



Chambre <b>8</b>
Numéro de rôle <b>2017/AM/40</b>
<b>H.G. / S. E.</b>
Numéro de répertoire <b>2017/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

## **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

### **ARRET**

**Audience publique du  
13 décembre 2017**

Contrat de travail – Ouvrier – Rupture des relations contractuelles – Acte équipollent à rupture

**EN CAUSE DE :**

**H.G.**, domicilié à .....

**Appelant**, comparaisant personnellement, assisté par son conseil Maître Marion BARBIER-DELFOSSÉ loco Maître Sylvie VALLEE, avocate à JURBISE.

**CONTRE :**

**S.E.**, domicilié à .....

**Intimé**, comparaisant personnellement.

\*\*\*\*\*

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 déposée au greffe le 10 février 2017 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 14 novembre 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- les conclusions de synthèse de l'intimé reçues au greffe le 21 septembre 2017 ;
- l'état de frais et dépens de l'appelant déposé lors de l'audience publique du 8 novembre 2017 ;
- les dossiers des parties.

Entendu les parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 8<sup>ème</sup> chambre du 8 novembre 2017.

\*\*\*\*\*

**1. Les faits et antécédents de la cause**

Monsieur H. a été engagé comme ouvrier électricien dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 16 septembre 2013 par Monsieur S..

Selon Monsieur S., le jeudi 26 juin 2014, lors d'une réunion de chantier, il a été demandé à Monsieur H. les plans de câblage qui lui avaient été confiés en début de chantier ; ce dernier aurait répondu qu'ils étaient chez lui. Monsieur S., exaspéré par cet oubli, l'a renvoyé chez lui.

Par courrier recommandé du 26 juin 2014, Monsieur H. écrit à Monsieur S. ce qui suit :

*« Ce jeudi 26 juin 2014, je me suis présenté à 7H50 à l'adresse d'entreprise située à .....12 à B.....*

*Vous m'avez fait des remarques négatives sur mon travail et m'avez indiqué verbalement de rentrer chez moi.*

*Ce que j'ai fait.*

*Pouvez- vous m'indiquer ce qu'il en est de mon contrat de travail ???*

*Sans document écrit, je ne souhaite pas me mettre dans mes torts et je compte me présenter à l'entreprise comme me l'oblige mon contrat de travail.*

*Dans l'attente, je vous présente, Monsieur S., mes sincères salutations ».*

En date du 1<sup>er</sup> juillet 2014 (le courrier est daté du 2 juillet 2014 mais a été posté le 1<sup>er</sup> juillet 2014 !), Monsieur H. lui envoie un nouveau courrier recommandé libellé comme suit :

*« En date du 26 juin 2014, lorsque je me suis présenté pour travailler vous m'avez indiqué verbalement de rentrer chez moi.*

*Ce même jour je vous ai envoyé un courrier recommandé vous demandant de m'informer sur la situation de la suite de mon contrat.*

*Ce courrier est resté sans réponse.*

*Le 27 juin 2014, je me suis de nouveau présenté et votre épouse m'a indiqué que vous étiez déjà parti sur chantier.*

*Le lundi 30 juin fut un jour de congé.*

*Le 1er juillet 2014, je me suis présenté et vous m'avez présenté un document de rupture de contrat d'un commun accord que je ne désire pas signer.*

*A la vue de tous ces éléments, il est clair que vous n'avez plus l'intention de continuer le contrat de travail qui nous lie.*

*En conséquence, je ne vois d'autres choix que de constater dans votre chef l'acte équipollent à rupture, attendu que vous ne me fournissez pas de travail en temps et lieux convenus, et vous réclamer l'indemnité correspondante.*

*Je vous prie également de régulariser mes salaires des mois de mars avril et juin 2014.*

*En effet, je n'ai pas perçu le solde du mois de mars 2014 et il y a une différence de 83.1 euros nets entre les montants perçus pour le mois d'avril 2014 et la fiche de paie correspondante.*

*De plus, je vous demande de me délivrer la totalité des documents sociaux ainsi que le formulaire C4 qui sanctionne la fin de l'occupation.*

*(...)»*

Par courrier recommandé du 2 juillet 2014, l'employeur notifie à Monsieur H. la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de 40 jours et 6 semaines prenant cours le 7 juillet 2014. Il faut relever que ce recommandé a été adressé à Monsieur H. à A....., Rue....., 76 B (au lieu du 76 A). Ce recommandé n'a pas été réclamé par son destinataire et a été retourné à l'employeur.

Par courrier du 8 juillet 2014, l'employeur a constaté l'absence au travail de Monsieur H. et lui a confirmé sa volonté de faire prester le préavis.

Un nouveau courrier a été envoyé le 14 juillet 2014 par l'employeur pour constater que Monsieur H. est toujours absent au travail. L'employeur relevait qu'à défaut de justificatif, il considérerait qu'il y a abandon de poste.

Suite à un courrier du 15 juillet 2014 de l'organisation syndicale de Monsieur H. (courrier non produit par les parties), l'employeur a répondu au syndicat par courrier du 17 juillet 2014 qu'il contestait l'imputabilité dans son chef d'un acte équipollent à rupture dès lors qu'il a manifesté sa volonté de rompre le contrat moyennant un préavis à prester et il renvoie à ses courriers des 2 juillet, 8 juillet et 14 juillet 2014.

Du courrier a encore été échangé en août 2014.

Par requête contradictoire reçue au greffe le 17 juin 2015, Monsieur H. sollicite la condamnation de Monsieur S. à lui payer la somme brute de 5.510,40 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 40 jours et 6 semaines, à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

Par le jugement entrepris du 14 novembre 2016, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclare la demande recevable mais non fondée et en déboute Monsieur H.

Monsieur H. relève appel de ce jugement.

## **2. Objet de l'appel**

L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir déclaré sa demande non fondée alors que son employeur l'a renvoyé chez lui le 26 juin, ne lui a pas fourni de travail le 27 juin et lui a proposé le 1<sup>er</sup> juillet 2014 de mettre fin de commun accord au contrat de travail qui les liait et que, ce faisant, il a clairement manifesté sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Il considère, par conséquent, qu'il y a eu acte équipollent à rupture dans le chef de l'intimé.

Il demande à la cour de réformer le jugement querellé, de faire droit à sa demande originaire et de condamner l'intimé à lui payer la somme brute de 5.510,40 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des frais et dépens des deux instances.

L'intimé sollicite la confirmation du jugement querellé considérant que le fait d'avoir renvoyé l'appelant chez lui le 26 juin 2014 ne constitue pas un acte équipollent à rupture.

Par ailleurs, il introduit une demande nouvelle aux fins d'entendre condamner l'appelant au paiement d'une somme de 6.500 € pour rupture illégale du contrat de travail ainsi que pour les frais réclamés par son avocat pour consultation et « *tous les frais annexes engendrés par tous ces déplacements inutiles et tout le temps perdu* ».

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

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

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.

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.

C'est, donc, à l'appelant, demandeur d'une indemnité de congé, qu'il incombe de démontrer la rupture unilatérale de son contrat de travail par l'intimé ; cette exigence découle de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de l'article 1315, alinéa 1er, du Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire.

En l'espèce, l'appelant entend établir que l'intimé « *s'est rendu coupable* » d'un acte équipollent à rupture résultant des actes suivants : il l'a renvoyé chez lui le 26 juin 2014, ne lui a pas fourni de travail le 27 juin 2014 et lui a proposé une rupture de commun accord du contrat de travail le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

L'acte équipollent à rupture ne figure pas parmi les modes de résiliation prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il s'agit d'une construction jurisprudentielle qui trouve son fondement dans l'article 1134 du Code civil selon lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites : elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise et elles doivent être exécutées de bonne foi.

De manière constante, la Cour de cassation considère que la partie qui modifie unilatéralement de façon importante un des éléments essentiels du contrat de travail y met fin de façon illicite, sans qu'il faille rechercher si, par cette modification, la partie au contrat avait la volonté de rompre celui-ci (Cass., 17 mars 1986, Chr. D. S., 1986, p.200 ; Cass., 30 novembre 1998, J.T.T., 1999, p.150 ; Cass., 10 février 1992, Pas., 1992, p.508 ; Cass., 23 juin 1997, J.T.T., 1997, p.333 ; Cass., 18 décembre 2000, Chr. D. S., 2001, p.260).

Par ailleurs, le manquement d'une des parties à l'une de ses obligations contractuelles n'entraîne pas la rupture automatique du contrat de travail mais exige que la preuve de la volonté de rompre soit rapportée (Cass., 18 décembre 2000, Chr. D. S., 2001, p.260).

Enfin, l'acte équipollent à rupture ne sort pas ses effets par lui-même : il doit être constaté. Il en résulte que la victime d'un acte équipollent à rupture qui entend tirer les conséquences de l'acte doit prendre attitude au moment où elle considère que ses éléments constitutifs sont réunis et constater la rupture du contrat de travail (Ch. CANAZZA et L.DEAR, « *L'acte équipollent à rupture et l'indemnité forfaitaire de l'article*

63 », dans *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail – Hommage à Pierre BLONDIAU*, Anthemis, 2008, pp.25-26).

La rupture du contrat est acquise à la date de la notification du constat. La notification du constat d'acte équipollent à rupture n'est soumise à aucune forme particulière et peut être réalisée par tout moyen de nature à mettre effectivement le cocontractant en mesure d'en prendre connaissance (L. DEAR, « *la théorie de l'acte équipollent à rupture* », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs – ANTHEMIS*, 2008, p.195).

L'application à une espèce déterminée des principes dégagés par la théorie jurisprudentielle de l'acte équipollent à rupture suppose dans le chef de la juridiction qui en est saisie l'examen préalable de la réalité de l'existence du fait avancé comme constitutif d'acte équipollent à rupture et ce n'est que dans l'hypothèse où celui-ci est avéré qu'il s'impose alors d'en vérifier l'adéquation de la qualification donnée d'acte équipollent à rupture au regard des critères dégagés par la théorie susvantee (C.T. Mons, 3<sup>ème</sup> chambre, 11 janvier 2001, R.G. N° 16019).

Il ressort des explications très sommaires de l'appelant que l'acte équipollent à rupture qu'il invoque ne serait pas constitué d'une modification unilatérale et importante d'un des éléments essentiels du contrat de travail mais plutôt de manquements (défaut de fournir le travail convenu les 26 juin et 27 juin 2014) qui dénoteraient une volonté de rompre les relations de travail ; volonté qui aurait été confirmée par la proposition de rupture de commun accord.

Si l'intimé reconnaît avoir renvoyé l'appelant chez lui le 26 juin 2014, il conteste le fait de ne pas lui avoir donné de travail le 27 juin 2014.

Ce défaut de fourniture de travail le 27 juin 2014 ne ressort, au demeurant, pas de la lettre recommandée que l'appelant a adressée à l'intimé *in tempore non suspecto* le 1<sup>er</sup> juillet 2014 ; il indique, simplement, ce qui suit : « *Le 27 juin 2014, je me suis de nouveau présenter et votre épouse m'a indiqué que vous étiez déjà parti sur chantier* ». L'appelant n'indique, nullement, qu'il serait resté sur place dans l'attente du retour de son employeur, ni que ce dernier lui aurait opposé un refus de prester.

Il ne découle pas, non plus, de ce courrier qu'après avoir soumis à l'appelant la proposition de rupture de commun accord, l'intimé ne lui aurait pas demandé de poursuivre ses prestations. Le témoin V. se contente d'indiquer que l'appelant s'est présenté au travail le 1<sup>er</sup> juillet 2014 à 8 heures ; il ne fait, aucunement, référence, à un quelconque refus de prestations qui aurait été émis par l'intimé.

Il s'ensuit que le simple fait qu'exaspéré, l'intimé ait renvoyé l'appelant chez lui le 26 juin 2014 ne suffit pas pour établir sa volonté de rompre le contrat de travail.

De même, compte tenu des circonstances particulières de la cause, le fait que l'intimé ait soumis à l'appelant, le 1<sup>er</sup> juillet 2014, un document contenant une proposition de rupture de commun accord ne permet pas de conclure que celui-ci a émis de manière non équivoque et définitive sa volonté de mettre fin aux relations de travail alors même que, dans son courrier du 26 juin 2014, l'appelant mettait son employeur « au pied du mur » pour obtenir un document : « *Sans document écrit, je ne souhaite pas me mettre dans mes torts...* ».

En réalité, le décours des évènements dénote une période de « *flou* » et de discussions quant à la poursuite des relations de travail.

Alors que les discussions dont l'appelant reconnaissait la nécessité étaient toujours en cours - dans son courrier du 26 juin 2014, il exige un document écrit -, de manière péremptoire, par courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2014, il notifie un constat d'acte équipollent à rupture dans le chef de son employeur.

A l'estime de la cour, une telle sélectivité, un tel radicalisme et, surtout, un tel empressement, au demeurant contraires au principe d'exécution de bonne foi des contrats, amènent à considérer que la décision de l'appelant de constater la rupture du contrat dans de telles conditions dès le 1<sup>er</sup> juillet 2014 aux torts de l'intimé n'était pas justifiée à défaut de fondement « *factuel* » et privent la cour de l'examen de la propension du fait avancé à être considéré comme valant acte équipollent à rupture.

Parce qu'elle était prématurée, à défaut d'existence certaine des faits sur lesquels elle se fonde, l'invocation dès le 1<sup>er</sup> juillet 2014 par l'appelant de la rupture du contrat par acte équipollent à rupture imputé à l'intimé est, ainsi, dénuée de fondement légal.

Il s'ensuit que c'est à tort que l'appelant a, le 1<sup>er</sup> juillet 2014, constaté dans le chef de l'intimé un acte équipollent à rupture et que la rupture des relations de travail lui est imputable de manière telle que sa demande d'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

Par ailleurs, le constat de l'acte équipollent à rupture, dénoncé à l'intimée le 1<sup>er</sup> juillet 2014, mettait fin immédiatement et irrévocablement au contrat de travail conclu entre parties (Cass. 20 décembre 2004, R.G. S040095N, sur [juridat.be](http://juridat.be)). La rupture étant acquise à cette date, le congé moyennant préavis notifié le 2 juillet est sans incidence sur le litige.

L'appel est non fondé.

#### **4. Demande nouvelle**

Dans le cadre de la procédure d'appel, l'intimé forme une demande aux fins d'entendre condamner l'appelant au paiement d'une somme de 6.500 € pour rupture illégale du contrat de travail ainsi que pour les frais réclamés par son avocat pour consultation et « *tous les frais annexes engendrés par tous ces déplacements inutiles et tout le temps perdu* ».

Ce faisant, l'appelant forme en degré d'appel une demande nouvelle dont les premiers juges n'avaient pas été saisis.

Cette demande s'appuie, exclusivement, sur une base civile, à savoir l'existence du contrat de travail venu entre les parties.

Conformément à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Conformément à l'article 2244 du Code civil, la prescription est interrompue par une citation en justice.

Cette interruption ne profite, toutefois, qu'à celui qui a accompli l'acte interruptif de telle sorte qu'elle n'interrompt pas la demande incidente de celui contre lequel on souhaite prescrire. En considérant que la demande de la défenderesse n'est pas prescrite à l'égard de la demanderesse parce qu'elle a été introduite comme moyen de défense contre la demande principale de la demanderesse (alors qu'il s'agit d'une demande totalement distincte) l'arrêt viole l'article 2244 du Code civil » (Cass., 3 mars 2003, Pas., I, p. 445).

Dès lors que l'intimé a formé sa demande nouvelle par conclusions reçues au greffe de la cour le 17 mai 2017, soit plus d'une année après la rupture des relations contractuelles (1<sup>er</sup> juillet 2014), cette demande est prescrite en application de l'article 15 de la loi du 3/7/1978.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel.

Le déclare non fondé.

Confirme le jugement querellé en toutes ses dispositions.

Déclare la demande nouvelle de l'intimé non fondée et l'en déboute.

Condamne l'appelant aux frais et dépens de l'instance, s'il en est.

Ainsi jugé par la 8<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Pascale CRETEUR, conseiller, président la chambre,  
Francis WAGNON, conseiller social suppléant au titre d'employeur,  
Alain BOUSARD, conseiller social au titre d de travailleur ouvrier,

Assistés de :

Gérald VAINQUEUR, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 13 décembre 2017 par Pascale CRETEUR, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.