

Numéro de rôle : 18/1482/A
Numéro de répertoire : 305/20
Chambre : 2ème
Parties en cause : J c/ SPRL FAMILY SERVICES
DEFINITIF

Expédition	
Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formule :

Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

**Audience publique du
13 janvier 2020**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1482/A Jugement du 13 janvier 2020

La 2ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Madame J.**

partie demanderesse, comparissant par Maître LAURENT J., Avocate remplaçant Maître PETRÉ Marianne, avocate à 7100 La Louvière, rue Hamoir, 156

Contre : **LA SPRL FAMILY SERVICES** dont le siège social est sis à
6043 RANSART, rue Eaux-sur-Elle, 1

Inscrite BCE sous le n°0884.741.750.

partie défenderesse représentée par Maître C.DORIGATO, Avocate remplaçant Maître LECOMTE Marie-Françoise, Avocate à 6000 Charleroi, rue de France, 8

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 5 juin 2018,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse reçues au greffe le 9 septembre 2019,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le 8 novembre 2019;

Vu les dossiers des parties ;

Attendu que la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 9 décembre 2019.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1482/A Jugement du 13 janvier 2020

I.OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer à la demanderesse **5.597,30 € bruts**, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et des intérêts judiciaires à dater de l'exigibilité de la somme, outre les dépens de l'instance.

II.LES FAITS

Madame J (ci-après la demanderesse) a été engagée par la société défenderesse à partir du 11 mai 2012, en qualité d'aide-ménagère, par contrat de travail à durée indéterminée à concurrence de 24 heures par semaine.

La demanderesse a connu plusieurs périodes d'incapacité de travail à partir de novembre 2016.

Elle a adressé par fax à la société défenderesse plusieurs certificats médicaux :

1. Un certificat médical daté du 24/11/2016 la couvrant pour la période du 23/11/2016 au 03/01/2017 ;
2. Un certificat médical daté du 3 avril 2017 pour la période du 29/03/2017 au 05/05/2017 ;
3. Un certificat médical daté du 16 mai 2017 pour la période du 06/05/2017 au 15/06/2017.

La demanderesse qui était domiciliée à R. , a déménagé dans le courant du mois d'avril 2017 pour aller vivre à adresse à laquelle elle sera domiciliée à partir du 16 mai 2017 (voir pièce n°27 du dossier de la demanderesse).

La demanderesse expose avoir prévenu son employeur de son déménagement par téléphone en laissant un message vocal.

Par un courrier recommandé adressé le 23 mai 2017 à la demanderesse, à son ancienne adresse à R. , la société défenderesse lui a adressé un avertissement pour absence injustifiée faisant état que le dernier certificat médical en leur possession couvrirait madame J jusqu'au 5 mai 2017. Dans ce courrier, la société mettait en demeure la travailleuse de justifier son absence et de communiquer ses intentions pour le 29 mai 2017 au plus tard.

Par un deuxième courrier recommandé du 30 mai 2017 adressé toujours à l'ancienne adresse à R. , la société a adressé un second avertissement pour absence injustifiée et précisé qu'à défaut de réaction dans les 48 heures et au plus tard pour le 2 juin 2017, elle considérerait que la demanderesse avait abandonné son emploi.

Par un troisième courrier recommandé du 7 juin 2017, envoyé toujours à l'ancienne adresse de la demanderesse, la société défenderesse, étant sans nouvelle de la demanderesse, a constaté un abandon d'emploi dans le chef de la demanderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1482/A Jugement du 13 janvier 2020

La demanderesse expose ne pas avoir reçu les 3 courriers recommandé précités des 23 mai, 30 mai et 7 juin 2017 et avoir continué à adresser par fax à son employeur 3 certificats médicaux pour les périodes du 16 juin au 16 juillet 2017, du 17 juillet au 31 août et du 1^{er} septembre au 4 octobre 2017.

Par courrier du 2 octobre 2017, la mutuelle de la demanderesse a notifié à celle-ci une décision de fin d'incapacité de travail au sens de l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé : la mutuelle l'a jugée apte au travail à partir du 6 octobre 2017 (voir pièce n°14 du dossier de la demanderesse).

A la réception de la décision de la mutuelle, la demanderesse a pris contact avec son employeur qui lui a alors signalé qu'elle ne faisait plus partie du personnel depuis le 7 juin 2017.

L'employeur a communiqué un certificat de chômage C4 indiquant comme motif de chômage un abandon volontaire d'emploi le 7 juin 2017.

Par courrier du 16 janvier 2018, l'organisation syndicale de la demanderesse s'est étonné de la rupture du contrat et a demandé à l'employeur de fournir la preuve des courriers envoyés à la demanderesse.

Des courriers ont été échangés entre l'organisation syndicale de la demanderesse et l'employeur (voir pièces n°18 à 24 du dossier de la demanderesse).

Chacune des parties restant sur sa position, la requête introductive a été reçue au greffe le 5 juin 2018.

III. DISCUSSION.

En droit : preuve du congé.

L'article 32,3° de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail, qui prévoit que le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prendre fin par la volonté de l'une des parties, vise tant le congé moyennant préavis que la rupture irrégulière, qu'elle soit explicite ou implicite.

La Cour de Cassation a défini le congé comme étant l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin (Cass. 19/5/2008 ,JTT 2008, , 394).

Le congé existe dès qu'une partie manifeste sa volonté de mettre fin au contrat que ce soit explicitement ou implicitement.

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 négligence qui ne peut être interprété autrement que comme la manifestation implicite d'une telle volonté.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1482/A Jugement du 13 janvier 2020

Le congé est un acte unilatéral, qui n'est soumis à aucune exigence de forme; il est définitif et irrévocable (Cass. 28/1/2008 , JTTT ,2008,239).

Le congé n'a toutefois de conséquences juridiques à l'égard de la partie qui le reçoit que lorsque la décision de donner congé est portée de manière non équivoque à sa connaissance (CT Mons 19/2/2008, JLMB 2008, p.1836).

Pour que le congé soit valable, aucun doute ne doit donc subsister quant à la volonté de donner congé (Cass. 16/6/1976, JTT 1976, p.349).

La doctrine a recensé un certain nombre de décisions où les juridictions sociales n'ont pas retenu les déclarations du travailleur comme constituant l'expression de rompre le contrat de travail (voir les décisions citées par VAN EECKHOUTTE, Compendium social, Droit du travail, Ed. 2013-2014, tome 3, page 2001) :

« N'ont pas été considérés comme l'expression de l'intention de rompre le contrat de travail :

- l'abandon du travail dans une ambiance exacerbée suite à un échange de mots ou dans un accès de colère (C. trav. Bruxelles, 8 avril 1987, R.D.S., 1988, 161; C. trav. Bruxelles, 3 mars 2008, Chrono D.S., 2009, 374);

- le fait que le travailleur qui exprime son intention de démissionner de ses fonctions ne manifeste pas nécessairement son intention de démissionner: des circonstances de fait qui lui étaient présentées, et entre autres de la circonstance que le travailleur avait continué à travailler et avait précisé qu'il restait à la disposition de son employeur, le Tribunal du travail de Bruxelles a déduit qu'il ne s'agissait pas d'une démission (Trib. trav. Bruxelles, 10 septembre 1997, Chr.DS, 2000, 34);

- le fait qu'un travailleur, dans un contexte de grande excitation, où on ne tient pas compte des conséquences de ses propres déclarations, dit ne plus vouloir travailler plus longtemps pour l'employeur mais qui introduit dès le lendemain un certificat d'incapacité de travail (C. trav. Bruxelles, 15 mars 2010, JT.T.2010, 232). »

S'agissant plus particulièrement d'absences injustifiées suite au non envoi d'un certificat médical, suivant la jurisprudence, au cas où après une longue période d'incapacité de travail, le travailleur ne reprend pas le travail, sans remettre un nouveau certificat médical, l'incapacité de travail est présumée prolongée et il ne peut être déduit que le travailleur a rompu le contrat de travail.¹ Confronté à un éventuel abandon du travail, l'employeur doit en effet dans un premier temps s'assurer de la réalité de cet abandon et des raisons de ce manquement avant de pouvoir qualifier le comportement du travailleur comme constitutif d'un motif grave.²

¹ Voir C.Trav. Mons (2 ème ch.) 4 décembre 2017, RG n°2016/AM/411, inédit citant C. trav. Mons, 16 octobre 1989, JTT., 1990, p. 378. C. trav. Mons, 19 février 1990, JTT., 1990, p. 340. C. trav. Mons, 3 mai 1991, JTT, 1991, p. 400.

² Voir C.Trav. Mons (2 ème ch.) 11 avril 2011, RG n°2008/M/21.401

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1482/A Jugement du 13 janvier 2020

La Cour du travail de Bruxelles confirme qu'un manquement du travailleur à ses obligations en matière de justification de l'incapacité de travail ne peut s'analyser automatiquement en un abandon d'emploi, en l'absence de tout autre élément indiquant une volonté de rompre le contrat de travail.³

Application

Les trois courriers recommandés de la société défenderesse des 23 mai 2017, 30 mai 2017 et 7 juin 2017 ont été envoyés à l'ancienne adresse de la demanderesse à R..... La demanderesse dit ne pas avoir pris connaissance de ces courriers et soutient que la société a été prévenue du fait que madame J..... n'a jamais reçu ces trois courriers recommandés.

La demanderesse produit la preuve de l'accusé de réception de l'envoi du fax du 16 mai 2017 à 10H33 à la société défenderesse (envoi du certificat médical du 16 mai 2017 pour la période du 6 mai au 15 juin 2017, voir pièce n°7 du dossier de la demanderesse).

On note que le 3^{ème} courrier recommandé du 7 juin 2017 de l'employeur a été retourné à son expéditeur au motif que le destinataire (la demanderesse) n'habite plus à l'adresse indiquée (voir pièce n°5 du dossier de la société). Il n'est pas produit au dossier la preuve de l'accusé de réception des deux premiers recommandés ; sont produits la preuve du dépôt à la poste mais pas de l'accusé de réception (voir les cachets de dépôt à la poste : pièce n°4 du dossier de la société).

Si certes, il eut été plus avisé dans le chef de la demanderesse d'avertir par écrit son employeur de son changement d'adresse et si certes également la demanderesse a transmis tardivement le certificat médical daté du 16 mai 2017 (et la couvrant rétroactivement pour la période du 6 mai au 15 juin 2017) les éléments de fait ne permettent pas d'établir la volonté manifeste de la travailleuse de rompre son contrat de travail.

La société défenderesse a considéré à tort que la demanderesse avait volontairement voulu abandonné son emploi en ne réagissant pas aux courriers adressés à son ancienne adresse, courriers dont il n'est pas établi que la demanderesse a pu en prendre connaissance.

La preuve aussi du fait que la demanderesse n'a jamais eu l'intention de rompre son contrat le 7 juin 2017 résulte de la poursuite de l'envoi de différents certificats médicaux à la société défenderesse et ce jusqu'à la décision de remise au travail de la mutuelle.

En conséquence, à défaut d'acte équipollent à rupture, l'employeur reste redevable d'une indemnité compensatoire de préavis envers la demanderesse.

L'indemnité compensatoire de préavis revendiquée par la demanderesse s'élève à 5.597,30 euros bruts (indemnité de 40 jours et 13 semaines).

³ C.Trav. Bruxelles (6^{ème} ch.)30 mai 2016, R.G. n°2014/AB/470, sur le site terralaboris.be ; voir pièce n°28 du dossier de la demanderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/1482/A Jugement du 13 janvier 2020

En l'absence de contestation sur le calcul de l'indemnité, l'indemnité réclamée peut être allouée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à madame J. , sous déduction des retenues fiscales et sociales légalement applicables, la somme **brute de 5.597,30 €** à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater de son exigibilité.

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à la somme totale de 1.100 € étant l'indemnité de procédure (1.080 €) et la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017) ;

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Ainsi rendu et signé par la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme N. MALMENDIER
M. GRENIER
M. DENIES
M. MATHY

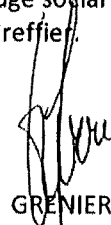
Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.



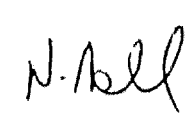
MATHY



DENIES

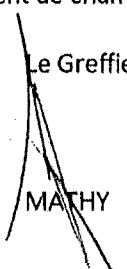


GRENIER



MALMENDIER

Et prononcé à l'audience publique du **13 janvier 2020** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. MATHY, Greffier.



Le Greffier,
MATHY

La Vice- Présidente,



MALMENDIER