

N° d'ordre

1958

Expédition

Numéro du répertoire 2019 / 521
R.G. Trib. Trav. 13/395/A
Date du prononcé 12 novembre 2019
Numéro du rôle 2018/AN/151
En cause de : FUGEA ASBL C/ D!

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège Division Namur

Chambre 6-A

Arrêt

* Contrat du travail – rupture – congé – notion – congé tacite –
incapacité de travail ; loi 3/7/1978, art. 32

COVER 01-00001513873-0001-0017-01-01-1



EN CAUSE :

ASBL FEDERATION UNIE DE GROUPEMENTS D'ELEVEURS ET D'AGRICULTEURS (en abrégé FUGEA), BCE 0419.801.647, dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, Place de la Station, 2b,

partie appelante représentée par Maître France LAMBINET, substituant Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

CONTRE :

Monsieur DI

partie intimée comparissant personnellement assisté de Maître Michel VANHOESTENBERGHE, avocat à 6000 CHARLEROI, Boulevard Mayence, 21

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 mai 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2^{ème} Chambre (R.G. 13/395/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 27 juillet 2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 30 juillet 2018 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 octobre 2018 ;
- l'avis, conforme à l'article 766 du Code judiciaire, adressé à l'Auditorat général près la Cour du travail de Liège le 30 juillet 2018 ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 24 août 2018 ;
- le calendrier conjoint des parties reçu par courriel le 15 octobre 2018 ;



- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 10 septembre 2019 ;
- le courrier de la partie intimée signalant ses nouvelles coordonnées, reçu le 15 novembre 2018 ;
- les conclusions principales de la partie appelante déposées le 18 février 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 27 mars 2019 et celles de la partie appelante déposées le 18 juin 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé au greffe le 26 août 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé à l'audience publique du 10 septembre 2019 ;

Les parties ont comparu et été entendues lors de l'audience publique du 10 septembre 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I LES ANTECEDENTS

1.

En première instance, monsieur D. , demandait la condamnation de l'asbl Fédération unie de groupements d'éleveurs et d'agriculteurs, ci-après Fugea, à lui payer 69.542,93 euros d'indemnité compensatoire de préavis. Il demandait également les intérêts sur cette somme et les dépens.

Fugea a pour sa part formé une demande reconventionnelle visant à voir condamner monsieur D. à lui payer 20.862,88 euros d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts.

2.

Par un jugement du 22 mai 2018, le tribunal du travail a dit la demande de monsieur D. recevable et intégralement fondée. Il a dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée. Il a condamné Fugea aux dépens, liquidés à 3.600 euros d'indemnité de procédure.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, Fugea postule que la demande originaire de monsieur D. soit rejetée et qu'il soit fait droit à sa demande reconventionnelle, portant désormais sur un montant de 19.563,69 euros à majorer des intérêts. Elle demande également les dépens des deux instances.



Monsieur D. sollicite pour sa part la confirmation du jugement, sous la seule réserve que sa demande est portée à la somme de 69.559,80 euros, et les dépens de l'appel.

II LES FAITS

4.

Le 1^{er} janvier 1998, les parties ont conclu un contrat de travail d'employé à temps plein et à durée indéterminée.

Monsieur D. était engagé pour les tâches suivantes : « Animation – coordination – communication du front uni des jeunes agriculteurs ».

5.

A partir du 28 avril 2012, monsieur D. a été en incapacité de travail.

6.

En juillet 2012, monsieur D. a formulé la demande de pouvoir travailler à 3/5èmes en raison de son état de santé.

7.

Le 4 août 2012, monsieur D. a adressé un courrier électronique, notamment à monsieur Du., le président de Fugea, transmettant un certificat médical et demandant la nouvelle adresse mail de la déléguée à la gestion journalière qui, selon lui, ne répondait plus à ses messages depuis plusieurs mois.

8.

En août 2012, des discussions ont eu lieu entre Fugea et monsieur D., envisageant notamment la rupture du contrat de travail.

9.

Le 12 septembre 2012, monsieur D. a écrit à monsieur Du. le courrier électronique suivant :

« Monsieur D.,

Votre message téléphonique d'hier m'a fait penser que le certificat envoyé à monsieur G. m'était revenu. Vu que le siège ne prend plus les recommandés envoyés à mon nom, le revoici par mail.

Je vous demande une dernière fois de me payer mes frais kilométriques réalisés et envoyés mi août.



Je vous informe que mon état de santé va mieux, néanmoins le neurologue me demande de ne pas encore reprendre le travail vu les examens réalisés. Il est possible que je reprenne mi temps en octobre avec votre aval.

J'attends une réponse du Président de la Fugea.

Bien à vous, »

10.

Le 13 septembre 2012, le Conseil d'administration de Fugea a écrit à monsieur D. pour contester ses réclamations de frais de mission et de déplacement. Il lui était également signalé que son congé de maladie s'était terminé le 30 août, sans qu'il n'ait communiqué de prolongation en sorte qu'il était depuis lors en absence injustifiée, ce qui constituait un manquement grave à ses obligations contractuelles. Ce courrier valait avertissement et mise en demeure.

11.

Le 3 octobre 2012, monsieur D. a adressé un nouveau courrier électronique à monsieur Du., avec copie à madame G.

Outre des considérations relatives au paiement de ses frais de déplacement, ce courrier indiquait « Après consultation de mon neurologue et de mon médecin généraliste, ils me disent qu'il est préférable de reposer mon cerveau actuellement ». Un certificat médical était annexé à ce courrier électronique.

12.

Le même 3 octobre, Fugea a écrit à monsieur D., notamment pour signaler que son absence depuis le 30 août 2012 était toujours injustifiée. Fugea signalait avoir mis monsieur D. en demeure et que ce dernier n'y avait réservé aucune suite. Elle précisait se réserver la possibilité d'en tirer les conséquences qui s'imposaient.

13.

Par un courrier du 30 octobre 2012, adressé par un recommandé du 2 novembre 2012, Fugea a acté la rupture du contrat de travail dans les termes suivants :

« Monsieur (D.),

Dans le cadre de ce dossier, vous êtes en absence injustifiée depuis le 1^{er} septembre 2012.

Nous vous avons adressé en date du 17 septembre 2012 et du 5 octobre 2012 des courriers recommandés pour vous mettre en demeure de justifier votre absence. Ces courriers recommandés nous sont revenus non réclamés. Nous constatons donc que vous poursuivez dans votre attitude d'un total manque de respect par rapport à votre employeur et d'un



mépris total des différentes règles inhérentes à votre contrat de travail et à la loi du 3 juillet 1978.

Malgré mise en demeure, nous ne parvenons pas à avoir une justification de votre part.

Cela fait des mois maintenant que vous ne travaillez plus et que nous vous mettons en demeure d'effectuer votre travail correctement au temps et au lieu convenus, en vain.

Dans ces conditions, nous devons constater que par votre comportement, vous avez mis fin irrégulièrement à votre contrat de travail en abandonnant votre poste. Il s'agit d'un acte équipollent à rupture, votre attitude témoignant clairement une volonté de ne pas prêter votre contrat de travail et de montrer un total manque de respect à l'égard de votre employeur.

Cette attitude est totalement inadmissible. Nous le déplorons vivement. La seule réponse que vous avez été amené à faire aux demandes légitimes qui vous étaient effectuées a été de déposer une plainte pour harcèlement moral dont nous avons toujours contesté le fondement, plainte qui vient d'être reconnue comme tout à fait abusive par le conseiller en prévention. C'est un autre élément qui témoigne du contexte dans lequel survient cet abandon de poste.

Vous ne faites donc plus partie de notre asbl. Vous êtes considéré comme ayant abandonné votre poste et ayant donc démissionné irrégulièrement. Vous êtes, à ce titre, redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à l'asbl.

(...) ».

Ce courrier recommandé a été présenté au domicile de monsieur D., qui était absent, le 5 novembre 2012.

Le formulaire C4 délivré à monsieur D. mentionne une rupture du 2 novembre 2012 en raison d'un départ volontaire du travailleur : « acte équipollent à rupture posé par le travailleur et constaté par l'employeur ».

14.

Le 2 novembre 2012, monsieur D. a écrit au président et aux administrateurs de Fugea le courrier électronique suivant :

*« Chers administrateurs,
Cher Président,*



Suite à différents avis du secteur, après concertation de Philippe Du. Président et Q. G., je vous propose de se rencontrer afin de décider ensemble et de trouver une solution pour le futur proche et moyen terme.

Je suis comme vous le savez à ce jour toujours engagé à la Fugea au même poste et salaire que précédemment mon agression.

Mon nom et mon mail sont toujours bien présents sur le site Fugea.

Je reçois et ce depuis toujours, je relis depuis quelques semaines les différentes demandes personnelles qui me sont envoyées, certaines sont très pressantes et demandent des réponses. Sans votre aval, je ne peux prendre de décision sur les nombreuses demandes de conférences, séminaires, réunion stratégiques qui me sont demandées.

Je reviens donc petit à petit en forme après 6 mois de passage à vide et j'envisage donc un retour après conciliation et concertation avec le Conseil d'administration.

(....) »

15.

Le 7 novembre 2012, monsieur D. a adressé un courrier électronique à messieurs Du. et G. leur transmettant un certificat d'incapacité pour le mois de novembre 2012.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de Fugea

16.

Fugea expose les faits et le rôle que monsieur D. a joué en son sein depuis son entrée en service en 1998, contestant toutefois un certain nombre de responsabilités qu'il prétend avoir exercées.

Elle souligne que ses manquements ont été nombreux à partir de l'année 2008, ce qui a justifié plusieurs mises en demeure auxquelles il n'a donné aucune suite. C'est pour ce motif qu'il a notamment été démis de ses fonctions de secrétaire général à la gestion journalière.

Fugea conteste par ailleurs toute une série d'allégations de monsieur D. quant à ses conditions de travail (faits de harcèlement dont il aurait été victime, heures supplémentaires qu'il aurait accomplies, etc.).



17.

Fugea estime que c'est monsieur D. qui a mis fin au contrat de travail en posant un acte équipollent à rupture consistant à négliger de justifier son incapacité de travail depuis le 30 août 2012, nonobstant plusieurs rappels qui lui avaient été adressés par recommandé.

Elle relève que monsieur D., en créant délibérément des complications dans la transmission de ses certificats médicaux, a démontré sa volonté de rompre le contrat. De même, au cours de négociations menées en août 2012, monsieur D. a manifesté sa volonté de quitter l'asbl.

18.

En premier lieu, Fugea conteste la demande d'écartement de ses conclusions d'appel que forme monsieur D. Sa requête d'appel ne comportait pas de demandes ou d'éléments nouveaux par rapport à ses conclusions d'instance et, en tout état de cause, de tels ajouts auraient été réguliers.

19.

Fugea indique que si monsieur D. était bien en incapacité de travail, il avait toutefois l'obligation de la justifier conformément à ce que prévoit notamment l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978. Or, son obligation d'avertir immédiatement son employeur et de transmettre ses certificats médicaux a été méconnue. Monsieur D. s'est également abstenu de donner suite à plusieurs demandes en ce sens, pourtant adressées par des courriers recommandés. Dans ces conditions, il a finalement été considéré qu'il avait abandonné son poste.

Fugea conteste en premier lieu avoir notifié un congé en août 2012 puisqu'il n'a été question, à cette époque, que de négociations qui n'ont finalement pas abouti.

A l'inverse, c'est monsieur D. qui a posé un acte équipollent à rupture en négligeant ses obligations d'avertir de son incapacité de travail et de la justifier, ce pendant trois mois. Outre ses obligations légales, monsieur D. a également méconnu le Code de bonne conduite propre à Fugea et dont il connaissait l'existence. Lorsque des certificats médicaux ont été transmis, ils l'ont été de manière tardive et à des personnes non compétentes pour les recevoir, sans pouvoir justifier son comportement de manière rationnelle. Il a encore montré sa volonté de ne plus exécuter un élément essentiel de son contrat, à savoir son travail.

Fugea insiste sur les mises en demeure qu'elle a adressées à monsieur D.

20.

Subsidiairement, Fugea conteste le montant de l'indemnité de rupture réclamé par monsieur D.

Cette indemnité devrait en effet être réduite au minimum légal, soit 9 mois, compte tenu des nombreux manquements de monsieur D. qui peuvent être pris en compte au titre de circonstances propres à la cause.



21.

Fugea s'explique enfin sur la manière dont les dépens devraient être réglés.

La position de monsieur D.

22.

Monsieur D. expose sa version des faits. Il explique s'être vu confier des responsabilités importantes au sein de Fugea jusqu'au jour où, victime d'une agression grave, il a connu des Incapacités de travail à répétition.

Fugea a alors commencé à contester ces absences et la réception des certificats médicaux qui les justifiaient, finissant par lui imputer la rupture du contrat de travail le 30 octobre 2012.

23.

En premier lieu, monsieur D. fait valoir que la requête d'appel de Fugea comporte de nombreux éléments et des demandes qui n'étaient pas contenus dans ses conclusions d'instance. Tous ces éléments devraient être écartés comme étrangers à l'objet du litige, par application de l'article 748bis du Code judiciaire.

24.

Monsieur D. rappelle les principes qui régissent la rupture du contrat de travail.

Il souligne que Fugea n'a jamais contesté la réalité de son incapacité de travail. Le seul contrôle auquel elle a fait procéder a confirmé la réalité de cette incapacité. Il expose également avoir toujours envoyé des certificats médicaux pour justifier ses absences, notamment à monsieur Du. le président de Fugea, et n'avoir ainsi jamais manifesté la volonté de rompre le contrat. Il a continué à justifier ses absences même après que la rupture ait été actée par Fugea. Monsieur D. renvoie aux attestations qui démontrent que Fugea avait bien pris connaissance des certificats qui lui avaient été adressés.

A l'inverse, c'est Fugea qui souhaitait son départ depuis plusieurs mois - et qui lui avait du reste proposé une rupture de commun accord – qui a tiré prétexte de la situation pour lui imputer cette rupture.

25.

Monsieur D. expose enfin comment devrait être fixée l'indemnité de rupture qu'il réclame. Il conteste que les reproches qui lui sont adressés puissent jouer un quelconque rôle à cet égard.



IV LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La recevabilité de l'appel

26.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

27.

L'appel est recevable.

Le fondement de l'appel

La demande d'écartement de certains éléments contenus dans la requête d'appel de Fugea

28.

Selon l'article 748bis du Code judiciaire, sauf dans les cas où des conclusions peuvent être prises en-dehors des délais visés à l'article 747, les dernières conclusions d'une partie prennent la forme de conclusions de synthèse. Pour l'application de l'article 780, alinéa 1er, 3°, les conclusions de synthèse remplacent toutes les conclusions antérieures et, le cas échéant, l'acte introductif d'instance de la partie qui dépose les conclusions de synthèse.

L'article 780 du même code dispose quant à lui que le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif, notamment l'objet de la demande et la réponse aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744, alinéa 1^{er}.

29.

Aucune de ces deux dispositions n'interdit à une partie de faire état, en termes de requête d'appel, d'éléments de fait ou de moyens nouveaux par rapport à ceux qu'elle a présentés devant le premier juge.

30.

Partant, à supposer même que la requête d'appel de Fugea ait comporté des moyens nouveaux ou des éléments factuels différents de ceux présentés devant le tribunal, il n'y aurait pas lieu de les écarter sur la base des deux dispositions précitées.



31.

Aucune autre disposition du Code judiciaire n'impose non plus pareil écartement, à tout le moins dès lors que la partie adverse a eu la possibilité – ce qui a été le cas en l'espèce – de prendre connaissance et de répondre aux éventuels éléments neufs.

Au contraire, l'appel est une voie de recours permettant un réexamen complet du litige, non limité à la validité de la décision du premier juge, qui permet aux plaideurs de réparer les erreurs intervenues dans la défense de leurs intérêts en première instance ; il leur permet de présenter de nouvelles pièces, de nouvelles preuves, d'invoquer de nouveaux moyens de fait et de droit et même, dans une certaine mesure – qui ne concerne pas l'espèce, d'introduire des demandes incidentes¹.

32.

La demande d'écartement de parties, du reste non précisées, de la requête d'appel de Fugea ne peut être accueillie.

Les demandes d'indemnités de rupture

33.

Aux termes de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin, notamment, 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.

34.

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin².

Le congé est un acte unilatéral irrévocable. Il n'est soumis à aucune exigence de forme³.

35.

De l'absence d'exigence de forme il découle que le congé peut être non seulement explicite mais aussi tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail⁴.

¹ Voy. G. de Leval, « Les voies de recours », in G. de Leval (dir.), *Droit judiciaire*, tome 2 : Manuel de procédure civile, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 773.

² Cass., 14 mai 1975, *Pas.*, p. 894 ; Cass., 23 mars 1981, *Pas.*, p. 787 ; Cass., 14 octobre 2002, *J.T.T.*, 2003, 109.

³ Cass., 11 mai 1981, *Pas.*, p. 1040 ; Cass., 15 juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 294 ; Cass., 6 janvier 1997, *Pas.*, n° 10 ; Cass., 28 janvier 2008, *J.T.T.*, p. 239.

⁴ Cass., 16 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, p. 349.



Ainsi, le manquement d'une partie à ses obligations, même essentielles, ne suffit pas à conclure à la rupture du contrat de travail⁵. Il n'a cet effet qu'à condition qu'il témoigne de la volonté de ne plus exécuter le contrat.

Le juge du fond décide souverainement si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de mettre fin au contrat⁶. Dans ce cadre, la jurisprudence relève de manière fréquente l'utilité, pour la partie qui invoque le manquement de son cocontractant pour conclure à la rupture du contrat de travail, d'adresser à ce dernier une mise en demeure⁷.

36.

Il existe cependant des hypothèses dans lesquelles un acte unilatéral d'une partie a pour effet de rompre le contrat de travail sans que l'intention de rompre ne soit requise⁸.

Il en va ainsi en cas d'acte équipollent à rupture, c'est-à-dire lorsqu'une partie modifie unilatéralement de manière importante un élément essentiel du contrat de travail⁹.

Peuvent aussi être évoquées les situations de rupture de contrat se produisant lorsqu'une partie invoque à tort un congé notifié par l'autre¹⁰, en tout cas lorsque cette invocation constitue l'expression d'une volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles¹¹, ou encore lorsqu'un travailleur constate une rupture irrégulière du contrat par son employeur qui a fondé à tort la rupture de contrat de travail sur la force majeure¹².

37.

Selon l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une

⁵ Cass., 5 janvier 1977, *Pas.*, p. 486 ; Cass., 14 avril 1980, *Pas.*, p. 997 ; Cass., 21 novembre 1983, *Pas.*, 1984, p. 308 ; Cass., 13 janvier 1986, *Pas.*, p. 591 ; Cass., 27 octobre 1986, *Pas.*, 1987, p. 258 ; Cass., 26 janvier 2004, *Pas.*, n° 44.

⁶ Cass., 26 février 1990, *Chr.D.S.*, 273.

⁷ W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2013-2014 Droit du travail*, Kluwer, n° 4257.

⁸ Voy. M. Jamoulle, *Le contrat de travail*, Ed. de la Faculté de droit de Liège, 1986, tome II, n° 179 et ss.

⁹ Cass. 27 avril 1977, *Pas.*, p. 874 ; Cass. 4 septembre 1978, *Pas.*, 1979, p. 1 ; Cass. 15 janvier 1979, *Pas.*, p. 552 ; Cass. 17 décembre 1979, *Pas.*, 1980, p. 475 ; Cass., 1^{er} décembre 1980, *Pas.*, 1981, p. 377 ; Cass., 4 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 121.

¹⁰ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, p. 1172.

¹¹ voy. les conclusions du ministère public précédant Cass., 22 octobre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 85. Pour l'hypothèse où cette invocation ne comporte pas de volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles, voy. W. Rauws, « De ontwikkeling van het ontslagrecht en het Hof van Cassatie: enige beschouwingen », *R.W.*, 2011-2012, p. 93 ; K. Salomez, « Het begrip « ontslag » in het Belgische arbeidsvereenkomstenrecht » in M. Rigaux et W. Rauws (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, p. 7 ; K. Salomez, « Beperking aan de ontslagmacht of aan de objectivering van de beëindigingswil? », *J.T.T.*, 2007, p. 352.

¹² Cass., 19 mai 2008, S.07.0068.N, *juridat.*



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.

38.

En l'espèce, la question soulevée par les demandes réciproques d'indemnité de rupture n'a pas trait à un acte équipollent à rupture, c'est-à-dire à la modification unilatérale et importante par une partie d'un élément essentiel du contrat de travail : aucune partie ne démontre que l'autre lui aurait imposé une telle modification des conditions contractuelles.

La question litigieuse consiste à déterminer si monsieur D. a manifesté qu'il entendait que le contrat prenne fin et donné un congé tacite à son employeur ou, à l'inverse, si Fugea, en lui imputant à tort un licenciement tacite et en exprimant la volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles, a elle-même rompu le contrat de travail.

39.

Le motif invoqué à titre de congé tacite par le courrier de Fugea du 30 octobre 2012 consiste dans le fait, pour monsieur D., d'avoir abandonné son poste en ne se présentant plus au travail sans justifier son absence depuis le 30 août 2012.

L'absence au travail de monsieur D. pendant cette période n'est pas contestée.

Par contre, à supposer même que le défaut de justification de cette absence puisse être considéré comme un congé tacite, force est de constater qu'il n'est pas établi.

Par des courriers électroniques des 4 août, 12 septembre et 3 octobre 2012, monsieur D. a justifié son absence en transmettant des certificats médicaux. Il l'a encore fait le 7 novembre 2012 pour le mois de novembre, alors que la rupture avait déjà été actée par Fugea – ce qu'il ne savait pas encore pour n'avoir pas reçu le courrier recommandé du 30 octobre 2012, expédié le 2 novembre et présenté à son domicile – en son absence – le 5 novembre.

Ces courriers électroniques, systématiquement adressés au président de Fugea, excluent la thèse selon laquelle monsieur D. aurait abandonné son poste en ne se présentant plus au travail sans justifier son absence depuis le 30 août 2012, notifiant de la sorte qu'il entendait que le contrat prenne fin.

40.

La circonstance que ces envois n'auraient pas été adressés à la personne compétente au sein de Fugea pour les recevoir - ce qui n'est guère évident à soutenir s'agissant du président de l'asbl qui était également l'interlocuteur habituel de monsieur D. au moment des faits - ne modifie pas l'analyse qui précède. Il en va de même du fait que le président de Fugea n'aurait pas effectivement reçu ces envois ou que monsieur D. aurait utilisé des adresses de messagerie électronique différentes pour chacun d'entre eux. Aucun de ces éléments, quand bien même ils seraient établis et même s'ils étaient intentionnels dans le chef de monsieur



D., ne peut s'interpréter comme la notification par celui-ci de la volonté de mettre un terme au contrat.

De même, la circonstance que ces envois auraient été légèrement tardifs et constituaient ainsi une méconnaissance par monsieur D. de ses obligations, tirées de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 ou du Code de bonne conduite interne à Fugea, d'avertir immédiatement de ses absences et de les justifier dans un délai déterminé, ne permet pas d'en déduire un abandon de poste et la notification de la volonté de mettre un terme au contrat.

41.

Partant, l'abandon de poste invoqué par le courrier du 30 octobre 2012 n'était pas un congé tacite donné par monsieur D.

Il en va d'autant plus ainsi que dans plusieurs de ces courriers adressés à Fugea, monsieur D. faisait état explicitement de sa volonté de reprise du travail et d'en discuter les modalités. Le fait que monsieur D. aurait, selon Fugea, manqué de sincérité dans ces affirmations, à le supposer établi, ne serait en toute hypothèse pas assimilable à une notification de la volonté de mettre lui-même un terme au contrat.

42.

Par ailleurs, aucun des autres éléments invoqués par Fugea – en cours de procédure plutôt que dans son courrier du 30 octobre 2012 - ne peut non plus s'assimiler à un abandon de poste et à un congé tacite donné par monsieur D.

Ainsi, l'absence de réponse aux mises en demeure de Fugea ou de retrait des courriers recommandé qui lui étaient adressés n'a pas nécessairement cette portée. Il en va d'autant plus ainsi qu'il ressort de l'exposé des faits ci-dessus (points 7 à 15 du présent arrêt) que le contact entre les parties était bien maintenu durant cette période – quand bien même il prenait la forme de deux monologues sans grande convergence.

De même, les négociations menées entre les parties au cours de l'été 2012, et au cours desquelles une fin de collaboration et une embauche par une association tierce ont été envisagées, ne valent pas non plus congé tacite dans le chef de monsieur D. puisqu'elles n'ont pas abouti et que le contrat a donc été maintenu inchangé. On voit du reste mal pourquoi ces négociations, nécessairement bilatérales, vaudraient congé davantage de la part de monsieur D. que de celle de Fugea.

Enfin, les nombreux manquements reprochés à monsieur D. par Fugea (mauvaise gestion, relations humaines exécrables, comportements dénigrants ou harcelants, plainte en harcèlement abusive, etc.) ne sont pas non plus, quels que soient leur fondement et leur gravité, constitutifs dans le chef de ce dernier de la notification de sa volonté de mettre un terme au contrat. Il en va d'autant plus ainsi que bon nombre de ces manquements sont très largement antérieurs au constat de rupture posé par Fugea.



43.

De tous les éléments qui précèdent, même pris conjointement, la cour déduit que monsieur D. n'a pas notifié à Fugea sa volonté de mettre un terme au contrat de travail qui les liait.

Par conséquent, c'est Fugea qui, par son courrier du 30 octobre 2012 actant à tort un tel congé – qualifié alors d'acte équipollent à rupture – et exprimant la volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles (voy. le point 13 ci-dessus : « *Vous ne faites donc plus partie de notre asbl. Vous êtes considéré comme ayant abandonné votre poste et ayant donc démissionné irrégulièrement* »), a mis fin au contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

44.

Fugea est donc redevable à monsieur D. d'une indemnité compensatoire de préavis.

La demande originaire de monsieur D. est fondée dans son principe tandis que la demande reconventionnelle de Fugea ne l'est pas.

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis

45.

En application de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978, applicable au moment des faits, et compte tenu des critères qu'énonce cette disposition et de toutes les circonstances de la cause, l'indemnité compensatoire de préavis revenant à monsieur D. doit être fixée à 15 mois de rémunération, soit la somme de 69.542,93 euros (3.996,72 euros de rémunération brute mensuelle¹³ x 13,92/12 x 15).

46.

L'appel de Fugea est non fondé.

Les dépens

47.

Les dépens sont à la charge de Fugea, partie succombante, par application de l'article 1017 du Code judiciaire.

48.

Le montant des indemnités de procédure doit être fixé par référence à l'enjeu financier du litige et sans qu'il existe de motif avéré de s'écarter du montant de base établi par l'article 2

¹³ Voy. à cet égard la pièce 4 du dossier de monsieur D. et la reconnaissance de ce montant que fait Fugea en page 46 de ses dernières conclusions.



de l'arrêté royal fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, soit 3.600 euros par instance.

49.

Il y a par conséquent lieu de confirmer le jugement en ce qui concerne les dépens de première instance et de condamner Fugea aux dépens d'appel, comme dit au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Dit l'appel recevable;

2.

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement attaqué dans toutes ses dispositions, en ce compris en ce qui concerne les dépens de première instance ;

3.

Délaisse à l'a.s.b.l. Fédération unie de groupements d'éleveurs et d'agriculteurs ses propres dépens d'appel, et notamment les 20 euros de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont elle a fait l'avance, et la condamne aux dépens d'appel de monsieur Xavier DELWARTE, liquidés à 3.600 euros d'indemnité de procédure.

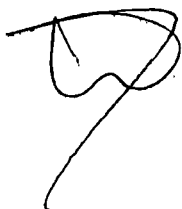


Ainsi jugé par :

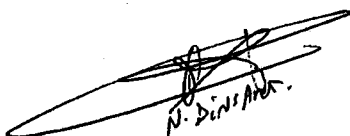
Hugo MORMONT, Président,
Geoffroy DOQUIRE, Conseiller social au titre d'employeur,
Nicolas DINSART, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Monsieur Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Le Greffier,



Le Conseiller social,



Le Président,



et prononcé en langue française à l'audience publique de la **CHAMBRE 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, à 5000 NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **12 novembre 2019**,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,



Le Président,

