



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

20/423/A

Date du prononcé

04 novembre 2022

Numéro du rôle

2021/AL/534

En cause de :

W.

C/

ETABLISEMEMNTS JEAN WUST
SA et ATELIER DE CONSTRUCTION
METALLIQUE DES PLENESSES SRL

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-G

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

* Contrat de travail – incapacité de travail – certificat médical incomplet – absence injustifiée malgré deux mises en demeure par lettre recommandée – acte équipollent à rupture (oui) – appel téméraire et vexatoire (non)

EN CAUSE :

Monsieur E. W.,

partie appelante, ci-après « **Monsieur W** »,
ayant pour conseil Maître

CONTRE :

1. **La SA ETABLISEMEMNTS JEAN WUST**, BCE 0402.443.595, dont le siège social est établi à 4890 THIMISTER-CLERMONT, Rue Grondal, 14,
première partie intimée, ci-après « **la SA** »,
2. **La SRL ATELIER DE CONSTRUCTION METALLIQUE DES PLENESSES**, BCE 0542.887.323,
dont le siège social est établi à 4890 THIMISTER-CLERMONT, Rue Grondal, 14,
seconde partie intimée, ci-après « **la SRL** »,

comparaissant toutes deux par Maître

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :
 - le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre les parties le 28 juin 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1ère Chambre (R.G. 20/423/A) ;
 - la requête de Monsieur W formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 29 octobre 2021 et notifiée aux parties intimées

- par pli judiciaire le 2 novembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 24 novembre 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 24 novembre 2021 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 23 septembre 2022 devant la chambre 3 E ;
 - l'ordonnance rectificative rendue le 20 mai 2022 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 7 octobre 2022 devant la chambre 3 G ;
 - les conclusions et conclusions de synthèse des parties intimées, remises au greffe de la Cour respectivement les 6 janvier 2022 et 11 juillet 2022 ;
 - le dossier des parties intimées déposé au greffe le 13 juillet 2022.

Monsieur W n'a, pour sa part, déposé aucunes conclusions ni aucun dossier de pièces dans le cadre du présent appel.

2. Bien que régulièrement convoqué, Monsieur W n'était ni présent ni représenté à l'audience du 7 octobre 2022.

Les parties intimées ont demandé que la procédure soit poursuivie en son absence, ce que la Cour a accepté ; le présent arrêt revêtira néanmoins un caractère contradictoire à l'égard de Monsieur W également, conformément à l'article 474, § 4 du Code judiciaire.

Le conseil des parties intimées a donc plaidé seul lors de l'audience publique du 7 octobre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.

II. FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

3. Les parties intimées font partie d'un même groupe de sociétés.

4. Monsieur W est, dans un premier temps, entré au service de la SA le 3 juillet 1995, dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein (pièce n° 0 des intimées).

A partir du 1^{er} janvier 1999, Monsieur W a été engagé par la SA en qualité d'employé technico-administratif (pièce n° 1 des intimées).

5. Le 16 novembre 2015, Monsieur W a conclu deux nouveaux contrats :

- d'une part, un contrat d'employé à durée indéterminée avec la SRL, aux termes duquel il est engagé au service de celle-ci en qualité de responsable de l'atelier de construction métallique à raison d'1/3 d'un temps plein (pièce n° 2 des intimées),

- et d'autre part, un avenant avec la SA, aux termes duquel son temps de travail au service de ladite SA est réduit à 2/3 d'un temps plein (pièce n° 3 des intimées).

6. Monsieur W tombe en incapacité de travail à partir du 28 mai 2018 et communique dans un premier temps régulièrement ses certificats médicaux à ses employeurs.

Le dernier certificat médical communiqué « en bonne et due forme » par Monsieur W aux intimées est venu à expiration le 15 décembre 2018 (pièce n° 8 des intimées).

7. Le 15 novembre 2018, alors que la durée de l'incapacité de travail de Monsieur W s'apprête à atteindre six mois, la SA adresse à celui-ci, tant par voie postale que par voie électronique, un courrier l'informant de son intention de lui retirer le véhicule de société mis à sa disposition, comme prévu par l'article 20 de la « *car policy* » en vigueur au sein de l'entreprise en cas d'absence de plus de six mois (pièces n° 6 et 9 des intimées).

Cet courrier demeure sans suite de la part de Monsieur W et fait l'objet d'un premier rappel par courrier électronique le 27 novembre 2018, qui demeure lui-même sans suite de la part de Monsieur W (pièce n° 10 des intimées).

Demeurant ainsi sans nouvelle de la part de Monsieur W, qui n'est par ailleurs plus joignable par téléphone comme mentionné dans le courrier du 27 novembre 2018, la SA prend, le 6 décembre 2018, l'initiative d'adresser un courrier électronique au père de Monsieur W, lui demandant notamment comment pouvoir joindre celui-ci (pièce n° 11 des intimées, 2^{ème} feuillet).

8. Monsieur W réagit alors par un courrier électronique qu'il adresse à la SA le 18 décembre 2018 au départ de l'adresse de son père, précisant notamment n'avoir plus accès à ses courriers électroniques et s'être fait voler ses gsm.

Monsieur W joint par ailleurs à ce courrier un certificat médical de prolongation daté du 17 décembre 2018 (pièce n° 11 des intimées, 1^{er}, 2^{ème} et dernier feuillet).

Ce certificat médical ne précise cependant aucune date concernant la durée de l'incapacité de travail qui aurait été constatée par le médecin : ni la date de début ni la date de fin n'y sont en effet précisées.

9. La SA interpelle Monsieur W à ce propos dès le 19 décembre 2018 par un nouveau courrier électronique adressé sur l'adresse de son père, l'invitant à l'informer de la fin présumée de son incapacité de travail et à lui transmettre un certificat médical correctement complété (pièce n° 12 des intimées).

Cette interpellation fait l'objet d'un rappel le lendemain, par la même voie, avec copie à l'adresse personnelle de Monsieur W (pièce n° 13 des intimées).

Monsieur W ne réservera cependant aucune suite non plus à ce dernier courrier électronique.

10. C'est dans ce contexte que le 15 janvier 2019 (date du cachet de la poste), la SA et la SRL adressent chacune à Monsieur W la même lettre recommandée suivante :

« Monsieur [W],

Depuis le lundi 28 mai 2018, vous êtes en incapacité de travail. Nous avons bien reçu les certificats médicaux couvrant la période du 28 mai au 15 décembre 2018.

Cependant, depuis le 16 décembre 2018, nous sommes sans nouvelles de vous. Vous ne vous êtes en effet pas présenté au travail depuis le lundi 17 décembre 2018. Nous avons tenté de vous joindre par téléphone, mais votre numéro de gsm privé n'est plus attribué. Nous vous avons également adressé des courriers, qui sont cependant restés sans réponse.

Nous n'avons par conséquent jusqu'à présent reçu aucun écrit justifiant votre absence depuis le 16 décembre 2018.

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 rappelons qu'en vertu de l'article 20 du Règlement de Travail, il vous incombe de nous délivrer une attestation médicale dans les deux jours ouvrables suivant la fin de la période d'incapacité de travail prévue initialement.

Le cas échéant, nous vous prions de nous faire parvenir, dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la présente, une attestation médicale mentionnant la durée 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.

Nous vous prions d'agréer, ... » (pièces n° 15 et 16 des intimées).

11. Ces lettres recommandées restent cependant également sans suite de la part de Monsieur W et font en conséquence l'objet de rappels par lettres recommandées du 22 janvier suivant (date du cachet de la poste), libellées de la même manière que les premières (pièces n° 17 et 18 des intimées).

12. Aucune suite ne sera cependant réservée non plus à ce double rappel, en manière telle que le 30 janvier 2019 (date du cachet de la poste), les intimées adressent, chacune, à Monsieur W la même dernière lettre recommandée suivante :

« Monsieur [W],

En date du 14 et du 21 janvier 2019, nous vous avons adressé deux courriers recommandés vous priant de justifier votre absence dans le plus bref délai. En effet, depuis le 16 décembre 2018, nous sommes sans nouvelle de vous.

Nous constatons que vous n'avez pas donné suite à notre invitation.

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 ce contrat le 29 janvier 2019.

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

Vos documents sociaux ainsi que votre décompte final vous parviendront prochainement.

Nous vous prions d'agréer, ... » (pièces n° 19 et 20 des intimées).

13. Monsieur W a introduit la présente procédure par une requête qu'il a déposée le 30 janvier 2020 devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, en vue d'obtenir la condamnation des intimées à lui payer solidairement ou *in solidum* une somme correspondant à 18 mois et 18 semaines de rémunération, évaluée provisionnellement à 75.000,00 €, ainsi qu'aux dépens.

La cause a ensuite été transmise à la division Verviers du tribunal du travail de Liège, devant laquelle Monsieur W a majoré l'évaluation provisionnelle de sa demande à 100.000,00 €.

Monsieur W contestant toute volonté de rupture dans son chef, les intimées ont pris l'initiative de demander à titre subsidiaire au tribunal de requalifier la rupture litigieuse en licenciement pour motif grave.

III. JUGEMENT CONTESTÉ

14. Par le jugement contesté, rendu contradictoirement entre les parties le 28 juin 2021, le tribunal du travail de Liège, division Verviers, a déclaré la demande de Monsieur W recevable mais non fondée.

Par ce jugement, le tribunal a en effet estimé que « *la rupture du contrat qui liait les parties, constatée le 29 janvier 2020 [lire 2019], [devait] être considérée comme régulière de sorte que la demande de Monsieur [W] n'est pas fondée* ».

15. Le tribunal a en outre condamné Monsieur W aux dépens, dont une indemnité de procédure de 3.600,00 € en faveur des défenderesses originaires, actuelles intimées.

16. Ce jugement a été signifié par les intimées à Monsieur W le 29 septembre 2021.

IV. APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

IV.1. Appel et demandes de Monsieur W

17. Monsieur W a formé appel du jugement contesté par une requête déposée le 29 octobre 2021, en faisant essentiellement valoir qu'aucune volonté de rompre le contrat ni aucun manquement *a fortiori* grave à ses obligations ne seraient établis dans son chef, dans la mesure où il a transmis un certificat médical « - *il est vrai incomplet* - » aux intimées le 18 décembre 2018.

18. Monsieur W demande en conséquence à la Cour :

- de réformer le jugement dont appel,
- de condamner solidairement ou *in solidum* les intimées à lui payer une somme correspondant à 18 mois et 18 semaines de rémunération, évaluée provisionnellement à 100.000,00 €,
- et de condamner également solidairement ou *in solidum* les intimées aux dépens des deux instances.

IV.2. Demandes des intimées

19. Aux termes du dispositif de leurs dernières conclusions d'appel, les intimées demandent pour leur part ce qui suit à la Cour :

- de dire l'appel de Monsieur W à tout le moins non fondé,
- de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions,
- de dire la procédure d'appel téméraire et vexatoire et, en conséquence, de condamner Monsieur W à un montant de 2.000,00 € à titre de dommages et intérêts,

- et de condamner Monsieur W aux entiers dépens d'appel, liquidés dans leur chef à 3.900,00 €.

20. A titre subsidiaire, les parties intimées demandent également à la Cour de requalifier la rupture litigieuse en licenciement pour motif grave.

V. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

21. L'appel de Monsieur W a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le jugement ayant été signifié le 29 septembre 2021 et la requête d'appel ayant été déposée au greffe de la Cour le 29 octobre 2021, soit dans le mois de la signification du jugement, conformément à l'article 1051 du Code judiciaire.

L'appel est donc recevable.

VI. DISCUSSION

VI.1. Quant à la rupture du contrat

VI.1.a. En droit : dispositions et principes applicables en matière d'acte équipollent à rupture

22. Il est de doctrine et de jurisprudence traditionnelles que le concept d'acte équipollent à rupture recouvre deux situations généralement distinguées comme suit :

- d'une part, la modification unilatérale par une des parties d'un élément essentiel du contrat de travail,
- et d'autre part, l'inexécution fautive du contrat dans l'intention d'y mettre fin¹.

Il est par ailleurs traditionnellement considéré que si la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat entraîne la rupture immédiate du contrat sans qu'il soit nécessaire de constater une quelconque volonté de rompre dans le chef de son auteur², l'inexécution fautive du contrat par une des parties n'emporte pas comme telle la rupture de celui-ci : pour pouvoir être invoquée au titre d'acte équipollent à rupture, cette inexécution doit en effet être accompagnée d'une intention de rompre de la part de son auteur, fût-ce tacitement³.

¹ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social 2021-2022 – Droit du travail*, n° 4619 et les références citées par ces auteurs.

² *Idem*, n° 4629.

³ *Idem*, n° 4620 et suivants.

Il est enfin généralement requis que la partie qui entend se prévaloir d'un manquement de l'autre partie au titre d'acte équipollent à rupture, mette préalablement celle-ci en demeure d'exécuter ses obligations avant de procéder au constat de la rupture⁴.

C'est, du reste, le plus souvent du fait que cette mise en demeure préalable est restée sans suite, qu'est inférée la volonté tacite de rompre le contrat dans le chef de la partie qui persiste dans son manquement.

23. Cela étant, cette distinction entre modification unilatérale du contrat et inexécution fautive de celui-ci, souvent tenue mais néanmoins potentiellement lourde de conséquences⁵, est de plus en plus critiquée et jugée artificielle par certains, qui estiment que, sauf en cas de manquement isolé, tout manquement d'une partie à ses obligations contractuelles entraîne *de facto* une modification des conditions de travail convenues⁶.

Il en va *a fortiori* ainsi en cas de persistance d'un manquement important à une obligation essentielle du contrat, singulièrement après l'envoi d'une mise en demeure : une telle persistance dans le manquement est en effet généralement considérée comme révélatrice de la volonté de son auteur de ne plus exécuter en tout ou en partie le contrat⁷.

24. En outre et en tout état de cause, c'est au juge qu'il appartient d'apprécier de manière souveraine si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de rompre le contrat ou, à tout le moins, de ne pas en poursuivre l'exécution selon les modalités convenues et ce, en fonction des circonstances de fait propres à la cause⁸.

C'est ainsi et notamment que par un arrêt du 7 mars 1994, la Cour de cassation a rejeté un pourvoi dirigé contre un arrêt qui avait admis un constat d'acte équipollent à rupture à la suite de manquements commis par l'employeur, dans les termes suivants :

« Attendu que l'arrêt a constaté que la demanderesse a omis de payer la rémunération «durant une période assez longue malgré les demandes répétées du défendeur» ; que l'arrêt a considéré que la demanderesse «a modifié de manière importante cet élément essentiel du contrat de travail et qu'elle indique ainsi qu'elle n'a plus l'intention de poursuivre l'exécution du contrat de travail de la manière convenue et tel qu'il doit être exécuté» ;

⁴ *Idem*, n° 4624.

⁵ Comme l'illustre notamment A. Fry, « Le principe de la convention-loi et la modification unilatérale du contrat : l'éternel paradoxe », *in* Les mécanismes civilistes dans la relation de travail – Présence du droit civil en droit du travail, Anthemis 2020, p. 290 et 291.

⁶ Voir notamment en ce sens : L. Dear, « La théorie de l'acte équipollent à rupture », *in* Le droit du travail dans tous ses secteurs, Anthemis – C.U.P. 2008, p. 169 et suivantes, n° 13 et suivants et les références citées par cet auteur.

⁷ Voir notamment : L. Dear, précité, n° 16 ; voir également : Cass. 7 mars 1994, J.T.T. 1994, p. 451, dont il sera encore question ci-après.

⁸ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4621.

Que cette constatation repose sur une appréciation des faits ;

Que le moyen ne peut être accueilli »⁹.

21. Les absences injustifiées d'un travailleur sont souvent invoquées par les employeurs comme étant l'expression d'une volonté du travailleur de ne plus poursuivre le contrat et, partant, comme constituant un acte équipollent à rupture dans son chef, notamment en termes d' « *abandon d'emploi* ».

Une grande prudence s'impose cependant en pareille hypothèse, singulièrement dans un contexte d'incapacité de travail et, *a fortiori*, de prolongation d'incapacité de travail, certains allant jusqu'à affirmer que lorsque le travailleur ne se représente pas directement au travail à l'expiration d'une période d'incapacité de travail, l'employeur doit supposer que le travailleur est toujours en incapacité de travail¹⁰, outre que la seule sanction prévue par la loi en cas de manquement du travailleur à ses obligations en matière d'incapacité de travail consiste en la privation du droit au salaire garanti¹¹.

C'est ainsi que la jurisprudence exige généralement que l'employeur s'informe auprès du travailleur des motifs de son absence et/ou le mette en demeure de la justifier ou, à défaut, de se représenter au travail, avant de constater le cas échéant la rupture du contrat, et que le constat de rupture ne sera le plus souvent validé que si le travailleur a laissé sans suite la ou les demande(s) de justification et/ou mise(s) en demeure de reprendre le travail qui lui ont été adressée(s) par son employeur, dans un contexte permettant de présumer qu'il n'entendait plus respecter ses obligations et/ou poursuivre l'exécution du contrat¹².

VI.1.b. En fait : application de ces principes en l'espèce

25. La Cour constate en l'espèce que les faits litigieux s'inscrivent dans un contexte d'incapacité de travail et que les intimées reprochent notamment et avant tout à Monsieur W de ne pas leur avoir communiqué de certificat médical de prolongation de son incapacité au-delà du 15 décembre 2018.

⁹ Cass. 7 mars 1994, J.T.T. 1994, p. 451.

¹⁰ Voir notamment à ce propos : M. Davagle, Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, Wolters Kluwer – Etudes pratiques de droit social 2021, p. 580.

¹¹ Il s'agit de la sanction prévue par l'article 31, § 3/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; voir notamment en ce sens : M. Davagle, précité, p. 554, 557, 560 et 565 ; les références invoquées à ce propos par cet auteur concernent des licenciements pour motif grave ; elles sont cependant parfaitement transposables en matière de constat d'acte équipollent à rupture.

¹² Voir notamment à ce propos : M. Davagle, précité, p. 581 et suivantes et les références citées par cet auteur ; voir également les exemples cités par W. van Eeckhoutte et Neuprez, précités, n° 4646 ; comparez par ailleurs en matière de motif grave : B. Paternostre, Recueil de jurisprudence – Le motif grave, Wolters Kluwer 2014, p. 235 et suivantes.

26. C'est à tort et en tout état de cause en vain que Monsieur W conteste le premier reproche qui lui est ainsi fait en se prévalant du certificat médical qu'il a communiqué le 18 décembre 2018.

En effet :

- si, certes, le 18 décembre 2018, Monsieur W a effectivement communiqué par courrier électronique à la SA un document intitulé « certificat d'incapacité de travail » établi le 17 décembre 2018,
- il n'en demeure cependant pas moins que ce certificat ne précisait nullement la durée probable de l'incapacité de travail qu'il avait pour objet d'attester.

Or, cette mention constitue la première mention requise par l'article 31, § 2, 2^{ème} alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, concernant le certificat médical ayant pour objet d'attester d'une incapacité de travail¹³.

Au vu de ce certificat médical manifestement incomplet, les intimées devaient, certes, se douter que Monsieur W se trouvait toujours en incapacité de travail lors de son établissement, voire de sa communication, mais elles ignoraient cependant tout de la durée probable de la nouvelle prolongation de celle-ci, alors même qu'elles auraient dû en être informées de manière précise et formelle.

27. Force est par ailleurs de constater qu'alors que la SA interpella expressément Monsieur W quant à ce dès le 19 décembre 2018, celui-ci demeura en défaut de lui préciser cette durée, comme de lui communiquer aucun autre certificat médical précisant comme de droit la durée probable de la prolongation de son incapacité de travail et ce, nonobstant le rappel qui lui fut encore adressé à ce propos le 20 décembre 2018.

Il ne saurait évidemment être reproché à la SA de s'être adressée à cette occasion à Monsieur W par le biais de l'adresse électronique de son père, dans la mesure où (1) il était apparemment injoignable par un autre canal, où (2) c'est au départ de cette adresse que Monsieur W venait de lui adresser le certificat médical incomplet dont question ci-avant et où (3) le deuxième courrier électronique lui fut également adressé sur son adresse personnelle.

¹³ La Cour observe pour autant que de besoin qu'il n'a jamais été contesté par Monsieur W que le règlement de travail en vigueur au sein des deux intimées lui imposaient la communication spontanée d'un certificat médical dans les deux jours ouvrables de l'incapacité de travail ou de sa prolongation ; les intimées produisent du reste leurs règlements de travail respectifs en pièces n° 4 et 5 de leurs dossiers et force est de constater que cette obligation y figure effectivement (cf. article 20 du règlement de travail de la SA et article 26 du règlement de travail de la SRL).

La Cour juge en conséquence que c'est à bon droit que les intimées reprochent comme tel à Monsieur W de n'avoir pas justifié comme de droit la prolongation de son incapacité de travail dans les deux jours ouvrables de celle-ci ni *a fortiori* à la suite des deux premiers rappels qui lui furent adressés par la SA à ce propos dès les 19 et 20 décembre 2018.

28. La Cour constate en outre que loin de se contenter de se prévaloir de ce premier reproche et de ces deux premiers rappels des 19 et 20 décembre 2018, les intimées reprochent également à Monsieur W d'avoir laissé sans suite les demandes de justification de son absence qui lui ont encore été adressées les 15 et 22 janvier 2019 par lettres recommandées.

Monsieur W ne conteste pas comme tel n'avoir réservé aucune suite à ces lettres recommandées, sans pour autant invoquer ni *a fortiori* prouver aucun élément de nature à justifier sa carence.

Tout au plus se fait-il valoir qu'il était en *burn-out* et que compte-tenu de ses problèmes psychologiques, il vivait à l'époque chez son père.

Force est cependant de constater qu'il demeure en défaut de le prouver, comme et surtout de prouver que ces circonstances l'auraient empêché de réserver une suite utile aux demandes des intimées.

Il ne ressort par ailleurs d'aucun élément objectif du dossier que Monsieur W aurait jamais contesté avoir reçu ces lettres recommandées ; tout au plus se contente-t-il à nouveau de se prévaloir – à tort et en vain comme déjà décidé ci-avant – du « certificat médical » qu'il communiqua à la SA le 18 décembre 2018.

Il était en outre et en tout état de cause légitime et prudent de la part des intimées, qui restaient ainsi sans la moindre nouvelle de la part de Monsieur W depuis la communication de ce prétendu certificat médical et les interpellations dont il fit l'objet à ce propos dès les 19 et 20 décembre 2018, de s'en inquiéter et de l'inviter à justifier son absence ou, à défaut, à reprendre le travail, de manière formelle et officielle, les 15 et 22 janvier suivants, par courriers recommandés adressés comme de droit à son domicile.

La Cour juge en conséquence que c'est tout aussi à bon droit que les intimées reprochent également et comme tel à Monsieur W de n'avoir pas justifié son absence depuis le 16 décembre 2018, alors qu'il y fut formellement invité à non moins de deux reprises.

29. La Cour constate enfin, qu'en ne réservant aucune suite aux courriers électroniques qui lui furent adressés par la SA les 19 et 20 décembre 2018, pas plus qu'aux lettres recommandées qui lui furent encore adressées par chacune des intimées les 15 et 22 janvier 2019, Monsieur W a persisté pendant plus d'un mois dans les manquements qui lui sont imputés.

Or, il s'agit sans conteste de manquements à une obligation essentielle qui lui incombait, s'agissant ni plus ni moins, *in fine*, de l'obligation d'exécuter son travail qui lui incombait en vertu de l'article 17, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à défaut précisément de toute cause de suspension dûment justifiée en temps utile (et ce, qu'il s'agisse du délai légal de deux jours ouvrables endéans lequel il appartenait à Monsieur W de communiquer son certificat médical de prolongation à ses employeurs, ou des deux autres délais de deux jours ouvrables qui lui ont encore été laissés par les lettres recommandées des 15 et 22 janvier 2019 pour reprendre le travail ou justifier son absence).

30. Dans un tel contexte, c'est à tort et en vain que Monsieur W prétend que « *les intimées savaient ou devaient savoir [qu'il] était toujours en incapacité de travail lorsqu'elles lui ont adressé la lettre de licenciement du 29 janvier 2019* ».

Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, la Cour estime en effet que les intimées étaient fondées à considérer que la persistance de Monsieur W dans ses manquements était, comme telle, révélatrice de la volonté de celui-ci de ne plus exécuter ses deux contrats ou, à tout le moins, de ne pas en poursuivre l'exécution selon les modalités applicables, et ce, *a fortiori* au vu des termes des lettres recommandées précitées, qui précisaient clairement qu'à défaut de suite utile, les intimées concluraient de l'attitude de Monsieur W qu'il avait l'intention de rompre ses contrats.

31. C'est en conséquence à bon droit que par le jugement entrepris, les premiers juges ont estimé que la rupture des contrats qui liaient les parties, telle que constatée par les intimées le 29 (lire le 30, au vu de la date du cachet de la poste) janvier 2019, était régulière, de sorte que la demande d'indemnité de Monsieur W n'était pas fondée.

Le jugement dont appel sera donc confirmé quant à ce.

VI.1.c. Considérations finales, quant à la rupture du contrat

32. La Cour ayant fait droit à la demande principale des intimées, il n'y a pas lieu d'examiner par ailleurs si la rupture litigieuse peut être requalifiée en termes de licenciement pour motif grave, cette demande de requalification n'ayant jamais été formulée qu'à titre subsidiaire par les intimées.

33. C'est par ailleurs en vain que Monsieur W se prévaut de difficultés qu'il aurait rencontrées au cours de l'exécution de ses deux contrats avant de tomber en incapacité de travail, comme du fait que son passé professionnel serait irréprochable.

Outre que ces éléments sont contestés par les intimées, force est en effet de constater qu'ils sont sans incidence sur la régularité de la rupture de son contrat, s'agissant d'éléments

étrangers aux manquements persistants constatés par ailleurs dans le chef de Monsieur W en décembre 2018 et janvier 2019, qui ne suffisent en outre et en tout état de cause pas à les justifier.

VI.2. Quant à la demande de dommages et intérêts des intimées pour appel téméraire et vexatoire

VI.2.a. En droit : principes applicables

34. Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *une procédure peut revêtir un caractère (téméraire et) vexatoire non seulement lorsqu'une partie est animée de l'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* »¹⁴.

Cela étant, la Cour de cassation a également déjà précisé à plusieurs reprises qu'un appel n'est pas téméraire ou vexatoire du seul fait qu'il est dirigé contre un jugement bien motivé du premier juge et que la partie appelante n'apporte aucun élément nouveau à l'appui de son appel¹⁵.

35. En outre et en tout état de cause, un appel téméraire et vexatoire ne peut entraîner la condamnation à des dommages et intérêts que pour autant que la partie qui s'en prévaut établisse l'existence d'un dommage dans son chef¹⁶.

VI.2.b. En fait : application de ces principes en l'espèce

36. Les intimées demandent à la Cour de condamner Monsieur W à des dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire en se prévalant des éléments suivants :

- Monsieur W n'a déposé sa requête d'appel que le dernier jour utile après la signification du jugement,
- il n'a invoqué aucun argument nouveau à l'appui de son appel ni formulé aucune critique à l'encontre du jugement dont appel,
- il n'a déposé aucunes conclusions dans le cadre de la procédure d'appel,

¹⁴ Cass. 31 octobre 2003, C.02.0602.F, www.juportal.be ; Cass. 2 mars 2015, R.G. n° C.14.0337.F, www.juportal.be ; Cass. 20 décembre 2017, P.17.0426.F, www.juportal.be.

¹⁵ Cass. 2 mars 2015, R.G. n° C.14.0337.F, www.juportal.be ; Cass. 22 mai 2006, S.05.0091.F, www.juportal.be.

¹⁶ Voir notamment à ce propos : G. Closset-Marchal, « L'appel abusif », R.G.D.C.B. 2009, p.385.

- et il n'a de surcroît pas comparu lors de l'audience fixée pour plaidoirie (précision faite oralement par le conseil des intimées à l'audience).

37. La Cour estime que les éléments ainsi invoqués par les intimées, pour frustrants et contrariants qu'ils puissent être, ne suffisent cependant pas à fonder leur demande de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire.

L'appel de Monsieur W a été introduit en temps utile, fût-ce le dernier jour.

Sa requête d'appel était dûment motivée et les moyens invoqués à l'appui de son appel n'étaient pas manifestement non ou mal fondés, compte tenu notamment du pouvoir d'appréciation souverain dont disposent les juges du fond en matière d'acte équipollent à rupture ; il est ainsi *a priori* légitime pour un travailleur dans le chef duquel un juge d'instance a validé un acte équipollent à rupture, de soumettre à nouveau ce constat à l'appréciation du juge d'appel dans l'espoir d'obtenir un meilleur résultat, sans même avancer aucun élément nouveau à l'appui de sa contestation.

La Cour ne voit enfin pas en quoi le fait que Monsieur W n'a pas conclu ni comparu aurait été de nature à causer préjudice aux intimées ; la défense de leurs intérêts ne s'en est en effet pas trouvée alourdie pour autant, que du contraire.

38. Les intimées seront donc déboutées de leur demande de ce chef.

VI.3. Quant aux dépens

39. L'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire dispose que tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens à la charge de la partie qui a succombé.

Le dernier alinéa de cette disposition prévoit par ailleurs que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

La doctrine précise que « *cette disposition offre la faculté au juge, en cas de victoire partielle, de répartir les dépens entre les parties* » et ce, selon des modalités qu'il lui appartient de déterminer discrétionnairement¹⁷.

Cette disposition est par ailleurs également applicable en degré d'appel, en vertu de l'article 1042 du Code judiciaire.

¹⁷ G. de Leval et consorts, Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 2.124.

40. En l'espèce, Monsieur W a été débouté de sa demande originaire, tandis que les intimées ont été déboutées de leur demande de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire.

Il n'en demeure cependant pas moins que Monsieur W n'a ni conclu ni comparu en degré d'appel, alors que les intimées ont, pour leur part, conclu et comparu et qu'elles se sont fait représenter à cet effet par un avocat.

La Cour estime que dans ces conditions, il serait déraisonnable de délaisser aux intimées une part quelconque des dépens relatif à l'appel dont Monsieur W a pris l'initiative sans plus y participer activement.

41. Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a condamné Monsieur W aux dépens d'instance et celui-ci sera également condamné à la totalité des dépens d'appel.

VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé et, en conséquence :

Déboute Monsieur W de son appel et confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Déboute également les intimées de leur demande de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire ;

Et condamne Monsieur W aux dépens du présent appel, liquidés à 3.900,00 € à titre d'indemnité de procédure revenant aux intimées, outre la contribution de 20,00 € dont Monsieur W a fait lui-même l'avance lors du dépôt de sa requête d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Assistés de _____, Greffière,

Le Président constate l'impossibilité de signer de Madame _____, greffière, l'acte auquel elle a concouru ; celui-ci est signé, conformément à l'article 785 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-G** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, **le QUATRE NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par :

, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de , Greffière,

La Greffière,

La Présidente,