une faute grave, une activité exercée pendant une période d'incapacité doit revêtir l'une des caractéristiques suivantes :

- soit elle doit violer une clause contractuelle (CT Mons, 03/10/1991, JLMB, 1992, p. 797) ;
- soit elle est de nature à retarder l'échéance de la guérison (CT Mons, 13/10/2000, JTT, 2001, p. 83) ;
- soit elle est, par essence même, révélatrice de l'absence de réalité de l'incapacité de travail et, partant, d'une fraude contractuelle. Tel sera notamment le cas lorsque le travailleur exerce un travail identique à celui accompli professionnellement (CT Liège, 04/02/2002, Chr.D.S., 2003, p. 241) (voyez aussi : M. DAVAGLE, « L'incapacité de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur », Kluwer, 2006, p. 75).

**I. 2. b) Application des principes au cas d'espèce**

En l'espèce, aux termes de la lettre de rupture pour motif grave notifiée à Madame D.C. le 11/02/2014, il lui est reproché d'avoir effectué des prestations le 10/02/2014 (très précisément d'avoir dispensé 5 heures de cours ce jour-là) dans le cadre du cursus conduisant à la délivrance d'un certificat d'aptitude pédagogique pour lequel elle s'était vue reconnaître le bénéfice d'un congé éducation payé alors qu'elle était reconnue en état d'incapacité de travail depuis le 04/02/2014 et ce jusqu'au 14/02/2014.

La S.A. QUALITY ASSISTANCE estime que l'exercice de cette activité, en période de maladie, démontre le caractère fallacieux et la fausseté de son incapacité de travail et, est, en outre, de nature à ralentir et à retarder sa guérison.

Madame D.C. ne partage pas ce point de vue dès lors qu'elle prétend que son incapacité de travail consistait en un syndrome de burn-out lié à des problèmes rencontrés sur son lieu de travail.

Elle ajoute que s'agissant d'une incapacité d'ordre psychologique, conséquence de l'environnement professionnel présent au sein de la société, l'exercice d'autres activités était non seulement autorisé mais également encouragée par son médecin-traitant.

Madame D.C. relève, ainsi que la participation au stage dans le cadre du certificat d'aptitude pédagogique n'était dès lors nullement révélatrice de la fausseté de l'incapacité de travail et encore moins de nature à retarder la guérison, l'isolement étant rarement préconisé en cas de pathologie d'ordre psychologique.

Elle estime que c'est donc, à tort, que le premier juge a considéré que la participation au stage prévu dans le cadre du certificat d'aptitude pédagogique était de nature à retarder la guérison.

Le dossier de Madame D.C. contient plusieurs attestations, visant à décrire le climat détestable régnant au sein de la S.A. QUALITY ASSISTANCE.

Il est évidemment difficile de se prononcer sur la justesse des allégations soutenues par ces témoins (qui ont quitté la société) et ce d'autant que la S.A. QUALITY ASSISTANCE produit également aux débats l'attestation d'un sieur B., directeur des opérations au sein de la S.A. QUALITY ASSISTANCE depuis mars 2014, qui entend relativiser le contenu du témoignage de Monsieur D. particulièrement critique à l'égard du comportement adopté par la S.A. QUALITY ASSISTANCE à l'adresse de Madame D.C. , dénonçant les pressions exercées sur celle-ci et les effets destructeurs sur sa santé qu'elles ont engendrés.

La cour de céans est consciente de la fragilité inhérente à ces témoignages puisque chaque partie verse à l'appui de ses prétentions des attestations au contenu divergent émanant d'auteurs qui entendent y relater leur vécu subjectif pour expliquer leur décision de quitter leur employeur ou, au contraire, sont animés de la volonté de louer les qualités managériales de leur hiérarchie ainsi que le souci de celle-ci de veiller au respect de la législation sociale.

La cour de céans estime que seule l'audition des auteurs d'attestations sous la foi du serment est de nature à garantir la sécurité juridique et ce dans la mesure où elle permet d'une part, d'assurer des confrontations entre ces différents témoins et, d'autre part, à la cour de resituer les témoignages dans leur contexte précis.

Néanmoins, aucune des parties n'a sollicité la tenue d'enquêtes aux fins de décrire l'ambiance régnant au sein des établissements de la S.A. QUALITY ASSISTANCE.

Quoiqu'il en soit, la cour de céans constate, à l'instar du premier juge, que s'il devait être tenu pour acquit que le climat de travail au sein de la S.A. QUALITY ASSISTANCE se serait dégradé, à tout le moins, à partir de la fin de l'année 2010 si on se réfère au témoignage de Monsieur D., force est, toutefois, de constater que Madame D.C. s'est accommodée de cette situation pendant plusieurs années sans formuler la moindre plainte ou entreprendre des initiatives auprès du conseiller en prévention ou encore en quittant la société comme l'ont fait ses collègues, auteurs des attestations produites à l'appui de son dossier.

Bien qu'elle ne s'explique pas sur l'objectif poursuivi en entreprenant, en 2011, sa formation par le biais du congé-éducation, il paraît pour le moins plausible que Madame D.C. envisageait soit une promotion au sein de la même entreprise, soit un reclassement dans un autre emploi (éventuellement dans l'enseignement), soit, encore, l'enseignement en cours du soir.

Le congé-éducation permet au travailleur de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale payée à l'échéance habituelle pendant un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures de présence effective aux cours.

Il s'agit d'un droit pour le travailleur qui est dans les conditions pour pouvoir en bénéficier.

Ce droit est limité à un certain nombre de jours.

La formation entreprise ne peut interférer davantage sur la disponibilité du travailleur sur le plan professionnel (voyez la loi de redressement du 22/01/1985 contenant des dispositions sociales ainsi que l'arrêté royal d'exécution du 23/07/1985 et l'arrêté royal d'extension du champ d'application du 10/11/2001).

Madame D.C. soutient avoir été en burn-out et en apporte pour preuve :

- Le certificat de son médecin traitant du 13/02/2014 qui atteste « *avoir diagnostiqué en date du 04/02/2014 un syndrome de burn-out lié à des problèmes professionnels* » ;
- Le certificat du même médecin du 08/03/2014 qui atteste avoir fait interrompre temporairement le travail à sa patiente le 13/11/2013 pour burn-out.

Elle se serait donc absentée plusieurs jours, depuis le 13/11/2013, pour burn-out, et plus précisément :

- du 13 au 15/11/2013 avec prolongation du 16 au 22/11/2013 ;
- du 8 au 10/01/2014 ;
- du 04 au 14/02/2014.

Or, le burn-out constitue un syndrome d'épuisement professionnel caractérisé par une fatigue physique et psychologique intense, générée par des sentiments d'impuissance et de désespoir (définition du Petit Larousse illustré 2011).

Il est évident que le travailleur ne verse pas dans le burn-out du jour au lendemain mais au contraire sombre progressivement par l'entremise d'un processus de destruction lent et sournois.

Ainsi que le soulignent à juste titre le premier juge et la littérature médicale produite par la S.A. QUALITY ASSISTANCE, lorsque le burn-out survient, il est le plus souvent radical et rend peu probable la possibilité pour le travailleur de se replonger par intermittence dans le milieu professionnel.

Or, si on en croit la thèse soutenue par Madame D.C. et son médecin traitant, ce syndrome aurait été diagnostiqué en novembre 2013 alors qu'elle n'a jamais sollicité la moindre entrevue avec le médecin du travail pour y dénoncer les symptômes dont elle était victime et, ainsi, solliciter une analyse en profondeur des risques psycho-sociaux auxquels elle était confrontée au quotidien.

Pire, même, elle n'a à cette époque (novembre 2013) été reconnue en incapacité de travail que pendant un nombre très limité de jours, situation qui permet de mettre nécessairement en doute le diagnostic posé par son médecin traitant.

La cour de céans ne se livre évidemment pas à une appréciation médicale lorsqu'elle pose pareil constat puisqu'elle se borne à faire référence aux particularités et conséquences générales et habituelles de ce type de maladie, conséquence décrites par la littérature médicale produite aux débats par la S.A. QUALITY ASSISTANCE (pièces 12 et 13 de son dossier) et par le tableau dressé par Madame DESTERCHE, psychologue traitante de Madame D.C. (pièce 14 de son dossier).

Ainsi, les symptômes du burn-out consistent notamment en troubles de la mémoire et de la concentration, fatigue constante, insomnies, douleurs musculaires, dérèglement du système nerveux autonome (pouls, tension, sudation, vertiges), troubles gastriques et intestinaux (voyez l'attestation de Madame DESTERCKE du 18/04/2014).

La cour de céans ne peut manquer de relever, à cet effet, que Madame DESTERCKE précise être la thérapeute de Madame D.C. « *depuis plusieurs années non pour des problèmes professionnels mais dans l'optique d'un épanouissement personnel* » et ajoute « *que sa cliente doit se tenir à l'écart des sources de perturbations graves sur lesquelles elle n'a pas de pouvoir* ».

Il est, ainsi, acquis à la lumière de l'attestation dressée le 18/04/2014 par Madame DESTERCKE que si Madame D.C. a vécu des épisodes de souffrance qui ont pu justifier la prise d'une médication indiquée pour les dépressions (en l'espèce le WELLBUTRIN à partir du 18/11/2013), son « mal-être » ne peut être liée à des problèmes exclusivement vécus sur le plan professionnel puisqu'elle a rapidement repris le travail après une dizaine de jours d'incapacité de travail en novembre 2013.

En l'espèce, les études entreprises par Madame D.C. correspondent à une formation d'ordre intellectuel qui comporte notamment des stages consistant en heures de cours.

Ce type de stage est indiscutablement générateur de stress et implique de nombreuses heures de concentration et de préparation.

Il apparaît comme certain que Madame D.C. a, non seulement, consacré sa période d'incapacité de travail, prenant cours le 04/02/2014, notamment à la préparation des 5 heures de cours qu'elle devait dispenser le 10/02/2014, mais qu'elle a aussi été en mesure de donner les 5 heures de cours dans le cadre de son stage, à la date du 10/02/2014, et ce nonobstant l'état d'épuisement physique et psychologique dont elle prétend avoir été victime.

En effet, elle a bénéficié de 6 jours de congé éducation en janvier et février 2014 et est tombée malade le lendemain du premier jour de congé éducation, soit le 04/02/2014.

Madame D.C. s'est donc absentée pour maladie alors qu'elle savait qu'elle devait se soumettre à un stage le 10 février, ce qui lui permettait de mettre à profit sa période de maladie pour préparer son stage.

Les circonstances étaient nécessairement génératrices de stress, de pression et de travail intellectuel à effectuer pendant sa maladie.



A cet égard, c'est à juste titre que le premier juge a estimé que si les symptômes du burn-out empêchaient Madame D.C. de prester dans le cadre professionnel, les mêmes troubles l'auraient aussi empêchée d'avoir la concentration nécessaire à la préparation et à la réalisation de son stage du 10 février 2014.

En d'autres termes, si elle n'était pas en mesure d'assurer ses prestations professionnelles, elle ne devait pas non plus être à même d'exécuter son stage.

Dans ce contexte précis, il faut admettre que l'activité qu'a exercée Madame D.C. pendant la suspension de l'exécution de son contrat de travail en raison de son incapacité était manifestement révélatrice de la fausseté de son incapacité et/ou était, en outre, de nature à retarder l'échéance de sa guérison, violant, ainsi, le principe général d'exécution de bonne foi du contrat avenant entre les parties.

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que les faits reprochés à Madame D.C. étaient constitutifs de motif grave.

L'appel de Madame D.C. est non fondé.

## II. Quant aux dépens.

Madame D.C. sollicite que l'indemnité de procédure pour les deux instances soient limités au montant minimum sur base de la motivation suivante :

- sa défense est assurée par un « délégué syndical », porteur de procuration au sens de l'article 728 du Code judiciaire ;
- l'article 508/1 du Code judiciaire stipule que « *pour l'application du présent livre, il faut entendre par : aide juridique de deuxième ligne : l'aide juridique accordée à une personne physique sous la forme d'un avis juridique circonstancié ou l'assistance juridique dans le cadre ou non d'une procédure ou l'assistance dans le cadre d'un procès y compris la représentation au sens de l'article 728* » ;
- l'article 1022 du Code judiciaire alinéa 4 stipule que « si la partie succombant bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation financière manifestement déraisonnable ... ».

La cour de céans ne partage pas la thèse soutenue par Madame D.C. .

L'article 1022 du Code judiciaire, relatif à l'indemnité de procédure, énonce en son alinéa 4 que « *si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Le juge motive spécialement sa décision sur ce point* ».

A l'instar des judicieuses réflexions nourries à ce sujet par F. LAMBINET, la cour de céans considère que l'aide juridique de deuxième ligne dont question à l'article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire ne vise en effet que les prestations évoquées à l'article 508/1, 2° (en l'occurrence « l'assistance dans le cadre d'un procès, y compris la représentation du justiciable ») lorsqu'elles sont réalisées sous le bénéfice de la gratuité totale ou partielle conformément notamment à l'article 508/13 du Code judiciaire, en vertu duquel l'aide juridique de deuxième ligne peut être partiellement ou entièrement gratuite pour les personnes dont les ressources sont insuffisantes ou pour les personnes y assimilées, le Roi déterminant par arrêté délibéré en conseil des ministres le montant de ces ressources, les pièces justificatives à produire ainsi que les personnes assimilées à celles dont les ressources sont insuffisantes. En effet, la définition de l'aide juridique de deuxième ligne au sens de l'article 1022, alinéa 4 du Code judiciaire ne se borne pas au seul article 508/1° (relatif aux formes que peut prendre l'aide juridique de deuxième ligne en termes de prestations), mais à l'ensemble du Livre III/bis de la deuxième partie du Code judiciaire, qui contient notamment des exigences en termes de ressources du (candidat) bénéficiaire de l'aide juridique en question. (voyez : F. LAMBINET, « La partie représentée devant le tribunal du travail par un délégué syndical peut-elle prétendre à la réduction du montant de l'indemnité de procédure ? », BJS, 11/2016, p. 573).

La thèse de Madame D.C. heurte, en outre, le souhait du législateur qui était, lors de l'adoption de la loi du 21/04/2007 relative à la répétition des frais et honoraires d'avocat, de « préserver l'accès à la justice des plus faibles » (Doc. Parl., Ch. Repr. sess. ord. 2006-2007, n°51-2891/002, p.5).

Ce n'est évidemment pas parce qu'un justiciable est affilié auprès d'un syndicat et qu'il mandate celui-ci pour le représenter devant les juridictions du travail qu'il est nécessairement indigent.

L'appel de Madame D.C. est non fondé quant à ce.

Il s'impose, partant, de condamner Madame D.C. à l'indemnité de procédure fixée à son montant de base, soit la somme de 3.000€.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne Madame D.C. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par la S.A. QUALITY ASSISTANCE à la somme de 3.000€ étant l'indemnité de procédure de base ;

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,

Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,

Raymond AUBRY, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :

Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 20 octobre 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,