



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

21/60/A

Date du prononcé

16 février 2023

Numéro du rôle

2022/AN/83

En cause de :

**B M
C/
C M SPRL**

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème chambre B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

Contrat de travail – ouvrier – notion de congé – force majeure médicale

EN CAUSE :**Madame M B,**

partie appelante, ci-après dénommée Madame B.,
ayant comparu personnellement et assistée par Madame , déléguée
syndicale à la CSC de Charleroi, dont les bureaux sont situés à 6000 Charleroi, rue
Prunieu 5, porteuse de procuration

CONTRE :**La SPRL C M,**

partie intimée, ci-après dénommée la SPRL ou l'employeur,
ayant comparu par Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 19 janvier 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 1^{er} avril 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 3^e chambre (R.G. n° 21/60/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 23 mai 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 30 mai 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 21 juin 2022 ;
- l'ordonnance du 21 juin 2022 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 19 janvier 2023 ;
- les conclusions principales d'appel et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 22 août et 25 novembre 2022, ainsi que les dossiers de pièces déposés au greffe de la cour respectivement les 25 novembre et 27 décembre 2022 ;

- les conclusions de la partie appelante, déposées au greffe de la cour le 12 octobre 2022 ainsi que les dossiers de pièces déposés au greffe de la cour respectivement les 23 mai 2022 et 12 janvier 2023 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 janvier 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance du 22 janvier 2021, Madame B. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- Au paiement de la somme brute de 15 551,70 € à titre d'indemnité de rupture équivalente à 26 semaines et 5 jours de rémunération, à majorer des intérêts légaux depuis le 17 mars 2020, puis judiciaires ;
- À lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives à l'année 2020, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour et par document manquant à compter du 9^e jour suivant la signification du jugement à intervenir ;
- Aux frais de l'instance, en ce compris la contribution de 20 € au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Par un jugement du 1^{er} avril 2022, le tribunal du travail a considéré en substance qu'en prenant l'initiative de faire constater son inaptitude définitive à tout emploi, Madame B. a manifesté clairement son intention de clore toute relation contractuelle avec la SPRL, sans devoir supporter les conséquences d'une démission « officielle » auprès de l'ONEM, de sorte que sa demande d'une indemnité de rupture n'est pas fondée.

Le tribunal a dès lors :

- Dit la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis non fondée ;
- Ordonné l'exécution provisoire de son jugement, sans caution ni cantonnement ;
- Condamné Madame B. aux dépens liquidés à la somme de 1 430 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Madame B. demande :

- La condamnation de l'employeur à lui verser la somme brute de 15 551,70 € à titre d'indemnité de rupture, augmentée des intérêts légaux depuis le 17 mars 2020, puis judiciaires ;

- À lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives à l'année 2020, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour et par document manquant à compter du 9^e jour suivant la signification du jugement à intervenir ;
- Aux frais de l'instance, en ce compris la contribution de 20 € au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne et les indemnités de procédure.

L'employeur demande pour sa part la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de Madame B. aux entiers frais et dépens d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1 540 €.

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. a été occupée par la SPRL en qualité d'aide-serveuse à mi-temps à partir du 14 janvier 2009 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, puis à dater du 1^{er} juillet 2009, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Madame B., qui conteste avoir émis de quelque manière que ce soit sa volonté de démissionner, reconnaît avoir fait part le 3 septembre 2019 à la gérante de la SPRL de son souhait de reprendre un jour une formation d'aide-soignante, et indique avoir été amenée par la gérante de la SPRL à faire part de son projet lors d'une réunion du personnel le lendemain.

Le 7 septembre 2019, l'employeur adresse à Madame B. le courrier recommandé suivant :

*« Suite à la réunion de ce mercredi 04/09/2019, vous nous avez annoncé votre intention de quitter l'entreprise prochainement.
J'en prends donc acte à cette date.
Je vous invite à me tenir informée de vos démarches afin de pouvoir réorganiser les horaires de travail et les contrats.
Je fais part à vos collègues et lance les recherches pour l'occupation de/des postes dans l'entreprise. »*

À partir du 14 octobre 2019, Madame B. est en incapacité de travail.

Le 29 janvier 2020, Madame B. dépose une plainte au Contrôle des lois sociales (CLS) à l'encontre de son employeur, du chef d'une modification unilatérale de ses fiches de paie

depuis octobre 2018, ainsi que pour vérification du paiement de la PFA 2019 et de l'octroi des écochèques pour la même année.

Le 16 mars 2020, le médecin-traitant de Madame B. rédige un certificat médical où il indique que celle-ci « *vu son état de santé est incapable de reprendre son travail chez son patron actuel, mais est tout à fait apte à reprendre une formation pour se réorienter* ».

Madame B. a pris contact le 30 mars 2020 avec la médecine du travail (CESI), qui le 2 avril 2020 conclut qu'elle est inapte définitivement à reprendre le travail convenu et qu'elle n'est pas en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail.

Le 7 avril 2020, l'employeur a effectué une déclaration DIMONA de sortie au 31 mars 2020 concernant Madame B.

Le 10 avril 2020, l'employeur a établi un formulaire C4 qui fait état du 31 mars 2020 comme date de fin d'occupation, et porte comme motif précis du chômage : « *à sa demande* ».

À une date nécessairement postérieure au 10 avril 2020, et ce même si ce courrier porte la date du 17 mars 2020, l'organisation syndicale de Madame B. a contesté le motif du licenciement figurant au C4, et a réclamé le paiement d'une indemnité de rupture en faveur de Madame B.

Le 18 août 2020, le CLS a mis en demeure l'employeur de régulariser les salaires de Madame B. conformément à ses fiches de paie initiales, à la suite de quoi la situation de celle-ci s'est régularisée à cet égard.

IV. LA DEMANDE D'ÉCARTEMENT DES PIÈCES N° 6 DU DOSSIER DE PIÈCES DE L'EMPLOYEUR

À l'audience publique du 19 janvier 2023, Madame B. a demandé l'écartement des deux dernières pièces portant le n° 6 du dossier inventorié de l'employeur, au motif que celles-ci ont été déposées tardivement.

En vertu de l'article 737 du Code judiciaire, la communication des pièces a lieu par leur dépôt au greffe, où les parties les consulteront sans déplacement, ou peut être faite à l'amiable.

Hormis le cas prévu à l'article 735, le juge doit, en vertu de l'article 740 de ce code, écarter d'office des débats tous mémoires, notes ou pièces qui n'ont pas été communiqués au plus tard en même temps que les conclusions, sauf si la partie contre laquelle ces pièces sont opposées a consenti au dépôt ou s'il est fait application de l'article 748, § 2, du même code.

L'article 747, § 2, alinéa 6, du même code dispose en sa première phrase que, sans préjudice de l'application des exceptions prévues à l'article 748, §§ 1^{er} et 2, les conclusions qui sont

remises au greffe ou envoyées à la partie adverse après l'expiration des délais sont d'office écartées des débats.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que les pièces doivent être communiquées à la partie adverse dans le délai fixé pour le dépôt des conclusions et, au plus tard, en même temps que la communication de celles-ci.

En l'espèce, sur base de l'ordonnance du 21 juin 2022 dont il a été question *supra*, l'employeur devait communiquer ses dernières conclusions au plus tard le 24 novembre 2022, Madame B. ayant cependant précisé à l'audience du 19 janvier 2023 avoir consenti à leur dépôt à la date du 25 novembre 2022.

Les pièces dont il est demandé l'écartement ont pour leur part été communiquées le 27 décembre 2022.

La cour écarte dès lors ces pièces qui n'ont pas été régulièrement communiquées à la partie adverse dans le délai fixé pour le dépôt des conclusions.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de Madame B.

Madame B. fait valoir en substance que :

- Elle n'a jamais demandé à démissionner et l'employeur reste en défaut de prouver cette allégation ;
- Le courrier de l'employeur du 7 septembre 2019 n'est qu'une affirmation de la gérante de la SPRL, pas une preuve qu'elle a demandé à rompre son contrat de travail ;
- L'allégation de l'employeur sur un message de sa part sur WhatsApp est fantaisiste et totalement contestée ;
- Il ne peut être question ici d'une rupture pour force majeure, rien n'ayant été fait en ce sens par l'employeur.

2. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Madame B. a bel et bien notifié sa volonté de démissionner, avant de différer sa date de départ de 6 mois afin d'obtenir l'évaluation de réintégration du CESI ;
- Il n'a en aucun cas pris l'initiative de la rupture ;
- À titre subsidiaire, il y a lieu de considérer que le contrat de travail a été rompu pour force majeure médicale, invoquée par l'employeur, le formulaire C4 et la déclaration DIMONA ayant été établis après que la SPRL ait été informée du résultat de

l'évaluation de réintégration, de sorte qu'il peut tout au plus être invité à modifier le formulaire C4 en ce sens, étant précisé que l'arrêt à intervenir peut également valoir rectification.

3. La décision de la cour du travail

Le terme « congé » recouvre la rupture unilatérale du contrat de travail par une partie. Il n'est pas réglé en tant que tel par la loi relative aux contrats de travail, dont l'article 32 se borne à mentionner qu'il peut être mis fin au contrat de travail par la volonté d'une des parties.

La Cour de cassation définit le congé comme étant l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat d'emploi prenne fin¹.

L'extériorisation de la volonté de mettre fin au contrat, la notification du congé, peut se faire oralement, par écrit ou implicitement². Il y a manifestation implicite de la volonté de mettre fin au contrat lorsque cette volonté transparaît de l'un ou l'autre comportement ou de l'une ou l'autre négligence qui ne peut être interprétée autrement que comme la manifestation implicite d'une telle volonté même si la partie qui l'adopte ou la commet ne manifeste pas explicitement sa volonté de mettre fin au contrat³.

En vertu des articles 1315 de l'ancien Code civil (désormais : art. 8.4 du nouveau C. civ.) et 870 du Code judiciaire, l'employeur qui prétend que le travailleur a démissionné doit en apporter la preuve⁴.

La preuve de la démission d'un travailleur peut résulter de témoignages de membres du personnel ou de personnes faisant partie de la direction⁵. Les déclarations des travailleurs faites à la demande de l'employeur peuvent également avoir force probante, même s'il convient de prendre ces déclarations avec beaucoup de prudence⁶.

Pour que le congé soit valable, il est cependant exigé qu'aucun doute ne subsiste quant à la volonté de donner le congé. Le congé est en effet un acte définitif qui exige que l'auteur du congé ait effectivement l'intention de rompre le contrat⁷.

¹ Cass., 14 mai 1975, *J.T.T.*, 1976, 206 ; Cass., 23 mars 1981, *J.T.T.*, 1981, 240, note M. TAQUET et C. WANTIEZ ; Cass., 14 octobre 2002, *J.T.T.*, 2003, 109 ; Cass., 19 mai 2008, *J.T.T.*, 2008, 394 et *R.A.B.G.*, 2009, 157, note V. DOOMS ; Cass., 4 mars 2019, *Chron. D.S.*, 2021, 437.

² Cass., 4 mars 2019, *Chron. D.S.*, 2021, 437.

³ C. trav. Bruxelles, 19 avril 2010, *J.T.T.*, 2010, 364.

⁴ C. trav. Bruxelles, 15 mars 2010, *J.T.T.*, 2010, 232.

⁵ Trib. trav. Bruxelles, 30 mai 2002, *Orientations*, 2004, 17, G. HELIN.

⁶ C. trav. Bruxelles, 15 mars 2010, *J.T.T.*, 2010, 232.

⁷ Cass., 16 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, 349 ; Trib. trav. Verviers, 26 octobre 1976, *J.T.T.*, 1977, 227.

En l'espèce, à l'estime de la cour, la preuve de la démission de Madame B. n'est pas rapportée par l'employeur par les éléments valablement produits aux débats par celui-ci : le courrier adressé par la gérante de la SPRL à Madame B. le 7 septembre 2019, les conclusions de synthèse dans la procédure opposant l'employeur à une autre de ses travailleuses et le courrier adressé à cette dernière par la gérante de la SPRL en date du 9 septembre 2019 reprennent uniquement des affirmations unilatérales de l'employeur, qui sont formellement contestées par Madame B.

La cour considère par ailleurs qu'il ne peut être déduit du fait que Madame B. a décidé de consulter la médecine du travail en date du 30 mars 2020, une volonté dans son chef de mettre fin au contrat.

La cour rappelle en effet à cet égard que le trajet de réintégration, dont l'article I.4-73 du Code sur le bien-être au travail prévoit que comme ici, il peut démarrer à l'initiative du travailleur, vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu (en donnant à ce travailleur, soit temporairement un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu, soit définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu⁸, l'employeur n'étant dispensé d'entamer un trajet de réintégration que lorsque le médecin du travail estime, comme en l'espèce, que le travailleur est dans l'incapacité de reprendre le travail convenu à terme et est dans l'incapacité d'effectuer un travail adapté ou un autre travail).

La cour considère par ailleurs qu'il ne peut être ici considéré que le contrat de travail a été rompu pour force majeure médicale invoquée par l'employeur : en droit du travail, l'existence de la situation de force majeure doit être constatée par l'une des parties⁹, que ce soit le travailleur ou l'employeur¹⁰. En effet, *« la force majeure ne met pas automatiquement fin au contrat. Il faut qu'une partie, que ce soit l'employeur ou le travailleur, l'invoque et la constate »*¹¹.

Or force est de constater qu'en la présente affaire, l'employeur n'a invoqué la force majeure médicale pour la première fois qu'en ses conclusions additionnelles et de synthèse d'instance, en date du 20 septembre 2021, soit près de 18 mois après la cessation des relations contractuelles.

⁸ Article I.4-72 du Code sur le bien-être au travail.

⁹ C. trav. Mons, 4 mai 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 451 ; C. trav. Bruxelles, 23 avril 2012, R.G. n° 2010/AB/ 304, www.juridat.be ; C. trav. Liège, 6 mai 2010, *J.L.M.B.*, 2010, p. 1478 ; *J.T.T.*, 2010, p. 327 ; C. trav. Gand, 25 mars 2002, *T.G.R.*, 2002, p. 172 ; C. trav. Mons, 25 novembre 1996, *Chr. D.S.*, 2001, p. 539 ; C. trav. Anvers, 20 décembre, 1988, *J.L.M.B.*, 1989, p. 1251 ; C. trav. Gand, 12 décembre 1988, *R.W.*, 1988-1989, 1437, obs. W. RAUWS ; Trib. trav. Bruxelles, 29 octobre 2003, *Chr. D.S.*, 2004, p. 482, note ; A MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (Première partie) », *J.T.T.*, 2017, p. 33.

¹⁰ Trib. trav. Bruxelles, 4 mars 1991, *Pas.*, 1991, III, p. 74 ; Trib. trav. Bruxelles, 10 décembre 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 151.

¹¹ C. trav. Mons, 4 mai 2015, R.G. n° 2014/AM/9, www.socialweb.be.

En revanche, la cour considère que la remise à Madame B. par l'employeur du formulaire C4, établi par celui-ci le 10 avril 2020, vaut notification du congé¹², l'employeur ayant là manifesté à l'égard de celle-ci sa volonté de mettre fin au contrat de travail¹³.

Ce congé s'étant opéré de manière irrégulière, Madame B. est fondée à réclamer une indemnité compensatoire de préavis, dont ni le mode de calcul ni le montant ne font l'objet de contestation. Il sera en outre fait droit à la demande de délivrance de documents sociaux de Madame B., qui en est le corollaire.

L'appel est dès lors fondé.

Les 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.

L'indemnité de procédure étant définie par l'article 1022 du Code judiciaire comme une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires des avocats alors que Madame B. est représentée par un délégué syndical et que la Cour constitutionnelle, saisie d'un recours en annulation mu par les organisations syndicales qui représentent leurs membres devant les juridictions du travail, a validé le choix du législateur de réserver l'octroi de l'indemnité de procédure aux parties assistées d'un avocat à l'exclusion de celles assistées d'un délégué syndical¹⁴, Madame B. ne peut prétendre à cette indemnité.

L'employeur verra dès lors sa condamnation aux dépens, en sa qualité de partie succombante, limitée en pratique aux contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

¹² En ce sens, C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2001, *J.T.T.*, 2002, 426 ; C. trav. Mons, 19 décembre 2008, *Chron. D.S.*, 2010, 373 ; C. trav. Mons, 23 mars 2014, *J.T.T.*, 2015, 107 ; Trib. trav. Charleroi, 14 septembre 1998, *Chron. D.S.*, 1999, 15.

¹³ Cass., 4 mars 2019, *Chron. D.S.*, 2021, 437.

¹⁴ C. Const., n° 182/2008, 18 décembre 2008, www.const-court.be

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 fondé,

Réformant le jugement dont appel,

Condamne l'employeur à payer à Madame B. la somme brute de 15 551,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 10 avril 2020,

Condamne l'employeur à délivrer à Madame B. les documents sociaux (fiche de paie) et fiscaux (fiche 281.10 rectificative) correspondants, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard et par document manquant à défaut de leur délivrance dans les 30 jours suivant la signification du présent arrêt,

Condamne l'employeur aux dépens des deux instances, liquidés à zéro euro, ainsi qu'à la somme de 42 € à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

C D, conseiller faisant fonction de président,

P P, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),

J-P V S, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de N F, greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 16 février 2023, où étaient présents :

C D, conseiller faisant fonction de président,

N F, greffier,