

**Expédition**Délivrée à
Pour la partiele
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

21/55/A

Date du prononcé

28 novembre 2022

Numéro du rôle

2022/AL/169

En cause de :

**SCS MD CONSTRUCT
C/
B.**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-J

Arrêt

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

Contrat de travail — ouvrier — acte équipollent à rupture invoqué
erronément — conséquence

EN CAUSE :

La SCS MD CONSTRUCT, BCE 0642.740.212, dont le siège social est établi à 4540 AMAY,
chaussée de Liège, 101,
partie appelante, ci-après la SCS ou l'employeur
comparaissant par Maître

CONTRE :

Madame B.,

comparaissant par Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 octobre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 9 février 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 7^e Chambre (R.G. n° 21/55/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 9 mars 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 avril 2022 ;
- l'ordonnance rendue le même jour, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 24 octobre 2022 ;
- les conclusions de la partie intimée remises au greffe de la cour le 2 juin 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 24 octobre 2022.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 24 octobre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance du 17 octobre 2021, Madame B. a sollicité :

- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme brute de 3 717,06 € à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts légaux depuis le 1^{er} septembre 2020 jusqu'à complet paiement ;
- La condamnation de l'employeur aux dépens de l'instance ;
- L'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par un jugement du 9 février 2022, le tribunal du travail a considéré que c'est à juste titre que Madame B. soutient qu'il n'y a pas d'acte équipollent à rupture, et que le contrat de travail a pris fin, à l'initiative de l'employeur, le 1^{er} septembre 2020, de sorte qu'il y a lieu de condamner ce dernier au paiement d'une indemnité de rupture, dont le calcul n'est pas contesté et est légalement justifié.

Le tribunal a dès lors dit la demande recevable et fondée, et a en conséquence condamné la SCS :

- À payer à Madame B., la somme brute de 3 717,06 € à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts légaux depuis le 1^{er} septembre 2020 jusqu'à complet paiement ;
- Aux dépens de l'instance, liquidés à l'indemnité de procédure de 845 €, ainsi qu'à la contribution de 20 € au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite que l'action originaire de Madame B. soit déclarée non fondée et qu'elle soit déboutée de l'ensemble de ses prétentions, ainsi que sa condamnation aux entiers frais et dépens de l'action.

Madame B. demande pour sa part la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions et la condamnation de l'employeur aux dépens.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Madame B. est entrée au service de l'employeur, dont le siège social est alors situé chaussée de Liège, 101 à Amay, à partir du 22 octobre 2019 comme barmaid dans le bar exploité par celui-ci avenue Delchambre, 3 à Huy dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée et à temps partiel successifs pour les périodes suivantes : du 22 octobre au 31 décembre 2019, du 1^{er} janvier au 30 juin 2020, et du 1^{er} juillet 2020 au 1^{er} juillet 2021.

Le vendredi 1^{er} août 2020, Madame B. quitte son lieu de travail à 16 heures, à la suite d'un incident sur lequel les parties sont contraires en faits : l'employeur indique que Madame B. n'a pas accepté que le gérant de la SCS lui fasse une remarque quant à l'organisation de son travail, tandis que Madame B. indique avoir dû faire face à un comportement inapproprié de la part de son employeur.

Par courrier recommandé adressé au siège d'exploitation de l'employeur le lundi 3 août 2020, elle a communiqué à celui-ci un premier certificat médical de son médecin traitant établi le 3 août 2020 pour la période du 1^{er} au 31 août 2020, ce dont elle l'a également informé par SMS.

Nonobstant, l'employeur adressera le 4 août 2020 à Madame B. le courrier recommandé suivant :

« Nous avons constaté que depuis le 01/08/2020 à 16 h, vous avez quitté votre poste après une discussion sur les procédures de travail et vous ne vous êtes plus présenté à votre travail sans justification.

C'est pourquoi nous vous demandons poliment, mais avec insistance de reprendre sur-le-champ le travail ou de nous apporter la justification de votre absence au plus tard le 06/08/2020 à 12 heures.

En ne réagissant pas dans le délai prévu, vous nous informez de votre volonté de ne pas poursuivre le contrat de travail qui existe entre nous.

Dans ce cas, nous serons tenus de constater que vous souhaitez mettre unilatéralement fin au contrat de travail, une rupture pour laquelle nous nous réservons tous les droits. »

Le 13 août 2020, la mutuelle de Madame B. accusera une bonne réception à celle-ci de son certificat d'incapacité de travail, et l'informera qu'afin de pouvoir calculer ses indemnités, elle a transmis en date du 12 août 2020 à son employeur les documents adéquats, à l'adresse du siège social de ce dernier.

Le 20 août 2020, l'organisation syndicale de Madame B. adresse à l'employeur, à l'adresse de son siège d'exploitation, le courrier recommandé suivant :

« [...] Madame B. nous informe qu'elle est en incapacité de travail depuis le 1^{er} août.

*Notre affiliée nous informe également qu'elle n'aurait reçu que 250 € d'acompte sur le salaire du mois de juillet, la fiche de paie ferait défaut également.
Nous vous invitons à régulariser la situation sous huitaine [...]. »*

De manière identique, l'organisation syndicale adressera un rappel le 28 août 2020 à l'employeur relativement au salaire et à la fiche de paie de juillet 2020, et lui demandera en outre de régulariser la situation de Madame B. en ce qui concerne son incapacité de travail, la mutuelle de celle-ci l'ayant informé n'avoir pas reçu les renseignements y relatifs à charge de l'employeur.

Par un courrier non daté adressé par recommandé le 1^{er} septembre 2020, l'employeur indiquera à Madame B., dont l'incapacité de travail a été prolongée du 31 août 2020 au 30 septembre 2020 par un certificat de son médecin traitant du 21 août 2020 :

« Nous constatons que depuis le 1/08/2020, vous ne vous êtes plus présentée au travail, et ce, sans justification. Vous n'avez en outre donné aucune suite à notre lettre recommandée du 04/08/2020.

Il y a dès lors lieu de conclure que vous avez rompu unilatéralement le contrat de travail existant entre nous.

Votre décompte final ainsi que les documents sociaux vous seront envoyés prochainement. »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Le 1^{er} août 2020, Madame B. n'a pas accepté que le gérant lui fasse une remarque quant à l'organisation de son travail, a quitté l'établissement et ne s'y est plus présentée ;
- N'ayant pu que constater son absence, la SCS l'en a informée par recommandé du 4 août 2020, et sans nouvelles de Madame B., a adressé un nouveau recommandé le 1^{er} septembre 2020, constatant son absence et par voie de conséquence, sa volonté manifeste de rompre unilatéralement le contrat de travail qui existait ;
- Après ce courrier, Madame B. s'est rappelée aux bons souvenirs de la SCS et a adressé une série de certificats médicaux, justifiant ainsi d'une incapacité de travail, à la suite de quoi la SCS a procédé à la régularisation des fiches de paie et n'a plus soutenu le fait que le contrat ait été rompu ;
- Il conteste avoir rompu le contrat de travail : dès lors qu'il avait tous les documents justifiant de l'incapacité de travail, il a maintenu le lien contractuel avec Madame B., et continuait de recevoir de celle-ci les certificats médicaux attestant de son incapacité de travail, ce qui signifie qu'elle était consciente de ce qu'elle était toujours sous le lien d'un contrat de travail.

2. La position de Madame B.

Madame B. fait valoir en substance que :

- Elle a dû faire face à un comportement inapproprié de l'employeur le 1^{er} août 2020, à la suite de quoi son médecin traitant l'a déclarée en incapacité de travail à compter de cette date ;
- Elle a adressé à son employeur deux certificats médicaux pour la période du 1^{er} août 2020 au 30 septembre 2020, à l'adresse du siège d'exploitation, et n'a pour sa part pas reçu le courrier recommandé de l'employeur du 4 août 2020 ;
- Aucun élément avancé par l'employeur ne permet de démontrer une quelconque volonté de mettre fin au contrat de travail dans son chef, et c'est dès lors à tort que celui-ci a invoqué un acte équipollent à rupture en son courrier du 1^{er} septembre 2020 ;
- Elle est en conséquence en droit de réclamer une indemnité de rupture équivalente à 14 semaines de rémunération, en application de l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- Elle a continué à envoyer ses certificats médicaux à l'employeur parce que celui-ci a contesté avoir mis fin au contrat de travail, dans l'attente de la procédure judiciaire.

3. La décision de la cour du travail

En vertu de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Le délai dans lequel cette obligation doit être remplie n'est pas fixé par la loi. On peut toutefois considérer que cela doit être fait le premier jour de l'incapacité¹.

La forme dans laquelle l'avertissement doit avoir lieu n'est pas davantage fixée par la loi.

En l'espèce, la cour constate que Madame B. a informé son employeur de son incapacité de travail dès le lundi 3 août par SMS, en lequel elle précise envoyer le certificat médical par recommandé.

Le travailleur n'est par ailleurs tenu de produire à l'employeur un certificat médical que :

- Si une CCT ou un règlement de travail le prescrit ;
- À défaut, si l'employeur l'y invite.

Le travailleur doit envoyer le certificat à l'employeur ou le remettre à l'entreprise, et ce, sauf dans les cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une CCT ou par le règlement de travail.

¹ Trib. trav. Bruxelles, 11 février 1988, *Jur. trav. Brux.*, 1988, 145.

La preuve de la transmission peut se faire par toutes voies de droit².

En l'espèce, Madame B. prouve l'envoi spontané d'un certificat médical par courrier recommandé le 3 août 2020 au siège d'exploitation de l'employeur, ce qui à l'estime de la cour rencontre le prescrit de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978.

D'autre part et en tout état de cause, ne constitue pas un acte équipollent à rupture, mais un manquement contractuel³, susceptible le cas échéant de donner lieu à un refus du bénéfice du salaire garanti, le fait de ne pas avoir averti l'employeur de l'incapacité de travail ou de l'avoir averti tardivement, la jurisprudence, à laquelle la cour se rallie, étant opposée à ce que l'employeur invoque en une telle hypothèse l'absence du travailleur comme manifestation de la volonté de ce dernier de rompre le contrat de travail⁴.

La partie au contrat qui invoque à tort que l'autre partie a rompu unilatéralement le contrat met elle-même fin au contrat de façon irrégulière. La Cour de cassation a en effet estimé qu'il pouvait être légitimement déduit du fait qu'une partie reproche à l'autre partie d'avoir rompu le contrat de travail, alors que cette dernière ne l'a pas fait explicitement (pour motif grave ou moyennant un préavis ou le paiement d'une indemnité de congé) et qu'il n'apparaît pas qu'elle ait posé un acte équipollent à rupture (en posant un acte équivalant à une rupture du contrat de travail), que la première partie a rompu le contrat de travail en imputant erronément cette rupture à l'autre partie⁵. La jurisprudence des juges du fond va elle aussi dans ce sens⁶.

En l'espèce, le courrier de l'employeur du 1^{er} septembre 2020, dont il est question ci-dessus, constitue dès lors un congé donné irrégulièrement et de manière implicite à Madame B.⁷

Le congé rompant définitivement le contrat de travail⁸, et étant irrévocable en ce sens que son destinataire peut s'en prévaloir alors que son auteur ne peut plus se rétracter

² Cass., 17 septembre 1970, *Pas.*, 1971, I, 43.

³ C. trav. Bruxelles, 21 octobre 1988, *J.T.T.*, p. 47.

⁴ C. trav. Bruxelles, 15 décembre 1978, *Bull. F.E.B.*, 1980, 2747 ; C. trav. Liège, 22 juin 1983, *J.L.*, 1984, 249 ; C. trav. Bruxelles, 10 septembre 1985, *J.T.T.*, 1986, 504 ; C. trav. Mons, 1^{er} mars 1991, *J.T.T.*, 1991, 401 ; C. trav. Mons, 3 mai 1991, *J.T.T.*, 1991, 400.

⁵ Cass., 15 juin 1981, *Arr. Cass.*, 1980-81, 1182.

⁶ C. trav. Bruxelles, 10 janvier 1989, *Chron. D.S.*, 1992, 80 ; C. trav. Gand, 18 février 1991, *R.D.S.*, 1991, 353 ; C. trav. Bruxelles, 21 juin 1991, *Jur. trav. Brux.*, 1991, 312 ; C. trav. Anvers, 14 octobre 1993, *J.T.T.*, 1994, 213 ; C. trav. Bruxelles, 5 octobre 1998, *Chron. D.S.*, 2001, 470 ; C. trav. Bruxelles, 11 juin 1997, *J.T.T.*, 1998, 13 ; C. trav. Liège, 7 novembre 2006, *Chron. D.S.*, 2008, 58 ; C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 124 ; C. trav. Mons, 4 juillet 2012, *Chron. D.S.*, 2017, 51 ; C. trav. Gand, 12 novembre 2019, *NjW*, 2020, 311, note E. TIMBERMONT ; C. trav. Anvers, 18 novembre 2020, *J.T.T.*, 2022, 64 ; Trib. trav. Bruxelles, 24 octobre 1998, *J.T.T.*, 1989, 135 ; Trib. trav. Nivelles, 25 octobre 1995, *J.L.M.B.*, 1996, 556 ; Trib. trav. Bruxelles, 3 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, 467 ; Trib. Trav. Liège 3 juin 2004, *Chron. D.S.* 2005, 470 ; Trib. trav. Namur, 21 avril 2008, *R.R.D.*, 2008, 109 ; Trib. trav. Bruxelles, 7 mai 2012, *J.T.T.*, 2012, 316.

⁷ En ce sens, W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2022, n° 4703.

⁸ Cass., 16 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, 349.

unilatéralement⁹, Madame B. est fondée à se prévaloir dudit courrier de l'employeur du 1^{er} septembre 2020, alors que celui-ci invoque en vain n'avoir plus soutenu le fait que le contrat ait été rompu dès lors qu'il avait tous les documents justifiant de l'incapacité de travail de Madame B.

L'employeur est donc bien redevable à Madame B., en application de l'article 40 de la loi relative aux contrats de travail, d'une indemnité de rupture, dont le calcul et le montant ne font pas l'objet de contestation, l'appel étant par conséquent non fondé.

Quant aux dépens, aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens d'appel¹⁰ ainsi qu'il sera dit au dispositif du présent arrêt, le jugement subsistant en ce qui concerne les dépens de première instance.

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,

Déclare l'appel recevable et non fondé,

Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions ;

Délaisse à l'employeur ses propres dépens d'appel, et le condamne aux dépens de Madame B., liquidés à la somme de 940 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

⁹ C. trav. Anvers, 15 décembre 1975, *J.T.T.*, 1977, 17 ; C. trav. Liège, 1^{er} octobre 1984, *J.T.T.*, 1985, 293 ; C. trav. Mons, 10 janvier 1985, *J.T.T.*, 1985, 257 ; C. trav. Mons, 28 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 296 ; C. trav. Bruxelles, 11 avril 1994, *R.W.*, 1995-1996, 787 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 mai 2002, *Orientations*, 2004, note G. HELIN.

¹⁰ article 1017, al.1 du Code judiciaire.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseiller faisant fonction de Président,
, Conseiller social au titre d'employeur,
, Conseiller social au titre d'ouvrier
assistés de , greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la **Chambre 3 J** de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le **VINGT-HUIT NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX**,
par Monsieur , Conseiller faisant fonction de Président,
assisté de , Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,