



Chambre 3
Numéro de rôle 2018/AM/244
C.SPRL / F.M.
Numéro de répertoire 2019/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
11 juin 2019**

Contrat de travail – Employé – Acte équipollent à rupture – Licenciement abusif.
Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

La S.P.R.L. C.,

Appelante, comparissant par son conseil Maître Cassart, avocat à
Lodelinsart ;

CONTRE :

F. M.,

Intimée, comparissant par son conseil Maître P. Gillain, avocat à
Charleroi ;

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

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 5 juillet 2018, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 14 mai 2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle de la cause prise le 11 septembre 2018 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu le dossier de la SPRL C. ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 14 mai 2019 ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme M.F. est entrée au service de la SPRL LES..... (ancienne dénomination de la SPRL C.) le 11 mars 2010 en qualité de secrétaire dans le cadre d'un contrat d'employé à durée indéterminée et à temps partiel, à raison de 28 h/semaine (plan ACTIVA).

La SPRL C., société active dans le domaine des titres services, a été gérée officiellement, selon publications au moniteur belge, par M. K.K., du 17 mars 2008 au 31 décembre 2012, par Mme A-C N., du 1^{er} janvier 2013 au 27 novembre 2013, par Mme I.P., du 27 novembre 2013 au 15 août 2014, et à nouveau par M. K.K. depuis le 16 août 2014.

Le 22 juin 2013, Mme M.F. est mise en chômage économique (pièces 11 et 12). Les fiches de salaire de juillet et septembre 2013 indiquent qu'elle a le statut d'ouvrier . . . (pièces 8, 33 et 35). M. K.K. est également mis en chômage économique (pièces 11 et 12).

A dater du 26 juin 2013 différents courriels ont été échangés entre M. K.K. d'une part et Mme M.F. et son époux, M. J.D., d'autre part, via l'adresse email de celui-ci. Ces courriels étaient relatifs dans un premier temps à l'organisation administrative de la société, et ensuite à la situation de Mme M.F. au sein de celle-ci et à son avenir. L'essentiel de ces échanges a été reproduit dans le jugement entrepris, dont il y a lieu de retenir que Mme M.F. restera en chômage économique « jusqu'à la fin » et qu'il lui est suggéré de démissionner, un arrangement étant proposé quant à un formulaire C4 antidaté lui permettant de percevoir les allocations de chômage. Un sms est par ailleurs envoyé le 12 septembre 2013 aux membres du personnel, leur annonçant qu'il n'y avait plus de travail pour Mme M.F..

Celle-ci a été en incapacité de travail à partir de cette date du 12 septembre 2013.

En date du 29 janvier 2014, le conseil de Mme M.F. a adressé à la SPRL C. une lettre recommandée libellée en ces termes :

« (...)

Ma cliente est entrée à votre service en tant qu'employée secrétaire à temps partiel (28h/semaine) le 11.03.2010.

Dans un premier temps, ma cliente a travaillé dans un petit bureau situé au domicile de votre gérant, Monsieur K.K.,à G....., avant d'être occupée dans l'immeuble étant à l'époque le siège social de la société et établi à W....., 10.

Suite à la mise en vente de cet immeuble, ma cliente a commencé à travailler à son domicile.

Celle-ci y a dès lors aménagé une pièce afin qu'elle puisse y recevoir les aides ménagères tandis que la ligne téléphonique de votre société avait fait l'objet d'une déviation vers le téléphone de ma cliente.

Celle-ci n'a jamais ménagé ses peines et a travaillé régulièrement jusqu'à des heures tardives pour permettre le remboursement rapide des titres services, dépassant largement le temps de travail conventionnellement prévu de 28 h/ semaine.

Toutefois, au début du mois de juillet 2013, Monsieur K.K. (qui ne serait plus officiellement le gérant de votre société mais semblerait toujours en assurer la direction) est venu signifier à Madame M.F. que lui-même et celle-ci seraient en chômage économique pour les mois de juillet et août 2013.

Dans le même temps, le bureau serait officiellement ouvert les 15 juillet, 1^{er} août, 16 août et 30 août et, également, à partir du début du mois de juillet 2013, la déviation de la ligne téléphonique vers le domicile de Madame M.F. serait supprimé.

Alors qu'elle se trouvait théoriquement en chômage économique, Madame M.F. a cependant continué à effectuer son travail en répondant aux aides ménagères avec lesquelles elle était en contact via son propre GSM suite à la suppression de la déviation de la ligne téléphonique (à ce moment, tant les aides ménagères que les clients de votre société n'avaient plus que Madame M.F. comme personne de contact).

S'il avait été initialement annoncé que cette situation ne devait être que temporaire et ne devait générer aucune perte de revenus dans le chef de ma cliente, votre société a fait savoir que celle-ci était appelée à perdurer tout en faisant peser sur ma cliente la responsabilité de ses difficultés financières (cfr un courriel de Monsieur K.K. au mari de Madame M.F., Monsieur J.D., le 09.09.2013 « *Il faut 20 filles pour assurer le salaire de M. et ceci sans faire AUCUN bénéfice.* »).

A plusieurs reprises, vous avez laissé entendre qu'il n'y avait plus aucun avenir au sein de votre entreprise (cfr courriel de Monsieur K.K. à Monsieur J.D. du 11.09.2013 « *chômage économique jusqu'à la fin c'est certain. La société ne fera plus de pub, donc plus besoin de répondre au téléphone. La déviation d'appels n'est plus activée depuis juillet. Je ne vois pas pourquoi les actionnaires de C. SPRL accepteraient de te rembourser ta ligne téléphonique (...). M. sera libérée, bien évidemment à la seconde où elle aura décidé de partir.* »).

Cette pression sur ma cliente, dans un contexte social plus que douteux, s'est doublée de propositions inadmissibles (cfr courriel du 11.09.2013 de Monsieur K.K. à J.D. « *M. est en chômage économique pour ne pas être licenciée maintenant si tu as plus au chômage, si j'ai sa lettre de démission (M. en a fait signer plus d'une ces temps-ci...)*

personne ne verra cette lettre à part moi, c'est une sécurité pour l'entreprise en cas de problème et rien d'autres. Je ferai signer un C 4 en indiquant qu'elle a reçu son préavis il y a trois mois et licenciée pour raison économique. Cela lui permettra de s'inscrire au chômage et de toucher tout de suite comme si son préavis de trois mois se terminait au 30/08/2013. »).

Ces agressions répétées ont occasionné chez ma cliente une dépression et celle-ci se trouve en incapacité de travail depuis le 12.09.2013.

Elle a ainsi, à cette date, eu connaissance d'un SMS scandaleux à son encontre et portant atteinte à son honneur qui avait été adressé par Monsieur K.K. aux aides ménagères et « *forwardé* » par celles-ci à ma cliente dès sa réception « *Nous n'avons plus de travail pour M. (juste deux jours par mois), ne comptez donc pas sur elle pour être de bonne humeur, votre contact sera toujours K.K., à G....., le courrier, les chèques, tout directement ou au travers de ma boîte aux lettres, merci. 3.000 EUR par mois pour mettre des cachets sur des chèques ça fait cher payé.* ».

Madame M.F. vous a aussitôt informé de son état d'incapacité de travail et par courriel du 17.09.2013 adressé à Monsieur K.K. son mari a dénoncé l'évolution de la situation et le fait que son épouse était en incapacité de maladie suite à son comportement depuis le 12.09.2013.

Monsieur K.K. a répondu d'une manière injurieuse le 17.09.2013 et je vous livre ci-dessous un des passages les plus significatifs de sa réponse « *La société ce n'est pas le cpas, c'est une entreprise, un truc dont le but est de faire du bénéfice, pas de subvenir aux besoins de gens inutiles. C'est l'oisiveté qui a rendu ta femme dépressive, certainement pas la société, et encore moins moi ! Tu m'as demandé ce que la société comptait faire de M. dans le seul et unique but de la mettre en maladie* » au bon moment », *pensant grapiller le maximum. J'ai convoqué les aides ménagères pour leur donner les bonnes infos et rectifier tout le mal (...) Le système vous le connaissez bien c'est certain. Cher Monsieur, j'ai vendu mes sociétés pour avoir la paix, écœuré de tout ce que les gens sont capables de faire par cupidité* ».

En vain, votre société objecterait que Monsieur K.K. n'est plus son maître de l'affaire officiel puisque le courrier adressé ensuite par votre société elle-même le 19.09.2013 à ma cliente est tout aussi inadmissible et injurieux et je vous en reproduis également ci-dessous les extraits les plus significatifs « *Depuis décembre 2012, on vous a permis d'effectuer votre travail depuis votre domicile. Nous avons dévié le numéro de téléphone de l'entreprise chez vous. Nous vous avons demandé de répondre au téléphone et d'encoder les chèques titres services.*

Depuis janvier 2013 déjà, nous recevons sans cesse des plaintes des aides ménagères et des clients nous apprenant qu'il n'est jamais possible de vous joindre, ils essayent pourtant de le faire aux heures de bureau. Vous commettez de nombreuses erreurs dans

l'encodage des titres services remis à Sodexo. J'ai reçu de Monsieur K.K. copie des mails qui vous ont été envoyés en ce sens. Lassé de cette situation qui perdurait, en juillet 2013, nous avons coupé la déviation d'appel et nous vous avons mis en chômage économique. (...) C'est bien évidemment dans l'espoir d'une situation financière que vous pensez meilleure que vous effectuez votre démarche, les échanges de mails entre Monsieur K.K. et votre époux ne laissent aucun doute sur vos intentions. Bizarrement, à aucun moment vous ne nous avez fait part de votre état de santé, ni à moi, ni même à Monsieur K.K. lorsqu'il vous remet en main propre le formulaire de chômage économique que j'ai signé. Il faut dire que vous êtes à votre domicile, une villa de 200 m2, votre mari roule en Mercedes, vous en cabriolet, il a fait beau tout l'été, vous avez une piscine chauffée et couverte, nous vous avons laissé profiter de vos enfants toutes les vacances, il est donc difficile de croire à votre dépression dans ces conditions fort enviables pour une secrétaire me semble-t-il. Le mardi 17 septembre, Monsieur K.K. reçoit votre certificat, posté le 12. Trois de nos aides ménagères nous remettent leur démission : Madame G., Madame J. et Madame S.. Elles nous expliquent que vous passez votre temps à dénigrer notre entreprise, à leur expliquer que l'entreprise est en faillite, va fermer ses portes et qu'il est grand temps d'aller voir ailleurs. C'est évidemment une faute grave.

(...) Malgré tout nous ne mettrons pas fin à votre contrat pour faute grave, nous vous évitons ainsi les conséquences dramatiques et sociales que cela implique. Vous conservez un emploi ! Nous ne mettrons pas fin à votre contrat de travail, mais nous vous enverrons chez les clients faire du ménage, au même titre que nos autres futurs employés titres services et ce dès votre retour de maladie. Votre horaire est facile à déterminer puisqu'il s'agit des clients « abandonnés » par les aides ménagères qui ont remis leur démission. Vous recevrez votre horaire par recommandé, par courrier traditionnel et par mail 7 jours avant la reprise du travail, prévue le 29 septembre à 100 % par le Docteur D'Hauwe Philippe ».

Votre attitude est inqualifiable et seul l'état de santé de Madame M.F. ne lui a pas permis de vous signifier immédiatement la décision que ces courriers injurieux auraient pu justifier.

Il n'en demeure pas moins qu'ils traduisent encore aujourd'hui votre refus d'exécuter la convention initialement avenue entre vous.

Dans l'intervalle, ma cliente a eu écho, effarée, d'autres propos infamants tenus par votre société à son encontre (je dispose d'ores et déjà à mon dossier de pièces d'attestations de témoins conformes au prescrit de l'article 961/1 du Code Judiciaire délivrées respectivement par Mesdames N. J. et J. ST.).

A ce jour , elle se trouve toujours en incapacité de travail et son organisme de mutuelle lui a fait savoir - fort logiquement - qu'elle était obligée d'épuiser ses congés annuels.

En ce sens, son mari vous a adressé un SMS le 18.10.2013 indiquant que « *mon épouse sera en congés payés par l'employeur du 04 novembre au 30 novembre inclus.* ».

Par votre réponse du 18.10.2013, vous avez feint de comprendre que par cette communication ma cliente vous informait que son état de santé s'améliorait et l'avez même à nouveau convoquée à votre nouveau siège de COUILLET le vendredi 25.10.2013 alors qu'elle était à cette date couverte par un certificat médical.

Plus fondamentalement, vous avez accusé ma cliente d'avoir omis d'encoder ses jours de congés en vue de l'établissement des fiches de paie alors que, si elle faisait bien ce travail pour les prestations des aides ménagères, c'était Monsieur K.K. lui-même qui s'en chargeait pour ses propres prestations.

Ma cliente a dès lors bien droit au salaire qui lui est dû pour les jours de vacances non pris dans l'année 2013 et la présente vaut mise en demeure de procéder au versement du montant dû sur mon compte de tiers n° en rappelant en communication la référence **sous quinzaine.**

Faute d'un parfait versement dans ce délai, ma cliente se verra dans l'obligation de tirer toutes conséquences utiles que ce manquement révèle.

Je vous rappelle par ailleurs que vous ne pouvez modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat que vous devez veiller à l'exécution de la convention initiale et de ses obligations et que notamment l'employeur et le travailleur se doivent respect et égard mutuels.

Depuis plusieurs mois, vous manquez d'une manière flagrante à nombreuses de vos obligations essentielles d'employeur.

(...) ».

L'historique des faits exposé dans ce courrier est établi par les pièces produites aux débats par Mme M.F..

En l'absence de la moindre réaction de la part de la SPRL C., le conseil de Mme M.F. a, par lettre recommandée du 20 mars 2014, constaté l'acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur : « (. . .) *Vous n'avez apporté aucune contradiction à mes propos et n'avez dans le même temps fourni aucune explication quant à votre attitude, ni proposition quant à une poursuite des relations de travail dans un contexte sain. Partant, Madame M.F. doit considérer que vous avez adopté à son égard une attitude par laquelle vous traduisez votre volonté, sinon de ne plus exécuter le contrat de travail,*

à tout le moins la volonté de la poursuivre à d'autres conditions que celles initialement convenues.

Ma cliente considère que, par cette situation de fait, vous avez posé un acte équipollent à rupture de son contrat d'emploi et elle prend acte de cette rupture.

(...) ».

Ce courrier n'a à nouveau suscité aucune réaction dans le chef de la SPRL C..

Le 30 septembre 2014, sur intervention de Mme A.P., inspecteur social de l'O.N.Em, la SPRL C. a délivré un formulaire C4 indiquant comme date de fin d'occupation le 30 septembre 2014.

Mme M.F. a soumis le litige au tribunal du travail de Mons et de Charleroi (actuellement du Hainaut), division de Charleroi, par citation du 8 août 2014. Sa demande, telle que précisée en cours d'instance, avait pour objet la condamnation de la SPRL C. à lui payer :

- la somme brute de 6.094,15 € au titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2014 ;
- la somme brute de 1.517,70 € au titre de rémunération afférente aux jours de vacances non pris pour l'année 2013, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2014 ;
- la somme brute de 1.517,70 € au titre de prime de fin d'année 2013, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2013, sous déduction de la somme nette de 306,61 € versée le 20 décembre 2013 et des intérêts produits par celle-ci ;
- la somme brute de 379,43 € au titre de prime de fin d'année 2014, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2014 ;
- la somme brute de 3.026,60 € au titre de pécule de vacances de sortie pour l'exercice de vacances 2013, année de vacances 2014, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2014 ;
- la somme brute de 674,04 € au titre de pécule de vacances de sortie pour l'exercice de vacances 2014, année de vacances 2015, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2014.

La demande avait également pour objet la délivrance d'un formulaire C4, mentionnant la commission paritaire CP 218, la fin d'occupation au 20 mars 2014 et l'acte équipollent à rupture comme motif du chômage, sous peine d'une astreinte de 10 € par jour de retard.

Par conclusions prises le 18 novembre 2014, la SPRL C. a introduit une demande reconventionnelle ayant pour objet la condamnation de Mme M.F. au paiement d'une indemnité de rupture de 3.047,08 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2014.

Par le jugement entrepris du 14 mai 2018, le premier juge, après avoir reçu les demandes principale et reconventionnelle, a déclaré la demande principale partiellement fondée et a débouté la SPRL C. de sa demande reconventionnelle. Il a condamné la SPRL C. à payer à Mme M.F., sous déduction des retenues fiscales et sociales légalement applicables :

- la somme brute de 6.094,15 € au titre d'indemnité de rupture représentant 3 mois et 2 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2014 ;
- la somme brute de 1.517,70 € au titre de simple pécule de vacances afférent à l'année de vacances 2013 (exercice de vacances 2012), à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2014 ;
- la somme brute de 206,17 € au titre de solde de prime de fin d'année 2013, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2013 ;
- la somme brute de 2.941,76 € au titre de pécule de vacances de sortie (année de vacances 2014 – exercice de vacances 2013) ;
- la somme brute de 615,83 € au titre de pécule de vacances anticipé, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 mars 2014.

Le premier juge a pris acte de ce que la demande relative au double pécule de vacances 2013 (exercice de vacances 2012) était devenu sans objet.

La SPRL C. a été condamnée à délivrer un formulaire C4 rectifié, cette condamnation n'étant toutefois pas assortie d'une astreinte.

Les frais et dépens de l'instance ont été mis à charge de la SPRL C..

OBJET DE L'APPEL

La SPRL C. a relevé appel de ce jugement par requête introduite le 5 juillet 2018. Elle demande à la cour de débouter Mme M.F. de sa demande originaire et de faire droit à la demande reconventionnelle.

DECISION

Recevabilité

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

Fondement**Indemnité de rupture**

1. La SPRL C. fait grief au premier juge d'avoir considéré qu'elle avait rompu le contrat de travail en commettant un acte équipollent à rupture, alors que Mme M.F. est en défaut de démontrer tant l'existence d'un manquement de son employeur que celle d'une modification essentielle du contrat. Plus particulièrement, elle fait valoir que :

- la lettre du 19 septembre 2013 ne contient qu'une déclaration d'intention qui n'a pas été suivie d'effet et la modification des fonctions n'a jamais eu lieu ; il n'y a donc jamais eu de modification importante et certaine d'un élément essentiel avec répercussion sur le revenu de Mme M.F. ;
- les différents courriels ont été échangés avec M. K.K. qui n'était plus gérant de la société, et à supposer que l'attitude de celui-ci soit jugée inopportune, cela n'impliquerait en aucun cas un quelconque manquement dans le chef de la SPRL C. ;
- le courrier du conseil de Mme M.F. du 29 janvier 2014 ne constitue pas une mise en demeure préalable à la constatation d'un acte équipollent à rupture ;
- Mme M.F. a continué à « jouer sur tous les tableaux » en adressant ses certificats médicaux à la SPRL C. postérieurement à son prétendu constat d'un acte équipollent à rupture.

2. En vertu des articles 32, 35 et 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par la volonté de l'une des parties, moyennant un préavis ou, en cas de motif grave, sans préavis ni indemnité. Par ailleurs l'article 39, § 1^{er}, de ladite loi prévoit le paiement d'une indemnité à titre de sanction en cas de rupture irrégulière, soit lorsque le motif grave est inexistant ou lorsque le délai de préavis n'a pas été respecté.

L'acte équipollent à rupture ne figure pas parmi les modes de résiliation prévus par la loi du 3 juillet 1978. 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.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat entraîne automatiquement la rupture, sans qu'il faille rechercher si, par cette modification, la partie au contrat avait la volonté de rompre celui-ci. La modification qui remplit les conditions requises par la jurisprudence constitue, en elle-même, la preuve de cette volonté, peu importe l'intention réelle de l'auteur de la modification. Par contre, le manquement d'une partie à ses obligations contractuelles n'entraîne pas par lui-même la rupture du contrat, sauf si ce manquement traduit la volonté de ne plus poursuivre l'exécution de celui-ci.

Une certaine doctrine relève le caractère artificiel de cette distinction, dans la mesure où la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat est par excellence un manquement d'une partie à ses obligations (voir L. Dear, « La théorie de l'acte équipollent à rupture », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, Anthémis, 2008, p. 159 à 203).

Selon cette doctrine, l'acte équipollent à rupture pourrait être défini comme étant l'acte par lequel une partie au contrat de travail manifeste sa volonté de ne plus exécuter les éléments essentiels qui ont fait l'objet de son consentement à la conclusion du contrat.

L'acte équipollent à rupture ne sortit pas ses effets de plein droit mais doit être constaté par la partie victime de la modification ou du manquement.

Si la théorie de l'acte équipollent à rupture trouve son fondement dans les règles du droit commun, la détermination de la sanction a lieu selon le régime propre au contrat de travail, contenu dans l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978.

3. C'est sur base d'une analyse rigoureuse des éléments soumis à son appréciation et par une motivation adéquate que le premier juge a retenu l'acte équipollent à rupture dans le chef de la SPRL C., laquelle a de manière répétée et manifeste manqué à ses obligations légales et contractuelles et à l'obligation de respect et d'égards mutuels telle que prévue par l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978.

Pour exemples :

- la mise en chômage économique à partir de juin 2013, annoncée pour une durée indéterminée, « jusqu'à la fin », M. K.K. allant jusqu'à déclarer que la société « s'est transformée en pourvoyeur de chômage économique, y compris pour M. et moi » et que « il faut 20 filles pour assurer le salaire de M. et ceci sans faire AUCUN bénéfice » (courriel du 9 septembre 2013) ; concomitamment, la mention de la qualité d'ouvrier sur les documents officiels . . . ;

- la proposition de démission : « si j'ai sa lettre de démission (. . .) personne ne verra cette lettre à part moi, c'est une sécurité pour l'entreprise en cas de problème et rien d'autre. Je ferai signer un C4 en indiquant qu'elle a reçu son préavis il y a trois mois et licenciée pour raison économique. Ça lui permettra de s'inscrire au chômage et de toucher tout de suite comme si son préavis de 3 mois se terminait au 30/08/2013 (. . .) » (courriel du 11 septembre 2013) ;
- le sms envoyé le 12 septembre 2013 aux membres du personnel : « Nous n'avons plus de travail pour M. (juste 2 jours par mois), ne comptez donc pas sur elle pour être de bonne humeur, votre contact sera toujours K.K.,14 à G....., le courrier, les chèques, tout directement ou au travers de ma boîte aux lettres, merci 3000 euros par mois pour mettre des cachets sur des chèques ça fait cher payé (. . .) » ;
- le courrier adressé le 19 septembre 2013 à Mme M.F., signé « la Direction », non autrement identifiée : « (. . .) Pour ne pas vous licencier, nous avons décidé de vous laisser en chômage économique (. . .) Bizarrement, à aucun moment vous ne nous avez fait part de votre état de santé, ni à moi, ni même à monsieur K.K., lorsqu'il vous remet en main propre le formulaire économique que j'ai signé. Il faut dire que vous êtes à votre domicile, une villa de 200 mètres carrés, votre mari roule en Mercedes, vous en cabriolet, il a fait beau tout l'été, vous avez une piscine chauffée et couverte, nous vous avons laissé profiter de vos enfants toutes les vacances, il est donc difficile de croire à votre dépression, dans ces conditions fort enviables pour une secrétaire me semble-t-il. (. . .) Vous comprendrez aisément, au vu de la situation, qu'il ne nous sera pas possible pour nous de vous garder à un poste de secrétaire. Malgré tout, nous ne mettrons pas fin à votre contrat pour faute grave, nous vous évitons ainsi les conséquences dramatiques et sociales que cela implique. Vous conservez un emploi ! Nous ne mettrons pas fin à votre contrat de travail, mais nous vous enverrons chez les clients faire du ménage, au même titre que nos autres futurs employés titres services et ce dès votre retour de maladie. Votre horaire est facile à déterminer puisqu'il s'agit des clients « abandonnés » par les aides ménagères qui ont remis leur démission. Vous recevrez votre horaire par recommandé, par courrier traditionnel (. . .) » ;
- le courrier adressé dans le courant de septembre 2013 par la SPRL C. à une aide-ménagère, Mme N. J. : « Nous avons bien reçu votre démission. Votre courrier ne nous surprend pas dans la mesure où il fait suite au remerciement d'une secrétaire indélicate qui ne cessait de vomir tout ce qu'elle pouvait sur notre société (. . .) ».

Dans le courrier adressé le 29 janvier 2014 à la SPRL C., le conseil de Mme M.F. a notamment mis en exergue :

- la décision de mettre celle-ci en chômage économique pour une durée illimitée, en raison de problèmes financiers dont elle était déclarée responsable ;
- la pression exercée sur sa cliente, dans un contexte social plus que douteux, doublée de propositions inadmissibles (proposition de remise d'une lettre de démission et d'un préavis antitélé) ;
- les nombreux propos injurieux mettant en cause l'intégrité de sa cliente ;
- les déclarations répétées de M. K.K. selon lesquelles sa cliente n'avait plus aucun avenir au sein de l'entreprise ;
- le refus de la SPRL C. de payer le salaire afférent aux jours de congé non pris en 2013,

ces éléments traduisant le refus de la SPRL C. d'exécuter la convention initialement convenue.

Il y était rappelé que la SPRL C. ne pouvait modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat et qu'elle devait veiller à l'exécution de la convention initiale et de ses obligations et que notamment l'employeur et le travailleur se devaient respect et égards mutuels.

Ce courrier n'a suscité aucune réaction dans le chef de la SPRL C..

L'acte équipollent à rupture est l'acte par lequel une partie à un contrat de travail manifeste sa volonté de ne plus poursuivre la collaboration professionnelle avec l'autre partie. Il implique dans le chef de son auteur un comportement qui méconnaît à ce point les obligations contractuelles qu'il ne peut être interprété que par la volonté de ne plus respecter la convention. Il appartient au juge du fond de décider, en fonction des circonstances de fait propres à la cause, s'il y a volonté de rompre le contrat de travail.

En l'espèce l'ensemble du comportement de la SPRL C., le manque délibéré et répété d'égards et de respect vis-à-vis de Mme M.F., l'inexécution fautive et persistante de ses obligations légales et contractuelles, l'incitation à la démission, l'annonce du changement de fonction (de secrétaire à aide-ménagère), l'indication du statut d'ouvrier à partir de juillet 2013, l'annonce de la durée illimitée du chômage économique (dans des conditions plus que douteuses), l'absence de toute réaction au courrier du 29 janvier 2014, traduisent la volonté de ne pas poursuivre l'exécution du contrat de travail.

La SPRL C. fait grand cas du revirement opéré le 23 septembre 2013, lorsqu'elle fait part de sa décision de laisser à Mme M.F. la chance de garder son poste de secrétaire. Cet élément est sans incidence, dans la mesure où il est projeté de ne la faire travailler que deux jours par mois, vu qu'il « n'y a plus de travail derrière le téléphone » et de la mettre en chômage économique pour le reste du temps de travail.

La SPRL C. est également malvenue de tirer argument du fait que la plupart des courriels ont été échangés avec M. K.K., qui n'était plus gérant. D'une part, celui-ci se comportait comme dirigeant de la société et ses propos ont été largement cautionnés par celle-ci, et d'autre part il ressort du dossier répressif produit aux débats que Mme A-C N. a déclaré n'avoir jamais été gérante de la société et n'avoir jamais signé de documents (notamment les documents sociaux) en cette qualité, allant jusqu'à évoquer une possible usurpation d'identité.

Enfin, le fait que Mme M.F. ait continué à envoyer les certificats médicaux à son employeur n'implique pas une renonciation dans son chef à invoquer la rupture imputable à celui-ci. Elle n'a plus effectué la moindre prestation de travail et ce n'est que suite à l'enquête diligentée par les services d'inspection de l'O.N.Em que la SPRL C. a finalement établi le formulaire C4 en octobre 2014.

La SPRL C. est dès lors redevable de l'indemnité de rupture, dont le montant n'est pas contesté en ordre subsidiaire.

La demande reconventionnelle n'est pas fondée.

Demandes accessoires

Rémunération afférente aux jours de congé non pris en 2013

Le premier juge a considéré que la SPRL C. n'apportait aucun élément de nature à démontrer que Mme M.F. devait elle-même déclarer ses congés auprès du secrétariat social ou qu'elle aurait effectivement pris des jours de congé durant l'année 2013. Il ressort au contraire des fiches de paie de l'année 2013 que l'intéressée n'a pris aucun jour de congé.

La SPRL C. reste en défaut d'apporter cette preuve en degré d'appel.

Prime de fin d'année 2013

La SPRL C. persiste à soutenir que Mme M.F. a été remplie de ses droits par le versement, en date du 20 décembre 2013, de la somme nette de 306,61 €. Celle-ci correspond au montant brut de 758,50 €, correctement calculé selon elle sur base des prestations effectives de janvier à juin 2013, soit pendant 6 mois.

Mme M.F. a été en chômage économique du 22 juin 2013 au 11 septembre 2013, soit durant 82 jours, et en incapacité de travail du 12 septembre 2013 au 31 décembre 2013, soit durant 111 jours.

En vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération applicable au sein de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218), le premier juge a considéré que Mme M.F. avait droit pour l'année 2013 à une prime de fin d'année calculée au prorata de 232 jours, soit 365 – 193 (absences non assimilées) + 60 (jours d'incapacité assimilés). La prime de fin d'année s'élève à 964,67 €. La SPRL C. reste redevable d'un montant brut de 206,17 €.

La SPRL C. n'élève aucune critique précise à l'encontre des dispositions du jugement entrepris sur ce point.

Pécule de vacances de sortie (année de vacances 2014 – exercice de vacances 2013) et pécule de vacances de sortie anticipé (année de vacances 2015 – exercice de vacances 2014)

La SPRL C. fait valoir que c'est sans s'en expliquer que Mme M.F. postule l'octroi d'un montant de 3.500 € au titre de pécule de sortie, qu'elle n'a promérité aucune rémunération en 2014, année de la rupture du contrat, et que le double pécule de vacances lui a bien été réglé pour l'année 2013.

La demande initiale formulée en citation, relative à la somme de 2.500 € pour l'exercice de vacances 2013 et à la somme de 1.000 € pour l'exercice de vacances 2014, a été modifiée en cours d'instance et portée à respectivement 3.026,60 € et 674,04 €.

Le premier juge a rencontré les objections de la SPRL C.. Il a fixé à la somme brute de 2.941,76 € le pécule de vacances de sortie pour l'exercice de vacances 2013 et à la somme brute de 615,83 € le pécule de vacances de sortie pour l'exercice de vacances 2014, en application de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, en particulier des articles 46, 47, 41 et 43, et en fonction notamment des journées assimilées à des journées de travail effectif.

La SPRL C. n'élève aucune critique précise à l'égard de ces dispositions du jugement entrepris sur ce point.

Documents sociaux

Il n'est pas contesté que suite à l'intervention des services d'inspection de l'O.N.Em, un formulaire C4 a été délivré le 30 septembre 2014.

La demande de Mme M.F. avait toutefois pour objet la délivrance d'un formulaire rectifié.

Cette demande n'est pas devenue sans objet.

Frais et dépens

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1^{er}, 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 jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

L'article 700, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose que, à peine de nullité, les demandes principales sont portées devant le juge au moyen d'une citation, sans préjudice des règles particulières applicables aux comparutions volontaires et aux procédures sur requête.

En vertu de l'article 704, § 1^{er}, du même code, devant le tribunal du travail, les demandes principales peuvent être introduites par une requête contradictoire, conformément aux articles 1034bis à 1034sexies, sans préjudice des règles particulières applicables aux comparutions volontaires, aux procédures sur requête unilatérale et aux procédures spécialement régies par des dispositions légales qui n'ont pas été explicitement abrogées.

Il résulte de ces dispositions que les contestations en matière de contrat de travail, comme en l'espèce, peuvent, au choix du demandeur, être introduites par citation ou par requête contradictoire.

Il s'ensuit qu'en soi, l'introduction d'une contestation de cette nature par la voie d'une citation ne constitue pas une faute, sinon on viderait de toute substance le choix légalement prévu. De plus, en dépit des mérites de la requête contradictoire, la citation présente de plus grandes garanties d'effectivité et de sécurité juridique.

Pour ces motifs et ceux du premier juge, que la cour adopte, l'appel n'est pas fondé.

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 dit non fondé ;

Confirme le jugement entrepris ;

Condamne la SPRL C. aux frais et dépens de l'instance d'appel, comprenant la somme de 20 € au titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, et non liquidés pour le surplus ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,

Damien ABELS, conseiller social au titre d'employeur,

Raymond AUBRY, conseiller social suppléant au titre de travailleur employé,

Assistés de :

Stéphan BARME, greffier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Damien ABELS, par Madame Joëlle BAUDART, président, et Monsieur Raymond AUBRY, conseiller social, assistés de Monsieur Stéphan BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 11 juin 2019 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.