



N° 2014/

8<sup>ème</sup> chambre

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 MARS 2014

R.G. 2012/AM/229

Contrat de travail (employé) – Auteur du congé.

Article 578 du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

**Madame L.DB.,**

Appelante, comparaisant par son conseil, Maître MESSINA loco Maître GILLAIN, avocat à Charleroi ;

CONTRE

**La SPRL T. G.,**

Intimée au principal, demanderesse en intervention et garantie, comparaisant par son conseil, Maître LECOMTE, avocate à Charleroi ;

**L'ASBL CABINET DE GESTION SOCIALE,**

Citée en intervention et garantie, comparaisant par son conseil, Maître DHAUSSY loco Maître LIENARD, avocat à Charleroi.

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 4 juin 2012 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 23 janvier 2012 par le tribunal du travail de Charleroi ;
- la citation en intervention et garantie signifiée le 3 janvier 2013 ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions de l'appelante reçues au greffe le 30 janvier 2013, les conclusions de synthèse de l'intimée y reçues le 8 mars 2013 et les conclusions additionnelles et de synthèse de la cité en intervention et garantie y reçues le 13 mars 2013 ;
- le dossier des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 8<sup>ème</sup> chambre du 26 février 2014.

\*\*\*\*\*

L'appel, introduit dans les forme et délai légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

\*\*\*\*\*

## **I. Les faits et antécédents de la cause**

Madame DB. est engagée, le 14 octobre 1994, en qualité de vendeuse par la SPRL T.G. dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée d'un an.

Au terme de celui-ci, elle poursuit ses prestations dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Par courrier recommandé du 22 décembre 2004, la SPRL T.G. met fin au contrat de Madame DB. moyennant un préavis de 9 mois prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Le préavis prend fin le 31 octobre 2005.

Au terme de celui-ci, Madame DB. est réengagée dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et à temps partiel.

Du 25 mars 2008 au 2 septembre 2008, elle est en congé de maternité, puis en incapacité de travail justifiée par des certificats médicaux et ce jusqu'au 30 avril 2009.

Le 1<sup>er</sup> avril 2009, le Docteur BREVERS, médecin traitant de Madame DB.,

préconise la reprise du travail à mi-temps à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009.

Cette proposition est approuvée par le Docteur MAIRESSE, conseiller en prévention – médecin de travail, pour une reprise du travail à mi-temps médical pour une durée d'un mois après accord de la mutuelle. Par contre, elle fait l'objet d'un refus de la part de la SPRL T.G. qui ne dispose pas d'un emploi vacant correspondant.

Par certificat médical du 6 mai 2009, le Docteur BREVERS atteste de l'état d'incapacité de travail de Madame DB. du 1<sup>er</sup> mai au 10 mai 2009.

A cette date, celle-ci reçoit un formulaire C4 dressé et signé par l'ASBL CABINET DE GESTION SOCIALE qui assume la mission de secrétariat social de la SPRL T.G.. Le motif du chômage est « *Force majeure : la travailleuse n'est médicalement plus apte à exercer son emploi à temps plein dans l'entreprise. Aucun emploi n'est disponible actuellement* ».

Par l'intermédiaire de son organisation syndicale, Madame DB. conteste la régularité de cette rupture intervenue sans préavis, par courrier du 19 juin 2009, et sollicite le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et des pécules de vacances encore dus.

Deux rappels recommandés sont adressés à l'employeur en date des 8 juillet 2009 et 15 juillet 2009.

L'ASBL CABINET DE GESTION SOCIALE lui répond, par courrier du 17 juillet 2009, en ces termes :

*« Madame, Monsieur,*

*Notre client nous fait parvenir votre correspondance qui nous a fort étonné.*

*En effet, nous évoquons ci-dessous la chronologie des faits relatifs à cette affaire :*

- Votre affiliée à fait part à son employeur d'une reprise de travail à temps partiel ce qui n'est matériellement pas possible dans le magasin nécessitant un horaire complet.*
- Suite à cette impossibilité, l'employeur a conseillé à votre affiliée à se présenter à son syndicat pour connaître les démarches à effectuer en pareil cas.*
- Lors de sa visite, on lui a demandé un formulaire C4 qui émanerait de son employeur qui mentionnerait la raison de force majeure pour raison médicale.*
- S'agissant d'un cas spécifique et n'ayant aucun droit de regard sur l'état de santé de l'employée, nous avons conseillé à votre affiliée d'effectuer un examen médical qui pourrait éventuellement délivrer un certificat de guérison qui aurait permis à votre affiliée de reprendre le travail, mais nous n'avons eu que la formation que la vendeuse ne pouvait travailler qu'en temps partiel.*

- *Dès lors que nous avons suivi le conseil du syndicat de votre affiliée et établi le formulaire C4 demandé.*
- *Une correspondance tout à fait contradictoire à ensuite été reçue par l'employeur émanant de vos services.*
- *Nous vous avons contacté téléphoniquement suite à ce courrier et confirmé l'annulation du C4 et la rédaction du formulaire C3.2. actant la suspension du contrat sur base de l'avis médical.*

*Vous pouvez comprendre maintenant le désarroi de cet employeur qui n'a aucunement l'intention de licencier votre affiliée mais qui suite à vos divers conseils tente de régulariser la situation de sa vendeuse... ».*

Une reprise de travail sera proposée par l'intimée en septembre 2009 ; l'appelante refuse dès lors que les relations de travail ont été rompues le 10 mai 2009.

S'ensuivent des échanges de courriers, chacune des parties campant sur ses positions.

Par lettre du 8 avril 2010, le conseil de la SPRL T.G. propose, à titre transactionnel, le paiement de 4 mois et demi de rémunération à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Madame DB. ne marque pas son accord quant à cette proposition.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Charleroi le 3 mai 2010, la SPRL T.G. sollicite la condamnation de Mme DB. à lui payer la somme de 7.454, 26 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux, moratoires et judiciaires calculés sur le montant brut de la somme due, depuis sa date d'exigibilité, soit le 10 mai 2009.

Par citation signifiée le 10 mai 2010, Madame DB. saisit le tribunal du travail de Charleroi et sollicite la condamnation de la SPRL T.G. aux sommes brutes de :

- 14.908,53 € à titre d'indemnité de rupture,
- 1.282,20 € à titre de solde de pécule de vacances 2009,
- 945,93 € à titre de pécule de vacances 2010,  
à majorer des intérêts à dater du 10 mai 2009 jusqu'à parfait paiement.

Elle réclame, également, sa condamnation :

- à lui délivrer une fiche de paie relative aux montants dus, sous peine d'une astreinte de 100 € par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir,
- aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure, à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater

du jugement à intervenir jusqu'au parfait paiement.

En date du 5 novembre 2010, l'ASBL CABINET DE GESTION SOCIALE dépose une requête en intervention volontaire aux fins de lui permettre de sauvegarder les intérêts de la SPRL T.G. en appuyant sa thèse et, le cas échéant, de sauvegarder ses propres intérêts.

Par le jugement entrepris du 23 janvier 2012, le tribunal du travail :

- joint les causes RG 10/1958/A et 10/2327/A,
- reçoit les demandes,
- les dit partiellement fondées,
- condamne Madame DB. à payer à la SPRL T.G. la somme de 4.969,50 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la condamne aux intérêts légaux sur cette somme à dater du 10 mai 2010 ;
- condamne la SPRL T.G. à payer à Madame DB. les sommes suivantes :
  - o 1.282,20 € bruts à titre de pécule de vacances 2009 ;
  - o 945,93 € bruts à titre de pécule de vacances 2010 ;
- la condamne aux intérêts moratoires et judiciaires sur ces sommes ;
- dit la demande en intervention et garantie dénuée de fondement ;
- délaisse à chacune des parties ses propres dépens ;
- dit n'y avoir lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement.

## **II. L'objet de l'appel**

Par requête reçue au greffe de la cour du travail le 4 juin 2012, Madame DB. interjette appel de ce jugement.

Elle reproche au premier juge d'avoir décidé qu'elle a considéré, erronément, avoir été licenciée et, qu'en refusant d'exécuter ses obligations résultant du contrat de travail, c'est elle qui est devenue l'auteur de la rupture de celui-ci.

Elle sollicite sa réformation en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'une indemnité de préavis.

Par acte signifié le 6 décembre 2012, la SPRL T.G. cite en intervention et garantie l'ASBL CABINET DE GESTION SOCIALE aux fins de l'entendre condamner à la garantir de toutes condamnations qui seraient prononcées contre elle en principal, intérêts, frais et dépens.

Pour le surplus, elle sollicite la confirmation du jugement querellé.

## **III. Discussion**

### **3.1. Fondement de l'appel**

La question litigieuse consiste à déterminer qui est l'auteur de la rupture des relations de travail nouées entre l'appelante et l'intimée.

Les premiers juges ont considéré que si la remise d'un formulaire C4 à l'appelante traduisait la volonté apparente de l'intimée de rompre le contrat de travail, dès lors qu'il a été établi par le secrétariat social lequel n'avait pas mandat de rompre le contrat et qu'il n'a pas été ratifié par l'intimée, le congé n'était pas valable et ne donnait pas droit au paiement d'une indemnité de rupture. Ils en ont déduit qu'ayant imputé à tort la rupture des relations de travail à l'intimée, l'appelante en est devenue elle-même l'auteur.

L'appelante considère que les relations de travail ont été rompues à la date du 10 mai 2009 par la remise du formulaire C4 établi par le secrétariat social.

L'intimée et la citée en intervention et garantie soutiennent la thèse retenue par les premiers juges.

\*

En vertu de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée prennent fin par la volonté de l'une des parties.

Le congé est l'acte définitif et unilatéral par lequel une partie informe l'autre partie qu'elle a décidé de mettre fin au contrat de travail qui les lie. La manifestation de volonté de son auteur doit être certaine et exempte d'équivoque.

Il n'est soumis à aucune exigence de forme.

Le travailleur qui, en tant que demandeur, se fonde sur un congé qui lui aurait été donné, doit apporter la preuve que son employeur a entendu rompre unilatéralement le contrat de travail.

En l'espèce, l'appelante entend établir la volonté de l'intimée de rompre les relations de travail dès le 10 mai 2009 par la délivrance du formulaire C4 à cette date et par les circonstances qui entourent la délivrance de ce document.

Il est établi et non contesté qu'en date du 10 mai 2009, le secrétariat social de l'intimée, citée en intervention et garantie, a remis à l'appelante un formulaire de chômage C4 dans lequel il est indiqué que le contrat de travail liant les parties prend fin le 10 mai 2009, qu'aucune indemnité de rupture n'est due et que le motif de la rupture est : « *Force majeure : la travailleuse n'est médicalement plus apte à exercer son emploi à temps plein dans l'entreprise. Aucun emploi n'est disponible actuellement* ».

Dès lors qu'aucune disposition légale ne fait dépendre, comme telle, la

validité du congé de la réalisation de certaines conditions de forme, la preuve du congé peut résulter de la délivrance du formulaire de chômage C4 complété par l'employeur ou de la remise par l'employeur des documents sociaux (C.T. Mons, 2<sup>ème</sup> chambre, 19 décembre 2008, R.G. 20.412, inédit) ; encore faut-il que le congé soit donné par la personne ou l'organe compétent.

Il est admis que le congé peut être donné par un mandataire et que le mandat donné par l'employeur peut être tacite (Cass., 6 février 2006, J.T.T., 2006, p.258); ainsi, un secrétariat social peut intervenir en qualité de mandataire de l'employeur et notifier valablement un congé (C.T. Bruxelles, 31 janvier 1996, J.T.T. 1997, p.137).

Le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné (article 1998 du Code civil) ; il n'est tenu de ce qui a pu être fait au-delà que pour autant qu'il l'ait ratifié expressément ou tacitement.

La ratification du congé donné par une personne qui n'en a pas le pouvoir a un effet rétroactif ; ainsi la ratification rétroagit à la date du licenciement étant entendu que cette ratification rétroactive ne peut porter atteinte aux droits que le travailleur aurait acquis du fait du congé (Cass., 13 janvier 2003, J.T.T., 2003, p.268).

L'intimée admet que la volonté de rompre un contrat de travail peut se manifester par la délivrance d'un formulaire C4 mais elle considère que le secrétariat social n'avait pas reçu mandat pour notifier, en son nom et pour son compte, un congé à l'appelante.

L'intimée et la citée en intervention s'abstiennent de verser aux débats la convention qui régissait leurs relations contractuelles de manière telle qu'il n'est pas possible de déterminer l'étendue du mandat du secrétariat social.

Cela étant, s'il subsiste un doute quant à l'étendue de ce mandat, la cour considère que les éléments suivants permettent de conclure qu'en tout état de cause, l'intimée a ratifié tacitement le congé notifié le 10 mai 2009 par le secrétariat social :

- l'intimée reconnaît explicitement qu'elle se trouvait dans l'impossibilité de fournir le travail recommandé par le conseiller en prévention : une reprise du travail à mi-temps médical pour une durée d'un mois à dater du 1<sup>er</sup> mai 2009 ;
- alors que l'appelante n'était plus couverte par un certificat médical depuis le 11 mai 2009 et qu'elle ne se présentait plus au travail, l'intimée ne s'en est jamais inquiétée ;
- interpellée par le SETCA par courrier du 19 juin 2009 (réclamation de l'indemnité de rupture), l'intimée ne réagit toujours pas et ne s'inquiète toujours pas de l'absence de l'appelante ;
- ce n'est qu'après deux rappels recommandés des 8 et 15 juillet 2009 qu'elle va alors mandater son secrétariat social pour répondre à la réclamation de l'appelante ; il est d'ailleurs interpellant de constater qu'alors que l'appelante met en cause le mandat du

secrétariat social pour la délivrance du C4, elle lui confie immédiatement la gestion du litige qui l'oppose à l'appelante.

Ainsi, le fait que, durant plus de deux mois (du 11 mai 2009 au 17 juillet 2009), l'intimée n'a jamais réagi malgré l'absence de « *couverture* » médicale de l'appelante et malgré ses interpellations quant au paiement d'une indemnité de préavis, établit qu'elle a ratifié implicitement mais certainement le congé notifié le 10 mai 2009 par le secrétariat social.

L'intimée ne contestera formellement la validité du C4 pour absence de mandat valable qu'en date du 24 août 2009. Dans les courriers antérieurs, il était uniquement fait état d'une erreur administrative. Il ressort, en réalité, du mail adressé par l'intimée à son secrétariat social, en date du 24 juillet 2009, que ce n'est qu'à la faveur d'une visite de Monsieur B. (gérant de l'intimée) auprès des services de l'ONEm que la validité du C4 a été remise en cause.

C'est en vain que l'intimée tente de contester cette ratification ou en tout cas sa volonté de rompre en prétendant que des formulaires C.3.2. (chômage temporaire en cas de suspension temporaire du contrat de travail pour cause d'incapacité) ont été établis dès lors qu'en réalité, ces documents n'ont été émis que le 15 juillet 2009, soit plus de deux mois après la rupture du contrat et après les réclamations de l'appelante (pièces 13 et 15 dossier de l'intimée).

De même, les courriers du secrétariat social pour tenter de remettre en cause la volonté de rompre sont sans incidence dès lors qu'ils sont établis a posteriori et qu'ils sont contraires à la volonté de rompre que l'intimée a manifesté par son comportement (voir supra).

En tout état de cause, une personne peut être engagée sur le fondement d'un mandat apparent si l'apparence lui est imputable, c'est-à-dire si elle a librement par son comportement, même non fautif, contribué à créer ou à laisser subsister cette apparence (Cass., 20 janvier 2000, R.D.C. 2000, p. 483 et observ. P. A. FORIERS ; Cass., 25 juin 2004, Pas. 2004, n° 357 ; Cass., 2 septembre 2010, C.10.0014.F, Justel F-20100902-3).

Or, par son comportement, l'intimée a contribué à laisser subsister l'existence d'un mandat apparent dans le chef du secrétariat social ; elle l'a d'ailleurs explicitement chargé de gérer la situation particulière de l'appelante : contacts avec le SETCA et l'ONEm, établissement des C.3.2. dont elle revendique le bénéfice,...

Il ressort des considérations qui précèdent que l'appelante prouve que les relations de travail qui la liaient à l'intimée ont été rompues de manière irrégulière (sans préavis ni indemnité) par cette dernière à la date du 10 mai 2009.

L'intimée est, par conséquent, redevable de l'indemnité de rupture.

### **3.2. Citation en intervention et garantie**

L'intimée sollicite que la citée en intervention et garantie soit condamnée à la garantir de toutes les condamnations qui seraient prononcées contre elle en principal, intérêts, frais et dépens.

Aux termes de l'article 27 de la loi du 27 juin 1969, le Roi fixe les conditions dans lesquelles «*des secrétariats sociaux d'employeurs appelés à accomplir en qualité de mandataires de leurs affiliés les formalités prescrites par (cette) loi*» peuvent être agréés.

Les secrétariats sociaux interviennent donc, en principe, uniquement pour les formalités prévues par ou en vertu de la loi du 27 juin 1969.

L'article 44 de l'arrêté royal d'exécution du 28 novembre 1969 précise que le secrétariat social ne peut «*poursuivre d'autre but que celui de remplir, au nom et pour le compte de ses affiliés, les formalités légales et réglementaires auxquelles ils sont tenus en leur qualité d'employeur ainsi que de dispenser les informations et l'assistance y afférentes*».

On admet, sur cette base, que le secrétariat social peut être chargé de missions complémentaires dépassant la seule exécution des missions prévues par la loi du 27 juin 1969, pour autant que ces missions concernent «*les formalités légales et réglementaires*» auxquelles sont tenus les employeurs.

Compte tenu des extensions pouvant être données à sa mission, il importe de se référer à la convention d'affiliation pour connaître de manière précise la portée des engagements du secrétariat social (voir R. CAPART, «*La responsabilité civile et pénale du secrétariat social*», in *Sécurité Sociale des travailleurs salariés, assujettissement, cotisations, sanctions*, Larcier, 2010, p. 569).

L'employeur et le secrétariat social étant liés par un contrat, la question de la réparation du dommage subi doit être appréhendée sous l'angle des principes et des règles qui régissent la responsabilité contractuelle.

La responsabilité contractuelle suppose l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre eux.

Le contractant ne peut être déclaré quasi délictuellement responsable que si la faute qui est mise à sa charge constitue un manquement non seulement à l'obligation contractuelle mais aussi au devoir général de diligence qui lui incombe et si cette faute a causé un dommage autre que celui qui est dû à la mauvaise exécution (Cass., 21 juin 2002, Pas., 2002, n°375).

En l'espèce, indépendamment du fait que l'intimée ait ratifié le congé donné par la citée en intervention et garantie, il est établi qu'elle a commis une faute : en prenant, sans mandat exprès, l'initiative de rompre le contrat.

La citée en intervention et garantie le reconnaît d'ailleurs, à plusieurs reprises, dans ses courriers même si, pour tenter de se disculper, elle parle d'une «*erreur administrative*».

Cette faute est d'autant plus caractérisée que la citée en intervention est une professionnelle de la législation sociale.

Elle prétend, sans le prouver, que son erreur aurait été commise sur les conseils du SETCA.

La faute imputée à la citée en intervention et garantie est en relation avec le « *dommage* » subi par l'intimée puisque c'est suite à l'initiative de la rupture qu'elle a prise que l'indemnité est due.

La citation en intervention et garantie est fondée.

\*\*\*\*\*

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel recevable et fondé.

Réforme le jugement querellé en ce qu'il :

- dit la demande originaire de l'actuelle intimée partiellement fondée,
- dit la demande originaire de l'actuelle appelante relative à l'indemnité compensatoire de préavis non fondée ;
- la condamne aux intérêts légaux sur cette somme à dater du 10 mai 2010 ;
- condamne Madame DB. à payer à la SPRL T.G. la somme de 4.969,50 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la condamne aux intérêts légaux sur cette somme à dater du 10 mai 2010 ;
- 

Le confirme pour le surplus.

Emendant,

- Dit la demande originaire de l'actuelle intimée non fondée,
- Dit la demande originaire de l'actuelle appelante relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée ;
- condamne la SPRL T.G. à payer à Madame DB. la somme brute de 14.908,53 € à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 10 mai 2009.

Condamne l'intimée aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés dans le chef de l'appelante à 1.210 €.

Déclare la citation en intervention et garantie recevable et fondée.

Par conséquent, condamne l'ASBL CABINET DE GESTION SOCIALE à garantir la SPRL T.G. de toutes les condamnations prononcées à son encontre par le présent arrêt en principal, intérêts et frais et dépens.

Condamne l'ASBL CABINET DE GESTION SOCIALE aux frais et dépens liquidés dans le chef de la SPRL T.G. à 715 €.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 26 mars 2014 par le Président de la 8<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame P. CRETEUR, Conseiller président la chambre,  
Monsieur F. WAGNON, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur R. AUBRY, Conseiller social au titre d'employé,  
Madame V. HENRY, Greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.