



Copie

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

N° d'ordre

5993

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

Je
€
JGR

Numéro du répertoire

2018/1916

R.G. Trib. Trav.

RG 16/4747/A

Date du prononcé

12 octobre 2018

Numéro du rôle

2017/AL/588

En cause de :

HABITAT CONSTRUCTION
RENOVATION SPRL
C/
A

Cour du travail de Liège

Division Liège

chambre 3 E

Arrêt

+ CONTRAT DE TRAVAIL – constat d'inaptitude médicale permanente à effectuer le travail convenu – constat d'abandon d'emploi : requiert une mise en demeure préalable adressée par l'employeur au travailleur pour que soit établie la volonté de ce dernier de mettre fin à la relation de travail – arriérés de rémunération – appel téméraire et vexatoire : critère de l'exercice fautif du droit d'appel excédant manifestement l'usage normal de ce droit par un employeur normalement prudent et raisonnable.

COVER 01-00001253536-0001-0018-01-01-1



EN CAUSE DE:

La SPRL HABITAT CONSTRUCTION RENOVATION, dont le siège social est établi à 4040 HERSTAL, Rue Emile Muraille, 291/R, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0437.468.812,

Partie appelante, représentée par Maître Xavier RAEPSAET, avocat, qui se substitue à Maître Christophe BODSON, avocat à 4040 HERSTAL, Large voie, 226

CONTRE :

Madame A

Partie intimée, représentée par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, Quai des Ardennes, 7

I. LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne ressort d'aucun des dossiers produits aux débats que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel, régulier en la forme, doit être déclaré recevable.

II. L'OBJET DU LITIGE – EN SYNTHÈSE.

1. **Madame A** (ci-après: "Madame A" ou "l'intéressée" ou encore "l'intimée") poursuit, à charge de son ex-employeur, la **SPRL HABITAT CONSTRUCTION RENOVATION** (ci-après: "la société HCR" ou "l'employeur" ou encore "l'appelante") le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à hauteur d'une somme de 7.428,46 € correspondant à 3 mois et 2 semaines de rémunération, ainsi que le paiement de la prime de fin d'année (925 € brut) et le pécule de vacances de sortie (3.544,86 € brut).
2. Elle fonde cette demande sur la circonstance qu'alors qu'elle avait produit auprès de son employeur un certificat médical constatant son inaptitude permanente et définitive à effectuer le travail convenu au sein de cette entreprise pour initier une procédure de reclassement, celui-ci a, à tort, constaté un abandon d'emploi de sa part en arguant qu'elle l'aurait laissé sans aucune nouvelle pendant trois mois après l'envoi de son premier certificat médical d'incapacité de travail.



3. Le jugement dont appel, prononcé sur opposition de la société HCR au jugement qui l'avait condamnée par défaut au paiement des sommes précitées a confirmé cette condamnation.

Celle-ci a été motivée par la circonstance que l'employeur n'a adressé à l'intéressée aucune mise en demeure, par la voie recommandée, de justifier la prolongation de son incapacité de travail – alors qu'il savait pertinemment que celle-ci présentait un problème de santé et avait initié une procédure de reconnaissance d'incapacité permanente et définitive – de sorte que la société HCR est restée en défaut d'établir la volonté de Madame A de mettre, par son absence, fin au contrat de travail.

Les premiers juges en ont déduit qu'en délivrant, le 5 septembre 2014, un certificat de travail-certificat de chômage C4 mentionnant un abandon d'emploi de l'intéressée depuis le 12 janvier 2014, la société HCR devait être considérée comme étant l'auteur de cette rupture irrégulière du contrat de travail, justifiant par là que l'indemnité de rupture, la prime de fin d'année et le pécule de vacances soient mis à sa charge.

4. Ne pouvant se satisfaire de ce jugement, la société HCR en a interjeté appel en faisant valoir les cinq moyens d'appel suivants:
- 4.1. Aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due à l'intéressée dès lors que c'est elle qui a décidé de quitter son emploi en se faisant passer pour inapte à travailler au sein de cette entreprise.
- 4.2. Madame A a "attendu" de ne plus être en "repos post-accouchement" pour introduire la procédure d'inaptitude au travail, sachant que jusque là, elle était "protégée" par son congé de maternité.¹
- 4.3. Il est établi qu'elle n'a plus envoyé de certificat médical à son employeur qui a dès lors considéré qu'elle ne désirait plus venir travailler et n'a pas respecté ses obligations.
- 4.4. La prime de fin d'année postulée pour l'année 2011² ne lui est due qu'à concurrence des mois réellement prestés durant cette année et non pendant ses 8 mois d'incapacité de travail, soit à hauteur d'une somme brute de 616,66 € (correspondant à une somme nette de 309,50 €) et non la somme brute de 925 € allouée à tort par les premiers juges.
- 4.5. Ayant été malade pendant plus d'un an, elle n'a pas droit au pécule de sortie.

¹ Les guillemets apposés dans cette phrase l'ont été par le conseil de la société HCR dans sa requête d'appel.

² sic. Or la demande de Madame A porte sur la prime de fin d'année 2014.



III. L'EXPOSE CHRONOLOGIQUE DES FAITS – UNE SYNTHÈSE EN 10 POINTS.

1. Madame A est ingénieur et a été engagée en cette qualité le 26 juin 2012 par la société HCR dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée avec un salaire mensuel brut de 1.850 €.
2. Dans le cours de leurs relations professionnelles, une procédure antérieure a opposé les parties, l'intéressée s'étant vue contrainte d'assigner son employeur devant les juridictions du travail en raison d'arriérés récurrents dans le paiement de sa rémunération.
 2. 1. Un premier jugement prononcé par défaut le 24 janvier 2014 a condamné son employeur au paiement de la totalité des arriérés de rémunération qu'elle postulait pour les mois de mars à juin 2013 à hauteur d'une somme brute d'un total de 5.734,93 €, outre le remboursement de frais divers et d'avantages acquis en vertu de la convention à hauteur d'une somme totale nette de 607,11 €.

Il n'est pas contesté que l'avocat de Madame A s'est vu dans l'obligation de procéder à la signification de ce jugement.

2. 2. Le conseil de la société HCR a fait opposition et déposé, à l'audience du 17 octobre 2014 à laquelle la cause a été fixée pour plaidoiries une note par laquelle elle se reconnaissait redevable de l'intégralité des arriérés de rémunération des mois de mars à juin 2013 (à l'exception de la somme de 440,48 € postulée à titre de repos compensatoire) ainsi que des bonus à l'emploi et des frais de déplacement.

Une contestation avait entre-temps surgi quant à l'état d'incapacité de travail de l'intéressée depuis le mois de janvier 2014, que les premiers juges ont cru pouvoir résoudre par le biais d'une médiation qu'ils ont ordonnée par jugement du 24 octobre 2014, mais dont il est acquis aux débats qu'elle n'a pas abouti.

3. Il ressort du dossier produit aux débats par le conseil de Madame A qu'après son congé de maternité, l'intéressée fut reconnue en incapacité de travail et entreprit les démarches afin de faire reconnaître son inaptitude permanente et définitive au travail au sein de la société HCR.
 3. 1. Un premier formulaire d'évaluation de santé fut établi le 7 janvier 2014 sur la base de l'arrêté royal du 28 mai 2003 par le conseiller en prévention-médecin du travail du Service de Prévention et de Médecine du travail, qui attesta que l'intéressée était définitivement inapte au travail dans l'entreprise exploitée par la société HCR.
 3. 2. Le 25 mars 2014, Madame A fit dresser un certificat médical par son médecin traitant constatant son inaptitude permanente et définitive à exécuter le travail convenu au sein de la société HCR, certificat médical sur foi duquel elle avisa officiellement son employeur, le 27 mars 2014, de son souhait de bénéficier d'une procédure de reclassement conforme aux dispositions de l'article 39 de l'arrêté royal précité.



3. 3. Un nouveau formulaire d'évaluation de santé fut dressé par le SPMT le 15 avril 2014 qui confirma l'inaptitude définitive de l'intéressée à travailler au sein de la société HCR. Elle demanda alors à son employeur de lui délivrer un C4 actant la fin du contrat de travail pour cause médicale, ce que ce dernier refusa de faire.

Madame A se tourna alors vers son organisation syndicale, qui mit la société HCR en demeure de lui délivrer le formulaire C4 pour cause de force majeure médicale.

4. L'employeur ne réagit finalement à ce courrier, et seulement après que le SECTA eut dû recourir à l'intervention de l'ONem à cet effet, que par la remise d'un C4 établi le 5 septembre 2014 mentionnant comme motif précis du chômage un "abandon volontaire de travail depuis le 12 janvier 2014 par non remise de certificat après le 12 janvier 2014."

5. Par courrier du 22 septembre 2014, le SETCA contesta comme suit la date de fin d'occupation mentionnée de la sorte sur le document C4 délivré par la société HCR à son affiliée:

5. 1. "Pour rappel, Madame A a été vue une première fois par le médecin du travail le 7 janvier 2014. Comme vous l'ont indiqué nos collègues du SETCA, cette procédure n'était pas valable puisque notre affiliée était toujours en incapacité de travail, son contrat étant suspendu. L'arrêté royal du 28 mai 2003 précise que la décision du médecin du travail est valable à condition qu'elle soit prise hors période de suspension du contrat de travail.

Dès lors une nouvelle procédure de reclassement avait été mise en place, Madame A ayant finalement obtenu la force majeure médicale le 15 avril 2014, date de fin de son occupation. Merci de lui délivrer un formulaire C4 reprenant cette date de fin et comme motif: "*la force majeure médicale*".

5. 2. Ce courrier se terminait par une mise en demeure explicite de l'employeur de respecter ses obligations, rédigée comme suit:

"Dans le cas contraire ou si vous maintenez le document précédemment fourni mentionnant que le contrat s'est terminé le 12 janvier 2014 suite à une non remise de certificat passé cette date, nous contesterons formellement ce C4 et vous réclamerons le paiement de son indemnité compensatoire de préavis.

En vertu de la jurisprudence actuelle, lorsqu'un employeur veut licencier un travailleur pour cause d'absence injustifiée, il doit préalablement lui envoyer un recommandé dans lequel il le somme de justifier le plus rapidement possible son absence et, à défaut, l'employeur peut à ce moment rompre le contrat de travail.

Dans le cas d'espèce, aucun recommandé n'a été adressé à Madame A. Ce motif de licenciement n'est donc pas valable."



6. Dès le lendemain, la gérante de la société HCR, réserva la réponse suivante à la mise en demeure dont question ci-dessus:
- "Madame A a été voir son médecin le 7 janvier 2014 pour se faire reconnaître invalide à travailler au sein de notre entreprise.
- Ce certificat n'est pas valable puisqu'elle était sous certificat médical jusqu'au 12 janvier 2014 pour lequel aucune prolongation n'est intervenue.
- Ce n'est que le 15 avril 2014 qu'elle est retournée voir le médecin suivant les documents remis par l'ONEm lors de sa visite courant du mois de septembre.
- Il est clair que sans justificatif pendant 3 mois (absence volontaire), le contrat est rompu à la date de son dernier certificat médical à ses torts."
7. Les parties campèrent ensuite sur leurs positions respectives, Madame A insistant par le biais de son organisation syndicale pour obtenir paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, et la société HCR proposant au SETCA "d'inviter son affiliée à rechercher du travail plutôt que d'obtenir un C4 de complaisance."
8. C'est dans ces conditions que fut introduite la seconde procédure judiciaire, initiée par requête du 19 décembre 2014.
- En date du 15 janvier 2016, le tribunal du travail de Liège a prononcé, à nouveau par défaut, un jugement condamnant la société HCR au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'à la prime de fin d'année 2014 au prorata de l'occupation de l'intéressée durant celle-ci et au pécule de vacances de sortie.
- Ce jugement a motivé sa décision par le fait que faute d'avoir mis Madame A en demeure de reprendre son travail ou de justifier la prolongation de son incapacité de travail, l'employeur n'apportait pas la démonstration de ce que celle-ci aurait volontairement abandonné son emploi, de sorte qu'il devait être considéré comme l'auteur de cette rupture irrégulière du contrat de travail et était donc débiteur envers elle de l'indemnité de rupture.
9. La société HCR a fait opposition à ce jugement en date du 20 juillet 2016. La recevabilité de cette opposition a été contestée en instance, mais ne l'est plus actuellement. Le jugement dont appel, prononcé le 29 juin 2017, a confirmé, pour les mêmes motifs que ceux relevés ci-dessus, la condamnation de ladite société au paiement à l'intéressée de l'indemnité compensatoire de préavis, de la prime de fin d'année et du pécule de vacances de sortie, à hauteur des sommes précisées plus haut.
10. La société HCR en a interjeté appel par requête déposée le 10 octobre 2017 au greffe de la cour, en soutenant que l'intéressée aurait bel et bien été mise en demeure de reprendre le travail et qu'il convenait dès lors de la tenir pour pleinement responsable de la rupture du contrat de travail en raison de son abandon d'emploi.



IV. LA DECISION DE LA COUR.

1. Sur l'indemnité compensatoire de préavis.

1. 1. C'est à tort que la société HCR a cru pouvoir déduire du fait que Madame A n'aurait pas justifié la prolongation de son absence au travail pour raisons médicales entre le 12 janvier et le 27 mars 2014 que celle-ci aurait, ce faisant, abandonné son emploi.

Le conseil de l'employeur soutient de façon erronée en droit à ce sujet que l'intéressée devrait, en raison de cette omission de produire des certificats médicaux justifiant son absence pendant cette période de trois mois et demi, être reconnue comme étant l'auteur de la rupture du contrat de travail liant les parties du fait que par cette négligence, elle aurait violé l'obligation pesant sur elle, en vertu de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978, d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et aux conditions convenus.

1. 2. En effet, le seul silence de Madame A quant à la poursuite de son incapacité de travail durant la période précitée ne rapporte pas la preuve de la volonté de l'intéressée de mettre un terme à la relation de travail.

Il est en effet de jurisprudence constante, suite notamment à deux arrêts successivement prononcés par la Cour de cassation les 13 mai³ et 18 novembre 1991⁴, que le manquement d'une partie au contrat de travail à ses obligations (manquement qui avait été commis par l'employeur dans le premier de ces arrêts, et par le travailleur dans le second) ne met pas fin, *en soi*, à ce contrat.

Ceci signifie qu'une partie à un contrat de travail peut parfaitement se rendre coupable de manquements à ses obligations contractuelles, pouvant, en fonction de leur gravité, justifier le cas échéant un licenciement moyennant préavis ou indemnité, voire une rupture pour motif grave ou une résolution judiciaire du contrat de travail, sans pour autant qu'elle ait, par son comportement, manifesté sa volonté implicite mais certaine de mettre un terme aux relations professionnelles.

En d'autres termes le fait, pour une partie, de mal exécuter les obligations découlant pour elle du contrat de travail, voire de n'en donner aucune exécution, n'est pas, en soi, révélateur de sa volonté de rompre le contrat de travail.

Dans pareil cas, c'est à la partie au contrat de travail qui se saisit de ce ou ces manquements qu'il incombe de démontrer que le comportement incriminé établit la volonté de rupture dans le chef l'autre partie. Or, la partie victime du manquement de l'autre partie ne peut apporter cette démonstration que si elle a préalablement mis en demeure cette dernière d'exécuter ses obligations et que celle-ci n'y a donné aucune suite dans le délai raisonnable qui lui a été imparti à cet effet.

³ Cass., 13 mai 1991, Chr.Dr. soc., 1992, 52.

⁴ Cass., 18 novembre 1991, Chr.Dr. soc., 1992, 260.



1. 3. Il s'agit là, ni plus ni moins, d'une application du droit commun des contrats et du principe de la convention-loi, que consacre l'article 1134 du Code civil:

"Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise."

1. 4. L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 a fait application de ce principe à la matière des contrats de travail, en disposant, en son alinéa 1^{er}, 3^o, que ceux-ci prennent fin "par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture."

1. 5. Un arrêt plus récent de la Cour de cassation⁵ que ceux qui viennent d'être cités plus haut est venu rappeler une fois encore que "la partie à un contrat de travail qui se prétend libérée de son obligation d'exécuter ce 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."

1. 6. C'est donc bien à la société HCR qu'il incombe de démontrer que par son abstention de justifier, par des certificats médicaux, la prolongation de son absence pour raison médicale entre le 12 janvier et le 27 mars 2014, Madame A aurait manifesté sa volonté de ne plus exécuter le contrat de travail avec pour conséquence qu'elle devrait être considérée comme étant l'auteur de la rupture.

La jurisprudence des juridictions du travail décide de manière constante que la partie qui invoque le manquement de l'autre partie aux obligations découlant du contrat de travail pour conclure à la rupture irrégulière, par cette dernière, de ce contrat doit préalablement mettre la partie défaillante en demeure d'exécuter ses obligations.

La cour du travail de Bruxelles a jugé⁶ que la mise en demeure était requise, dans la mesure où elle constitue une règle générale que consacre l'article 1146 du Code civil en matière d'obligations contractuelles s'appliquant tant au retard dans l'exécution de celles-ci qu'à leur inexécution elle-même.

Notre cour a également jugé plus récemment que "lorsqu'une partie (...) invoque le non-respect ou la non-exécution d'une obligation légale ou contractuelle, il faut considérer que ce non-respect ne met pas fin en soi au contrat. Une mise en demeure est indispensable pour mettre la partie peu respectueuse des lois ou de ses engagements face à ses obligations. Si l'absence de suite donnée à l'envoi de demandes de justification pour non présentation au travail peut être considérée comme un acte équipollent à rupture dans le chef de l'ouvrier malade, c'est à la condition que l'intéressé ait bien reçu les mises en demeure."⁷

⁵ Cass., 22 octobre 2012, Chr. Dr. soc, 2015, 15

⁶ C.trav. Bruxelles, 5 janvier 1988, J.T.T., 1988, 379; dans le même sens: C.trav. Liège, 1^{er} décembre 1994, Chr. Dr. soc, 1995, 230

⁷ C.trav. Liège, 12^{ème} ch., section de Namur, 27 mars 2000, Chr. Dr. soc., 2001, 557.



1. 7. Or, en l'espèce, l'employeur affirme, mais ne démontre pas avoir mis l'intéressée en demeure de justifier la prolongation de son absence pour cause de maladie.

La seule allusion, faite en page 6 des conclusions d'appel de son conseil, selon laquelle "plusieurs personnes présentes peuvent, selon les responsables de HCR, témoigner du fait que Madame A a été mise en demeure de reprendre le travail" ne rapporte pas cette preuve qui repose sur l'employeur, d'autant que ces personnes ne sont même pas identifiées et que l'appelante n'offre pas de prouver cette allégation par témoins, pas davantage que la date à laquelle aurait été effectuée cette formalité essentielle et indispensable au constat d'une rupture imputable à son employée.

La société HCR ne peut par conséquent, à défaut de mise en demeure préalable, invoquer l'acte équipollent à rupture qu'elle reproche à l'intéressée, c'est-à-dire le fait que celle-ci aurait, par sa négligence persistante d'adresser à son employeur le ou les certificats médicaux couvrant son absence au travail durant la période précitée, manifesté sa volonté tacite mais certaine de rompre le contrat de travail.

1. 8. Il s'ensuit qu'en délivrant, le 5 septembre 2014, un C4 à l'intéressée mentionnant comme cause de rupture du contrat de travail "son abandon volontaire de travail le 12 janvier 2014 par non remise de certificat après cette date", l'employeur a pris l'initiative d'une rupture irrégulière de ce contrat.

Ce faisant, la société HCR s'est rendue débitrice envers Madame A de l'indemnité compensatoire de préavis, en vertu de l'article 39, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose ce qui suit :

"Si le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis (...) est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir."

1. 9. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle les premiers juges ont condamné la société HCR ne fait en soi l'objet d'aucune contestation.
1. 10. Il convient par conséquent de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

2. **Sur la prime de fin d'année.**

2. 1. Le conseil de la partie appelante soutient que, vu ses absences au travail, l'intéressée n'aurait droit qu'au tiers de la somme qu'elle réclame à ce titre.
2. 2. Le conseil de Madame A fait observer que les dispositions applicables au sein de la Commission paritaire 2018 dont dépend la société HCR, prennent en compte pour le calcul de la prime de fin d'année non seulement les mois réellement prestés, mais également les 60 premiers jours d'incapacité de travail.



2. 3. Appliquant cette règle, il considère que l'intéressée ayant été en incapacité de travail depuis le mois d'avril 2013, elle est en droit de réclamer (4 mois de travail + 60 jours d'incapacité), soit 6/12^{èmes} de la prime de fin d'année, soit $1850 \text{ €} / 2 = 925 \text{ €}$.
2. 4. La cour constate que le raisonnement ci-dessus s'applique au calcul de la prime de fin d'année de l'année 2013, prime ayant fait l'objet de la demande introduite dans le cadre de la première procédure ayant opposé les parties et qui a fait partie des condamnations prononcées par le jugement du 24 janvier 2014.
2. 5. En revanche, force est de constater que, pour ce qui est de la prime de fin d'année postulée pour l'année 2014, Madame A n'a presté aucune journée de travail, étant restée en incapacité de travail sans interruption depuis le mois d'avril 2013, de sorte qu'elle ne peut se prévaloir, pour cette année 2014, de la règle d'assimilation des 60 premiers jours d'incapacité de travail pris en considération pour le calcul de la prime de fin d'année.
2. 6. Il s'ensuit que ce chef de demande doit être déclaré non fondé et que le jugement dont appel devra être réformé sur ce point.

3. Sur le pécule de vacances de départ.

3. 1. Les dispositions réglementaires applicables.

- 3.1.1. L'article 16 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés dispose ce qui suit:

"Pour le calcul du montant du pécule de vacances, sont assimilés à des jours de travail effectif normal, les journées d'interruption de travail résultant:

- 2° (...) d'une maladie (...)
- 3° du repos de maternité.

Cette disposition s'applique à un double titre à Madame A, puisqu'il ressort du dossier que postérieurement à son congé de maternité, celle-ci a été mise en incapacité de travail.

- 3.1.2. L'article 18, 3°, du même arrêté royal fixe la durée de l'assimilation en cas de maladie aux douze premiers mois de l'interruption de travail.

L'article 18, 4°, dudit arrêté royal fixe l'étendue de l'assimilation en cas de repos de maternité à l'équivalent de cette période d'interruption de travail consacrée par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 au titre de la protection de la maternité.



3.1.3. Il ressort de cette succession de ces deux causes de suspension du contrat de travail que ces périodes d'assimilation visées par la réglementation des vacances annuelles doivent bénéficier à l'intéressée de telle sorte qu'elle peut prétendre à l'octroi du pécule de vacances de sortie, dont le montant postulé à hauteur de la somme de 3.544,86 € ne fait en tant que tel l'objet d'aucune contestation.

Le jugement dont appel sera par conséquent confirmé sur ce point.

4. Sur la demande d'indemnisation du chef d'appel téméraire et vexatoire.

4. 1. La position de l'intimé

4.1.1. Le conseil de l'intimée considère que la société HCR a, par l'appel qu'elle a introduit, sans faire valoir le moindre élément neuf contre le jugement qui l'avait déboutée de son opposition, abusé de son droit de se défendre en justice.

Il invoque à cet effet l'autorité d'un arrêt du 31 octobre 2003 de la Cour de cassation⁸ qui a jugé "qu'une procédure peut revêtir un caractère vexatoire non seulement lorsqu'une partie est animée d'une intention de nuire à une autre mais aussi lorsqu'elle exerce son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente."

4.1.2. Il souligne à cet égard qu'en instance, l'ex-employeur de l'intéressée a fait défaut à deux reprises et a contraint celle-ci, pour obtenir l'exécution des condamnations de sommes prononcées par le tribunal, à faire signifier à trois reprises les décisions obtenues afin de récupérer les arriérés de rémunération lui revenant.

4.1.3. Il considère dès lors que, même si le droit à un double degré de juridiction doit être respecté, cette nouvelle initiative procédurale intervient de façon fautive en ce que le droit d'appel a été en l'espèce exercé d'une manière inconsiderée, de sorte que cette faute a engendré, dans le chef de Madame A, un préjudice qui doit être réparé par l'octroi de dommages-intérêts évalués à hauteur de la somme de 750 €.

4. 2. La position de l'appelante.

4.2.1. Son conseil rappelle tout d'abord que l'appel est un droit qui doit être reconnu comme constituant "une véritable liberté publique garantie par la Constitution" de sorte que "l'exercice de cette liberté ne peut être sanctionné qu'en cas de faute caractérisée ou de comportement révélant une légèreté particulièrement grave"⁹

Il soutient que l'appel n'est pas en soi téméraire et vexatoire au seul motif que l'appelant le dirige contre un jugement bien motivé à l'encontre duquel il n'invoque pas de moyens nouveaux et ne produit pas de nouvelles pièces.

⁸ Cass., 31 octobre 2003, Juridat; J.T. 2004, 135.

⁹ C.Trav. Mons, 6^{ème} ch., 15 juin 2001, RG n°16.546, JLMB 2001, 1169.



- 4.2.2.** Il en déduit que pour qu'un abus caractérisé du droit d'agir ou de se défendre en justice puisse donner lieu à réparation, il faut que soit établie l'existence d'une faute, qui n'apparaît que si l'action – ou sa contestation par la partie contre laquelle elle est dirigée – manque totalement de fondement ou excède manifestement les limites de l'exercice normal de son droit d'agir en justice.

Il invoque à ce propos un arrêt du 3 février 1989 de la Cour de cassation¹⁰ qui a jugé que n'est pas légalement justifiée la décision qui condamne une partie à des dommages et intérêts en raison de ce qu'elle a intenté un procès inutile, lorsque les motifs de la décision ne permettent pas d'en déduire que ladite partie a commis une faute.

- 4.2.3.** Il fait valoir qu'une erreur d'appréciation – même flagrante – quant aux chances de succès d'un appel interjeté avec une légèreté coupable, sans qu'aucun élément neuf n'ait été fourni pour le soutenir n'a pas été considérée comme conférant un caractère téméraire et vexatoire à cet appel par un arrêt du 22 mai 2006 de la Cour de cassation.¹¹

Il invoque également en ce sens un arrêt du 14 novembre 2006 de notre cour¹² ayant fait une synthèse complète de la question et insistant sur le fait que "le respect de la liberté du droit d'agir en justice ou de s'y défendre impose au juge une grande prudence avant de considérer qu'il y a action téméraire et vexatoire". Cet arrêt souligne que "la faute n'apparaît que si l'action manque totalement de fondement, en telle sorte que l'on peut considérer qu'elle n'aurait pas été intentée par un homme normalement prudent."

4.3. La décision de la cour sur ce chef de demande.

- 4.3.1.** Le caractère fautif ou non de l'appel interjeté en l'espèce doit être apprécié en fonction de l'ensemble de la procédure qui a opposé les parties sur les chefs de demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis, la prime de fin d'année et le pécule de vacances de sortie, procédure qui fait suite à une action que l'intéressée s'était vue contrainte d'introduire pour obtenir le paiement de nombreux arriérés de rémunération accumulés par la société HCR en 2013.

Il doit être tenu compte à cet égard que l'ex-employeur de l'intéressée a fait systématiquement défaut dans ces procédures, contraignant le conseil de Madame A à faire signifier par exploit d'huissier les jugements obtenus et à comparaître sur opposition.

¹⁰ Cass., 3 février 1989, Pas., 1989, I, 594, publié en sommaire sur Juridat.

¹¹ Cass., 22 mai 2006, Pas., I, 2006, 1183.

¹² C.trav. Liège, 3^{ème} ch., autrement composée, 14 novembre 2006, R.G. 34.140/2006, Juridat, avec les très nombreuses références doctrinales et jurisprudentielles qui y sont commentées.



4.3.2. S'agissant de l'indemnité compensatoire de préavis postulée par l'intéressée, deux jugements, le premier rendu par défaut le 15 janvier 2016 à l'encontre de la société HRC, le second prononcé le 29 juin 2017 sur opposition introduite par son avocat, ont expliqué à la gérante de cette société que contrairement à ce qu'elle soutenait, le seul fait que son employée n'ait pas justifié la prolongation de son absence au travail par la production d'un certificat médical ne suffisait pas pour la considérer comme ayant abandonné son emploi, si elle n'avait pas fait l'objet d'une mise en demeure préalable par envoi recommandé la sommant soit de reprendre son travail soit de produire un certificat médical couvrant la prolongation de son incapacité de travail.

Il doit être souligné que les conclusions déposées par le conseil de la société HCR¹³ dans le cadre de la procédure d'opposition au jugement du 15 janvier 2016 se sont bornées à émettre une contestation en bloc de tous les chefs de demande de l'intéressée, au seul motif que celle-ci ne rapporterait pas la preuve de ses allégations comme l'imposent les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

Aucune argumentation n'a en revanche été développée en instance pour contester le bien-fondé de la motivation du premier juge ayant statué par défaut en rappelant la nécessité d'une mise en demeure préalable au constat de l'acte équipollent à rupture.

4.3.3. La requête d'appel et les conclusions de synthèse d'appel font état pour la première fois, près de trois ans après l'introduction de l'action de Madame A, de ce "qu'elle a été mise en demeure de reprendre son travail", ce dont "selon les responsables de HCR, plusieurs personnes présentes peuvent témoigner."

Non seulement aucune preuve d'un envoi recommandé n'est donc produit aux débats en degré d'appel, mais encore aucune offre de preuve de l'existence de cette mise en demeure – apparemment orale – n'est avancée, l'identité des personnes susceptibles, selon l'employeur, d'attester de ce que Madame A aurait été rappelée à ses obligations n'étant même pas précisée.

Le fait, pour la partie appelante, d'invoquer pour la première fois en degré d'appel, en termes vagues et généraux, l'existence d'une mise en demeure dont son conseil n'offre même pas de prouver la matérialité, fût-ce en proposant d'en rapporter la preuve par témoins, a privé *ab initio* de tout fondement l'appel introduit sur ce chef de demande, de sorte que cette voie de recours n'aurait manifestement pas été exercée par un employeur normalement prudent et raisonnable.

4.3.4. Il ne s'agit donc pas ici d'une simple erreur d'appréciation des chances de réformation d'un jugement bien motivé, mais bien d'un comportement désinvolte et fautif dans l'exercice du droit d'appel et qui excède manifestement les limites de l'usage normal de cette voie de recours.

¹³ conclusions déposées le 21 mars 2017 dans la cause RG16/4747/A, pièce 9 du dossier de procédure d'instance sur opposition.



4.3.5. Le caractère fautif de cet exercice de l'incontestable droit d'appel dont disposait assurément la société HCR se trouve en l'espèce renforcé par le fait qu'alors qu'elle avait été incontestablement avisée de l'incapacité permanente et définitive de Madame A d'exercer le travail convenu en son sein, l'appelante a persisté à décrire celle-ci comme quelqu'un cherchant à profiter et abuser des protections légales.

4.3.5.1. La cour épingle ici les deux premiers points de la page 6 des conclusions d'appel du conseil de l'employeur:

"HCR refuse le paiement de l'indemnité de rupture dès lors que c'est Madame A qui a décidé de quitter la société en se faisant "passée" (sic!) pour inapte à travailler au sein de l'entreprise." Madame A a "attendu" de ne plus être en "repos post-accouchement" pour introduire la procédure d'incapacité au travail, sachant que jusque là, elle était "protégée" par son congé de maternité.

4.3.5.2. Alors que l'incapacité médicale permanente et définitive de Madame A à travailler au sein de la société HCR a été constatée à deux reprises par le conseiller en prévention médecin du travail, ces allégations dénigrantes – outre qu'elles sont complètement hors de propos puisque le seul objet de l'appel était en définitive d'établir si l'intéressée avait ou non fait l'objet d'une mise en demeure – sont de nature à faire faussement accroire que sa demande d'indemnité compensatoire fondée sur le caractère irrégulier de la rupture du contrat de travail serait entachée d'un abus de droit commis par une travailleuse persistant dans sa volonté d'abuser des protections légales.

4.3.6. Dans son arrêt du 31 octobre 2003 invoqué par le conseil de l'intimée, la Cour de cassation a écarté le moyen qui soutenait qu'une distinction doit être opérée entre les notions de procédure téméraire et de procédure vexatoire en ce qu'elles se différencieraient par l'intensité de la faute requise dans le chef de celui qui agit en justice, comme demandeur ou comme défendeur.

Il était soutenu "qu'une procédure est exercée témérement lorsque la partie qui agit commet une erreur d'appréciation manifeste, mais de bonne foi" et qu'elle "revêt un caractère vexatoire lorsque la partie qui agit, animée par une volonté de nuire, celle de causer un dommage, se rend coupable d'une faute intentionnelle."

La Cour a très clairement rappelé que le caractère vexatoire d'une action – ou d'une défense contre une action – peut résulter de l'exercice du droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente, sans qu'il soit requis que soit établie l'intention de nuire à l'autre partie, même si la présence de cet élément intentionnel doit, à l'évidence, pareillement conduire à la reconnaissance de ce caractère vexatoire.



4.3.7. En conclusion et en synthèse sur le chef de demande d'indemnisation pour appel téméraire et vexatoire, il doit être constaté que la société appelante a commis une faute dans l'exercice de son droit d'appel, dont elle a usé en excédant manifestement les limites de son exercice normal, d'une part, en invoquant fallacieusement l'existence d'une mise en demeure de l'intimée sans en produire la moindre preuve ni même en offrir la preuve par témoins et d'autre part, en tenant des propos dénigrants à l'encontre de Madame A, alors même que l'inaptitude médicale permanente et définitive de l'intéressée avait été dûment établie par le conseiller en prévention médecin du travail du SPMT et portée à deux reprises à la connaissance de l'employeur.

4.3.8. Le caractère téméraire et vexatoire de l'appel introduit sur le chef de demande relatif à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis a causé, dans le chef de l'intéressée, un préjudice qui ne se serait pas produit sans cette faute commise dans l'exercice du droit d'appel de la société HCR.

L'évaluation du préjudice subi par la partie intimée en raison de la faute précitée ne doit toutefois tenir compte que de la partie du dommage allégué qui présente lien causal avec ladite faute, en fonction des éléments suivants propres au présent litige.

4.3.8.1. D'une part, l'appel introduit par la société HCR ne s'avère pas totalement dénué de fondement puisque le jugement dont appel sera très partiellement réformé en ce qui concerne l'octroi de la prime de fin d'année, ladite société devant être déchargée de la condamnation prononcée à sa charge à ce titre à hauteur d'une somme de 925 €.

4.3.8.2. D'autre part, le dommage matériel subi par l'intéressée en raison du retard apporté à la reconnaissance du bien-fondé de l'essentiel de ses chefs de demande (indemnité compensatoire de préavis + pécule de vacances de sortie) représentant plus de 90 % du total des sommes postulées est réparé par les intérêts légaux dont le jugement du 15 janvier 2016 a assorti ces condamnations, confirmées intégralement par le jugement dont appel et par le présent arrêt.

4.3.9. Le dommage moral résultant, pour la partie intimée, du caractère téméraire et vexatoire de l'appel interjeté par la partie appelante, sera, compte tenu des éléments retenus supra pour le caractériser, adéquatement évalué à la somme de 500 €.

Ce chef de demande sera donc déclaré partiellement fondé.

V. EN CONCLUSION.

L'appel sera déclaré très partiellement fondé, le jugement dont appel étant confirmé sauf en ce qu'il a fait droit à la demande de prime de fin d'année pour l'année 2014.

L'appelante sera condamnée aux dépens des deux instances, outre l'indemnité précitée du chef d'appel téméraire et vexatoire sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis.



INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 juin 2018, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 29 juin 2017 par le tribunal du travail de Liège, division de Liège, 7^{ème} chambre (R.G. 16/4747/A), jugement signifié le 3 octobre 2017 ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division de Liège, le 10 octobre 2017 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 11 octobre 2017 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 novembre 2017 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 13 octobre 2017 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747§1 du Code judiciaire le 22 novembre 2017, fixant la cause à l'audience publique du 22 juin 2018 ;
- les conclusions de la partie intimée, reçues au greffe de la cour le 3 janvier 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour le 14 février 2018 ;
- le dossier de pièce de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 15 juin 2018 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 juin 2018 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé en ce qu'il y a lieu de décharger l'appelante de sa condamnation au paiement de la somme brute de 925 € au titre de la prime de fin d'année 2014.



Confirme pour le surplus intégralement le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'actuelle partie appelante à payer à l'actuelle partie intimée les sommes suivantes:

- la somme brute de **SEPT MILLE QUATRE CENT VINGT-HUIT EUROS ET QUARANTE-SIX CENTIMES (7.428, 46 €)** au titre de l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est due à hauteur de l'équivalent de trois mois et deux semaines de rémunération;
- la somme brute de **TROIS MILLE CINQ CENT QUARANTE-QUATRE EUROS ET QUATRE-VINGT-SIX CENTIMES (3.544,86 €)** au titre de pécule de vacances de sortie;
- **sous déduction des retenues sociales et fiscales** devant être opérées par l'appelante et transmises par ses soins aux administrations compétentes;
- **lesdites sommes devant être majorées des intérêts légaux sur leur montant brut** depuis le 5 septembre 2014.

Dit pour droit que l'appelante a commis une faute dans l'exercice de son droit d'appel portant sur l'indemnité compensatoire de préavis postulée par l'intimée en ayant usé de ce droit en excédant manifestement les limites de son exercice normal en raison des motifs visés aux point 4.3.1. à 4.3.9. des pages 12 à 15 du présent arrêt.

Condamne l'appelante du chef d'appel téméraire et vexatoire au paiement à l'intimée d'une **somme de CINQ CENT EUROS (500 €)** au titre de la réparation du préjudice moral causé par ladite faute.

Condamne l'appelante aux entiers dépens d'instance et d'appel, étant les indemnités de procédure liquidées par le conseil de la partie appelante aux sommes respectives de 1.320 €, soit au total la somme de 2.460 €.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre Lambillon, conseiller faisant fonction de président,
M. Christian Thunissen, conseiller social au titre d'employeur,
Mme Claudine Bredo, conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Stéphane Hackin, greffier.

le greffier

les conseillers sociaux

le président



et prononcé en langue française à l'audience publique de la chambre 3 E de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le **VENDREDI DOUZE OCTOBRE DEUX MILLE DIX-HUIT**, par le président, Monsieur Pierre Lambillon, assisté de Monsieur Nicolas Profeta, greffier,

le greffier



le président

