



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 NOVEMBRE 2019.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 18/728/A

Rép: 19/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Monsieur Giuseppe B

Partie demanderesse comparaissant par Maître Stéphane ROBIDA, avocat à BONCELLES.

CONTRE :

SA ETABLISSEMENTS J. WUST inscrite à la BCE sous le numéro 0402.443.595.

Ayant son siège à 4890 THIMISTER-CLERMONT, rue Grondal, n° 14.

Partie défenderesse comparaissant par Maître Michel STRONGYLOS, avocat à LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 18/728/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 24 octobre 2018, les conclusions et dossiers des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 25 septembre 2019 ;

VU la pièce de la partie demanderesse reçue au greffe le 26 septembre 2019 et le dossier complémentaire déposé par la partie défenderesse le 22 octobre 2019.

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

En vertu de l'article 769 §2 du Code judiciaire, le tribunal a autorisé les parties à déposer au greffe le dossier concernant les notifications de chômage économique et ce pour le 23 octobre 2019. La clôture des débats a, dès lors, eu lieu à cette date.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur B est entré au service de la S.A WUST le 29 mai 2017 suivant un contrat à durée indéterminée et à temps plein, non produit.

L'entreprise connaît régulièrement du chômage économique.

Il résulte des rapports journaliers produits par la défenderesse dans son dossier complémentaire (p. 4) que Monsieur B a été mis en chômage les 14,15 et 16 mai, puis du 22 au 31 mai ainsi que le 4 juin.

Le vendredi 1^{er} juin 2018. Monsieur B. téléphone au responsable de la main d'œuvre de la société, Monsieur H. pour s'assurer qu'il n'y aurait pas de travail pour lui les 5 et 6 juin 2018, ayant commandé du béton pour des travaux privés.

Monsieur H. lui aurait dit qu'il ne pouvait pas être sûr et qu'il pourrait être rappelé par le chef d'équipe.

Le lundi 4 juin 2018 à 20 h, Monsieur P. l'aurait prévenu qu'il devait reprendre le travail le 5 juin, car les pierres attendues pour la fin de la semaine précédente étaient enfin arrivées.

Monsieur B. lui aurait dit qu'il était malade.

Le 5 juin 2018, Madame C, chef de service des ressources humaines de la S.A. WUST lui adresse le courrier recommandé suivant ;

"Nous avons constaté que vous ne vous êtes pas présenté au travail ce 5 juin 2018. En effet, votre Chef d'Equipe vous a contacté afin que vous repreniez le travail ce mardi.

Nous n'avons jusqu'à présent reçu aucune justification écrite de votre absence.

Dans le cas où votre absence n'est pas imputable à une incapacité de travail, nous vous prions de nous communiquer le motif de votre absence dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la présente et le cas échéant, de reprendre le travail.

En cas d'incapacité de travail, nous vous prions également de justifier votre absence. En effet, en vertu de l'article 27 du Règlement de Travail, il vous incombe de nous délivrer une attestation médicale dans les deux jours ouvrables.

Nous vous prions donc de nous faire parvenir, dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la présente, une attestation médicale mentionnant la date présumée de votre incapacité de travail.

A défaut de réponse de votre part à la présente, nous nous verrons obligés de prendre les mesures adéquates et, le cas échéant, de conclure de votre attitude que vous avez l'intention de rompre votre contrat..." (p. 1 de son dossier).

Monsieur B. répond par fax du 7 juin 2018 (p. 2 du même dossier) :

"Mon chef d'équipe, Marc P. m'a prévenu le lundi 04/06/18 à **20 h !!** Pour venir travailler le lendemain. allant demander vendredi 01/06/18 à Phillippe H. , s'il y avait du travail Lundi ou Mardi. Il m'a répondu que non, j'ai donc commandé du béton pour mardi et étant prévenu beaucoup trop tard, je n'ai pas pu décommander mon béton.
Merci pour votre compréhension." (sic)

Le 12 juin 2018, Madame C. , lui adresse un courrier recommandé en ces termes (p. 3 du même dossier) :

"En date du 5 juin 2018, nous vous avons adressé un courrier recommandé vous priant de justifier votre absence dans les plus bref délai. En effet, votre Chef d'Equipe vous avait demandé de reprendre le travail à partir du 5 juin 2018.

En date du 7 juin 2018, vous nous avez envoyé un fax dans lequel vous invoquez le fait que vous ne savez pas vous rendre sur chantier car vous aviez commandé du béton pour la journée du mardi 5 juin 2018. Veuillez noter que ce justificatif ne constitue pas un motif d'absence valable. Depuis le 5 juin 2018, nous sommes donc sans nouvelle de votre part.

Nous nous voyons donc obligés de déduire de votre attitude que vous ne souhaitez plus poursuivre le contrat de travail qui nous lie et constatons que vous avez rompu celui-ci en date du 13 juin 2018.

Vous ne faites par conséquent plus partie de notre personnel à partir de cette date..."

Le C4 mentionne "sortie volontaire" au 13 juin 2018 (p. 5 du même dossier).

Monsieur B a immédiatement contesté cette rupture par courrier de son organisation syndicale du 26 juin 2018.

D'un compte rendu de réunion du 14 juin 2018, entre Madame C (CU), Monsieur H (PHE) et Monsieur P. (MPA), il résulte que :

"MPA confirme que Messieurs Giuseppe B. et Alain F. donnent une mauvaise image de l'équipe PAILHE en général....

Ils ont en effet été vu au moins une fois en train de fumer une cigarette en cachette alors que les autres membres du personnel présent sur chantier pensaient qu'ils étaient en train de travailler.

Historique des demandes de reprise de travail émanant de MPA à Alain F. et Giuseppe B.

Jeudi 31 mai 2018 à 9h07, PHE envoie un sms à MPA pour lui demander de reprendre le travail sur le chantier de l'académie de musique d'Eupen à 3 personnes dès le vendredi 1^{er} juin 2018 pour la maçonnerie de pierres.

Cependant, les pierres ont été livrées avec retard et l'ont été le lundi 4 juin 2018 fin de journée → toute l'équipe a donc été mise en chômage économique le lundi 4 juin 2018.

Dès que MPA a su quand les pierres seraient livrées, il a convoqué par téléphone A. V. (AVA) dès le lundi 4 juin 2018 matin pour lui demander de reprendre le travail le mardi 5 juin 2018. AVA n'a pas répondu et MPA lui a laissé un message. AVA lui a retéléphoné le soir vers 19h pour l'informer qu'il ne pourrait pas venir le lendemain parce qu'il était malade → MPA a alors téléphoné à G. B. qui lui a répondu directement qu'il ne pourrait pas venir le lendemain car il était malade et il a raccroché tout au vite (sic) sans même dire au revoir → MPA a alors téléphoné à A. F.

→ MPA et son fils sont volontaires pour travailler et ne souhaitent pas de problème

→ MPA n'a plus besoin d'eux pour les travaux d'Eupen car A. V. est revenu de maladie et G. L. est venu renforcer l'équipe en l'absence de Messieurs F. et B. (p. 4 du dossier W.).

2. DEMANDE

Monsieur B estime que la S.A WUST s'est prévalué à tort d'un acte équipollent à rupture et réclame, à titre d'indemnité, une somme brute de 5.097,92 € équivalente à 8 semaines de rémunération, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 13 juin 2018 et des dépens.

Cette réclamation n'est pas contestée dans son montant.

LA S.A. Ets J. WUST maintient sa position et considère que Monsieur B a abandonné son poste, manifestant ainsi sa volonté de ne pas poursuivre les relations de travail.

S'il y a lieu, il demande au Tribunal de requalifier l'attitude de Monsieur B en faute grave, justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.

3. DISCUSSION

Il résulte du courrier de l'ONEM à la FGTB, du 3 août 2018, déposé par Monsieur B, que celui-ci "est couvert par des notifications prévisionnelles de chômage économique de son employeur Ets Jean Wust SA à Thimister : du 09/04/2018 au 04/05/2018, du 14/05/2018 au 08/06/2018 et du 18/06/2018 au 10/08/2018. Il est déclaré en 1^{er} jour effectif au 14/05/2018 et au 04/06/2018." (dossier complémentaire).

Monsieur H confirme par ailleurs que Monsieur B l'a contacté le vendredi 1^{er} juin 2018 pour s'enquérir du travail qu'il y aurait éventuellement pour lui les lundi et mardi suivants, en lui expliquant qu'il avait commandé du béton (p. 6 du dossier WUST).

Monsieur H lui aurait dit qu'il "restait en disponibilité et susceptible d'être appelé par son chef d'équipe".

Le compte rendu de la réunion du 14 juin 2018 confirme également que Monsieur B qui a été mis en chômage économique, comme toute l'équipe, le lundi 5 juin 2018, n'a été prévenu de ce qu'il devait reprendre le travail le 6 juin 2018, qu'en toute fin de journée, après la défection de Monsieur V, d'abord appelé (le matin) et qui n'a répondu que vers 17h.

Ce même compte rendu confirme par ailleurs que "MPA n'a plus besoin d'eux pour les travaux d'Eupen".

A la réception de la lettre recommandée du 5 juin 2018, Monsieur E a répondu le 7 juin 2018, soit dans les deux jours ouvrables comme demandé, en expliquant son absence même si, aux yeux de son employeur, cette explication ne peut constituer une justification de cette absence.

Le dossier des parties ne comporte aucune réponse à ce fax, aucun appel (il n'en est pas non plus allégué), aucun avertissement, aucune mise en demeure d'avoir à reprendre le travail avant le courrier du 13 juin 2018, alors que, par ailleurs, le compte rendu cité plus haut indique qu'on n'avait plus besoin de lui à Eupen. Il n'est pas non plus allégué que d'autres chantiers seraient en cours, nécessitant la présence de Monsieur B.

"L'acte équipollent à rupture est celui par lequel une partie au contrat manifeste sa volonté de ne plus respecter les éléments essentiels du contrat de travail et qui, de ce fait, se rend responsable d'un acte qui équivaut à une rupture de contrat de travail" (P. CRAHAY, "l'acte équipollent à rupture", in Le contrat de travail : formation, exécution, dissolution, pp 99-122).

Que l'acte équipollent à rupture peut consister soit en la non-exécution d'une obligation avec l'intention de rompre le contrat soit en la modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail.

Il appartient au juge du fond de se prononcer souverainement sur la question de fait qui consiste à dire si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de rompre le contrat (Cass.

26 février 1900, Chron. D.S. 1990, p.273), cette volonté devant être appréciée en vertu des circonstances de fait propres à l'espèce (C.T. Bruxelles, 1^{er} juin 1979, J.T.T., 1980, p. 143).

En effet, l'inexécution fautive d'un contrat de travail ne peut être considérée comme un acte équivalent à rupture que si la partie qui s'en rend coupable a l'intention persistante de ne plus exécuter entièrement ou partiellement le contrat et donc de le rompre (voir notamment C.T. Liège, 6 novembre 2015, J.T.T 2016, p. 45).

La partie à un contrat de travail qui estime être libérée de son obligation d'exécuter ledit contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant, d'y mettre fin, a, conformément au second alinéa de l'article 1315 du code civil, l'obligation de prouver cette volonté de l'autre partie (Cass. 22 octobre 2012, J.T.T 2013, p. 85).

Des absences injustifiées, même de longue durée, il ne peut être déduit que le travailleur avait la volonté de mettre fin au contrat (voir C.T. Mons, 25 novembre 1996, Chron. D.S. 2001, p. 539 ou C.T. Bruxelles, 5 octobre 1998, ibidem, p. 470).

"La partie qui invoque le manquement de l'autre partie découlant du contrat de travail pour conclure à la rupture irrégulière de ce contrat doit préalablement mettre la partie défaillante en demeure" (voir notamment C.T. Liège, 27 mars 2000, Chron. D.S. 2001, p. 557).

Dans les circonstances de l'espèce, en raison du chômage économique en vigueur dans l'entreprise et à défaut de mise en demeure d'avoir à reprendre le travail un jour précis, il ne peut être sérieusement soutenu que Monsieur B aurait manifesté sans équivoque son intention de rompre les relations contractuelles en ne se présentant plus au travail.

Pour les mêmes raisons, compte tenu du caractère ambigu du courrier du 5 juin 2017 ("nous vous prions de nous communiquer le motif de votre absence dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la présente et le cas échéant, de reprendre le travail.), du défaut de réponse immédiate au fax du 7 juin 2017 pour contester la justification alléguée de l'absence et de mise en demeure d'avoir à reprendre le travail, alors même que sa présence sur le chantier d'Eupen n'était plus jugée nécessaire et qu'il n'est pas établi qu'elle aurait été requise sur d'autres chantiers, l'absence de Monsieur B ne peut être considérée comme une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement immédiat.

Sa réclamation, dont le montant n'est pas contesté, doit donc être accueillie.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur, pour les causes sus-énoncées, 5.097,92 € augmentée des intérêts au taux légal depuis le 13 juin 2018 et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Condamne la défenderesse aux dépens, liquidés à la somme 1.100 € (soit 1.080 € d'indemnité de procédure et 20 € de contribution au fonds d'aide juridique).

L'exécution provisoire est de droit.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,
qui ont participé au délibéré,

G. RASKIN

G. NISIN

B. WASTIAU

et prononcé **PAR ANTICIPATION** en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 20 NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Juge,

Le Greffier délégué,

G. RASKIN

N. FRANCOEUR