

Numéro de rôle <b>19/260/A – 19/531/A</b>
Numéro de répertoire <b>2021/1347</b>
Chambre <b>1<sup>ère</sup> chambre</b>
Parties en cause <b>WALCODIS SA c/ BAUDAUX Aurélie</b>
Type de jugement <b>Jugement définitif</b>

**Expédition**

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

**Appel**

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail  
du Hainaut  
division de Tournai**

**Jugement**

**Audience publique du 2 avril 2021**

Rép. n° : 2021/1347

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT  
DIVISION TOURNAI**

**JUGEMENT  
AUDIENCE PUBLIQUE DU  
DEUX AVRIL DEUX MILLE VINGT ET UN**

En cause de :

**WALCODIS SA**, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0829.176.784, ayant son siège social établi à 7822 Ath, Rue du Parc Industriel, 34,

*partie demanderesse dans la cause portant le RG 19/260/A,  
partie défenderesse dans la cause portant le RG 19/531/A,  
comparaissant par Maître Jean-Maël MICHEZ, avocat à Bruxelles ;*

Contre :

**Madame B**

*partie défenderesse dans la cause portant le RG 19/260/A,  
partie demanderesse dans la cause portant le RG 19/531/A,  
comparaissant par Maître G. GOSSIAUX loco Maître Catherine STEVENS, avocat à  
Farciennes ;*

====oOo====

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

**I. Procédure :**

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 5 mars 2021, n'ayant pu concilier les parties conformément à l'article 734 du code judiciaire.

Les dossiers sur base desquels le tribunal a statué contiennent les principaux éléments suivants :

**En la cause 19/260/A :**

- la citation signifiée le 2 avril 2019 par Maître Alain CONOTTE, huissier de justice de résidence à Gosselies pour l'audience publique du 3 mai 2019, audience à laquelle la cause a fait l'objet d'un renvoi au rôle particulier ;
- Les convocations sur la base de l'article 750, alinéa 3 du Code judiciaire, envoyées aux parties pour l'audience publique du 6 décembre 2019 ;
- l'ordonnance sur base de l'article 747, § 1<sup>er</sup> du Code judiciaire prononcée le 6 décembre 2019 confirmant les délais pour le dépôt des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 5 mars 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 janvier 2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 20 février 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 31 mars 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 30 avril 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 27 mai 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe par mail le 23 février 2021 et en original le 25 février 2021 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

**En la cause 19/531/A :**

- la requête contradictoire et les pièces y annexées déposées au greffe du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le 2 avril 2019 ;
- l'ordonnance rendue sur base de l'article 88 § 2 du Code judiciaire le 16 septembre 2019 renvoyant la cause devant la première chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai ;
- le dossier renvoyé par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi réceptionné au greffe le 23 septembre 2019 ;
- Les convocations sur la base de l'article 1034sexies du Code judiciaire, envoyées aux parties pour l'audience publique du 6 décembre 2019 ;
- l'ordonnance sur base de l'article 747, § 1<sup>er</sup> du Code judiciaire prononcée le 6 décembre 2019 confirmant les délais pour le dépôt des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 5 mars 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 15 janvier 2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 20 février 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie demanderesse reçues au greffe le 31 mars 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 avril 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 27 mai 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe par mail le 23 février 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 1<sup>er</sup> mars 2021 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

**II. Recevabilité et jonction**

Les actions, étant introduites dans les formes et délais légaux, sont recevables.

En application de l'article 30 du Code judiciaire qui stipule que : « *Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément* », il y a lieu, conformément à la demande des parties, de joindre les causes portant les numéros de rôle 19/260/A et 19/531/A, dans la mesure où elles opposent les mêmes parties et sont relatives à un même objet.

**II. Objet des demandes**

Selon les termes de la citation du 2 avril 2019, la SA WALCODIS sollicite la condamnation de Madame B. :

- à lui payer le montant de 4.436,86 €, à majorer d'intérêts au taux légal depuis le 19 avril 2018 jusqu'à parfait paiement,
- aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à son montant de base de 780 €.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement avec affectation spéciale, est également sollicitée.

\*\*\*

Selon les termes de la requête contradictoire déposée au greffe du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, Madame B. sollicite la condamnation de la SA WALCODIS :

- au paiement de 10.000 € à titre d'indemnités compensatoires de préavis (42 jours et 15 semaines de rémunération) à titre principal, sous réserve de majorer ou minorer ce montant en cours d'instance, et 6.000 € à titre provisionnel, outre les intérêts compensatoires au taux légal à dater du 19 avril 2018 et les intérêts judiciaires à dater de la décision à intervenir jusqu'à parfait paiement,
- au paiement de 4.000 € à titre principal (8 semaines de rémunération), à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable en application de l'article 9 de la Convention Collective de Travail n°109, sous réserve de majorer ou minorer ce montant en cours d'instance, et 2.500 € à titre provisionnel, outre les intérêts compensatoires au taux légal à dater du 19 avril 2018 et les intérêts judiciaires à dater de la décision à intervenir jusqu'à parfait paiement,
- à lui fournir le compte individuel 2018,
- à modifier le motif indiqué sur le certificat de chômage,
- aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

L'exécution provisoire de droit est également sollicitée.

### III. Les faits

Madame B a été occupée par la S.A. WALCODIS (ci-après dénommée WALDICO) sous contrat de travail ouvrier pour une durée indéterminée et à temps partiel (32h/semaine) dans le centre de distribution d'Ollignies (Lessines), et ce à partir du 1<sup>er</sup> février 2016 (pièce 3 dossier WALCODIS).

Auparavant, Madame B a été occupée par une autre société de COLRUYT GROUP, plus précisément la S.A. ETABLISSEMENTS FRANZ COLRUYT, et ce depuis le 25 octobre 2010 (pièces 1 et 2 dossier WALCODIS). L'ancienneté de Madame BAUDAUX a été conservée.

A partir du 9 octobre 2017, Madame B a été en absence injustifiée, raison pour laquelle WALCODIS lui a adressé le 11 octobre 2017 le courrier recommandé suivant :

*« Vous êtes absente pour cause de maladie. Normalement vous reprendriez le travail le lundi 9/10/2017. Nous sommes toutefois sans nouvelles de votre part. Jusqu'à présent, votre absence n'est toujours pas justifiée.*

*Nous tenons par la présente à vous rappeler l'art. 2.4 du règlement de travail. Cet article stipule en effet qu'en cas de maladie ou de prolongation de maladie, vous êtes tenue :*

- D'avertir l'employeur le plus rapidement possible, au plus tard avant 10 heures du matin, ou dernière limite 2 heures après le commencement normal du travail ;*
- De faire parvenir un certificat médical dans les 2 jours.*

*Quoi qu'il en soit, vous n'avez pas respecté les 2 règles.*

*Nous vous demandons par la présente de le faire dès aujourd'hui et de nous faire encore parvenir les certificats médicaux nécessaires et de prendre contact avec votre chef de service F D:*

*Si vous ne le faites pas, nous pourrions interpréter cela comme une rupture unilatérale de votre contrat de travail » (pièce 4 de la SA WALCODIS).*

Le lundi 8 janvier 2018, Madame B. a adressé au Groupe Colruyt un pli recommandé avec accusé de réception (pièce 8 dossier B. ) contenant le certificat médical établi le 7 janvier 2018 par le Docteur Carine DUFAUX, laquelle atteste l'inaptitude à travailler de Madame B du 2 janvier 2018 au 21 janvier 2018 (pièce 9a dossier B ).

A partir du lundi 22 janvier 2018, Madame B était, à nouveau, en absence injustifiée, raison pour laquelle, WALCODIS lui a adressé le 29 janvier 2018 le courrier recommandé suivant (pièce 5 dossier WALCODIS) :

*« Vous êtes absente pour cause de maladie depuis quelque temps déjà. Votre dernier certificat médical en notre possession était valable jusqu'au 19/01/2018 inclus. Depuis lors, nous sommes sans nouvelles de vous.*

Par la présente, nous vous rappelons l'article 2.4 du règlement de travail. Cet article stipule en effet qu'en cas de maladie ou de prolongation de maladie, vous êtes tenue :

- D'avertir l'employeur le plus rapidement possible, au plus tard avant 10 heures du matin, ou dernière limite 2 heures après le commencement normal du travail ;
- De faire parvenir un certificat médical dans les 2 jours.

Vous n'avez pas respecté ces 2 règles.

Par la présente, nous vous demandons de nous fournir les certificats médicaux nécessaires et de prendre contact avec F ) , votre chef de service, le jeudi 01/02/2018 au plus tard.

Si vous n'accédez pas à cette demande, nous pourrions interpréter cela comme une rupture unilatérale de votre contrat de travail »

Le vendredi 26 janvier 2018, Madame B. a adressé au Groupe Colruyt un pli recommandé avec accusé de réception (pièce 8 dossier B. ) contenant le certificat médical établi le 19 janvier 2018 par le Docteur Carine DUFAUX, laquelle atteste l'inaptitude à travailler de Madame B. du 20 janvier 2018 au 16 février 2018 (pièce 9b dossier B. ).

A partir du 26 février 2018, Madame B. était, à nouveau, en absence injustifiée, raison pour laquelle WALCODIS lui a adressé le 27 février 2018 le courrier recommandé suivant :

« [...] Vous êtes absente depuis le début de cette semaine à savoir le 26 février 2018.

Ce 27 février, vous n'avez toujours pas pris contact avec votre chef P D concernant votre absence. Nous ne connaissons pas la nature de votre absence ni sa durée. Nous n'avons eu de votre part aucune communication et justification.

Votre chef a tenté de prendre contact avec vous via téléphone mais sans succès car le numéro que nous avons ne semble plus en service.

Nous tenons par la présente à vous rappeler l'art. 2.4 du règlement de travail. Cet article stipule en effet qu'en cas de maladie ou de prolongation de maladie, vous êtes tenue :

- D'avertir l'employeur le plus rapidement possible, au plus tard avant 10 heures du matin, ou dernière limite 2 heures après le commencement normal du travail ;
- De faire parvenir un certificat médical dans les 2 jours.

Dans votre cas, vous n'avez respecté aucune de ces 2 règles.

Nous vous demandons par la présente de le faire dès aujourd'hui et de nous faire parvenir les certificats médicaux nécessaires ou documents pouvant justifier votre absence.

*Si vous ne le faites pas, nous pourrions interpréter cela comme une rupture unilatérale de votre contrat de travail.*

*Nous tenons aussi à vous rappeler que ce n'est pas la première fois que nous devons vous envoyer une lettre recommandée afin d'avoir un justificatif quant à votre absence.*

*Vos jours d'absence depuis le 26/02/2018 seront considérés comme injustifiés » (pièce 6 dossier WALCODIS).*

Madame B. n'a donné aucune suite à ce courrier.

En date du 1<sup>er</sup> mars 2018, le Docteur Delphine HIROUX a établi l'attestation suivante :  
« *Je soussignée...certifie que Mme B n'a pu se rendre à son travail du 25 février au 28 février 2018 et ne pourra s'y rendre du 1<sup>er</sup> mars 2018 au 4 mars 2018 pour raisons familiales » (pièce 9c dossier B).*

En date du 9 mars 2018, le Docteur Carine DUFAUX a complété un certificat d'interruption d'activité du 5 mars 2018 au 8 mars 2018 pour prolongation des raisons familiales tout en autorisant les sorties (pièce 9d dossier E).

En date du 9 mars 2018, le Docteur Carine DUFAUX a complété un certificat d'interruption d'activité et y a attesté que Madame E est incapable de travailler du 9 mars 2018 au 2 avril 2018 pour cause de maladie, tout en autorisant les sorties (pièce 9e dossier B).

En date du 13 mars 2018, WALCODIS a adressé un nouveau courrier recommandé à Madame B :

*« Vous êtes absente depuis le 26 février 2018. Jusqu'à ce jour, le 12 mars 2018, vous n'êtes pas venue travailler et vous ne nous avez plus contactés. Le 27 février 2018, nous vous avons déjà envoyé un premier courrier recommandé vous demandant de justifier votre absence et de respecter les articles y afférents dans le règlement de travail. Jusqu'à présent, vous n'avez pas accédé à notre demande.*

*Par la présente, nous vous demandons de contacter d'urgence votre chef P D et de justifier votre absence en cours avant le 16 mars 2018 à 14 h 00 au plus tard.*

*Nous vous rappelons par la présente l'article 2.4 du règlement de travail. Cet article stipule en effet qu'en cas de maladie ou de prolongation de maladie, vous êtes tenue :*

- *D'avertir l'employeur le plus rapidement possible, au plus tard avant 10 heures du matin, ou dernière limite 2 heures après le commencement normal du travail ;*
- *De faire parvenir un certificat médical dans les 2 jours.*

*Jusqu'à présent, vous n'avez pas respecté cet article. Vous ne nous avez pas averti et vous ne nous avez pas fait parvenir de certificat médical.*

*Nous attirons votre attention sur le fait que nous considérons votre absence depuis le 26 février 2018 comme injustifiée et que nous ne paierons donc pas le salaire garanti.*

*Si vous ne réagissez pas non plus à ce deuxième courrier, nous interpréterons cela comme une rupture unilatérale de votre contrat de travail » (pièce 7 de la SA WALCODIS).*

Ce n'est que suite à ce courrier que Madame E a remis les trois certificats d'interruption d'activité précités datés des 1<sup>er</sup> mars 2018 (1 certificat) et 9 mars 2018 (2 certificats) couvrant la période du 25 février 2018 au 2 avril 2018 (pièce 9 de Madame B.).

En date du 30 mars 2018, le Docteur Carine DUFAUX a complété un certificat d'interruption d'activité et y a attesté que Madame B est incapable de travailler du 3 avril 2018 au 1<sup>er</sup> mai 2018 pour cause de maladie, tout en autorisant les sorties (pièce 9f dossier B.).

WALCODIS n'ayant plus de nouvelles de Madame B à partir du 3 avril 2018 lui a adressé le 9 avril 2018 un nouveau courrier recommandé :

*« Vous êtes en absence depuis le 26/02/2018. Votre dernier certificat médical était valable jusqu'au 02/04/2018. A ce jour, votre absence depuis le 03/04/2018 n'est toujours pas justifiée.*

*Par la présente, nous tenons à vous rappeler l'article 2.4 du règlement de travail. Celui-ci stipule en effet qu'en cas de maladie ou de prolongation de maladie, vous êtes tenue :*

- D'avertir l'employeur le plus rapidement possible, au plus tard avant 10 heures du matin, ou dernière limite 2 heures après le commencement normal du travail ;*
- De faire parvenir un certificat médical dans les 2 jours.*

*Quoi qu'il en soit, vous n'avez respecté aucune de ces règles. Puisque vous n'avez pas pris contact avec votre chef P D. et que vous ne nous avez pas fait parvenir de certificat médical.*

*Nous vous demandons par la présente de le faire dès aujourd'hui et de nous faire parvenir les certificats médicaux nécessaires avant le 14/04/2018. Nous vous demandons également de prendre contact avec votre chef.*

*Si vous n'accédez pas à cette demande, nous pourrions interpréter cela comme une rupture unilatérale de votre contrat de travail.*

*Si nous constatons à l'avenir que vous ne respectez de nouveau pas les règles en matière de justification d'absence, vous aurez enfreint notre règlement de travail pour la énième fois et nous mettrons immédiatement un terme à notre collaboration pour motif grave.*

*Considérez donc la présente lettre comme un ultime avertissement. Vos jours d'absence depuis le 03/04/2018 seront considérés comme injustifiés » (pièce 8 dossier SA WALCODIS).*

Madame B n'a pas réceptionné ce courrier et n'a pas été le chercher à la poste.

Un nouveau rappel recommandé lui a été adressé le 16 avril 2018 :

*« Vous êtes absente depuis le 26/02/2018. Votre dernier certificat médical était valable jusqu'au 02/04/2018. A ce jour, votre absence depuis le 03/04/2018 n'est toujours pas justifiée.*

*Malgré le recommandé que nous vous avons envoyé le 09/04, nous sommes toujours ce 16/04/2018 sans nouvelle de votre part et sans justificatif concernant votre absence.*

*Par la présente, nous tenons à vous rappeler l'article 2.4 du règlement de travail [...].*

*Quoi qu'il en soit, vous n'avez respecté aucune de ces règles. Puisque vous n'avez pas pris contact avec votre chef P. D. et que vous ne nous avez pas fait parvenir de certificat médical.*

*Nous vous demandons par la présente de le faire dès aujourd'hui. Faites-nous parvenir les certificats médicaux nécessaires avant le 19/04/2018 à 14h. Nous vous demandons également de prendre contact avec votre chef le plus vite possible.*

*Si vous n'accédez pas à cette demande, nous interpréterons cela comme une rupture unilatérale de votre contrat de travail.*

*Nous arrêterons donc notre collaboration pour faute grave.*

*Si nous constatons à l'avenir que vous ne respectez de nouveau pas les règles en matière de justification d'absence, vous aurez enfreint notre règlement de travail pour la énième fois et nous mettrons immédiatement un terme à notre collaboration pour motif grave.*

*Considérez donc la présente lettre comme un ultime avertissement. Vos jours d'absence depuis le 03/04/2018 seront considérés comme injustifiés » (pièce 9 de la SA WALCODIS).*

Madame B n'a pas réceptionné ce courrier et n'a pas été le chercher à la poste.

Finalement, par lettre recommandée du 19 avril 2018, WALCODIS a été contrainte de constater la rupture unilatérale du contrat de travail par Madame B :

« Nous faisons référence à nos courriers du 11/10/2017, 29/1/2018, 27/2/2018, 13/3/2018, 9/4/2018 et 16/4/2018 dans lesquels nous vous demandions de suivre scrupuleusement la procédure de maladie.

Nous avons constaté par notre dernier courrier recommandé du 16/4/2018 que vous étiez en absence injustifiée depuis le 3/4/2018.

Nous vous avons demandé de justifier cette absence ou de reprendre le travail au plus tard le 19/04/2018 avant 14h. Jusqu'à présent, vous n'avez pas répondu à notre demande.

Nous ne pouvons dès lors interpréter ceci que comme une rupture unilatérale de votre contrat de travail.

En conséquence, nous nous voyons obligés de vous réclamer une indemnité équivalente au délai de préavis qui n'a pas été presté, soit 14 jours et 7 semaines.

Veillez verser un montant de 4.436,86 euros sur le numéro de compte [...] avec la communication [...] pour le 11/5/2018 au plus tard.

Nous considérons le 19/4/2018 comme votre dernier jour en fonction. A partir du 20/4/2018 vous ne ferez plus partie du personnel de la S.A. Walcodis. Notre service des salaires établira votre décompte final et vous fera parvenir les documents nécessaires » (pièce 10 de la SA WALCODIS).

Le 25 avril 2018, WALCODIS a envoyé le formulaire C4 ainsi que l'attestation d'emploi. Le formulaire C4 renseigne que le contrat de travail a pris fin par le travailleur (abandon volontaire de travail) le 19 avril 2018, le motif précis de chômage étant la rupture unilatérale de l'employé (pièce 11 dossier WALCODIS).

Le 28 mai 2018, WALCODIS a réclamé à Madame B. le paiement de la somme de 4.436,86 €, soit le montant de l'indemnité de rupture dont elle lui est redevable (pièce 2 dossier B. ).

Par courrier du 22 juin 2018, Madame B. a demandé à WALCODIS de lui faire connaître les motifs de son licenciement (pièce 5b de Madame B. ) :

« La présente fait suite à votre courrier du 28 mai 2018 par lequel vous me transmettez un C4 indiquant « abandon volontaire » du travailleur.

Je conteste avoir abandonné mon poste de travail, j'étais en incapacité de travail et je vous en avais informé.

Je demande dès lors en application des articles 3 et 4 de la Convention collective de travail 109 de connaître les motifs concrets qui vous ont conduits à prendre cette décision.

Dans l'attente..."

WALCODIS a répondu par un courrier recommandé du 27 juin 2018 libellé comme suit :

« Vous étiez en absence injustifiée depuis le 3/4/2018. Nous vous avons envoyé le 09/04/2018 un recommandé vous demandant de justifier votre absence et nous

n'avons reçu aucune réponse. Nous vous avons de nouveau envoyé un recommandé le 16/04 avec la demande suivante : justifier cette absence ou de reprendre le travail au plus tard le 19/4/2018 avant 14h. Vous ne nous avez toujours pas répondu.

Le 19/04/2018 nous vous avons communiqué par recommandé que nous ne pouvons dès lors interpréter la situation que comme une rupture unilatérale de votre contrat » (pièce 12 dossier WALCODIS).

Malgré les mises en demeure des 28 juin 2018 et 19 septembre 2018, Madame E est restée en défaut de verser la somme de 4.436,86 € à WALCODIS (pièces 13 et 14 dossier WALCODIS).

WALCODIS a lancé citation devant le tribunal du travail du Hainaut, division Tournai, le 2 avril 2019 pour entendre condamner Madame B à lui verser la somme de 4.436,86 € (R.G. 19/260/A).

Madame B a déposé le jour même une requête contradictoire devant me tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi pour entendre condamner WALCODIS au paiement d'une indemnité de rupture et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Par ordonnance du 16 septembre 2019, la cause introduite par Madame B a été redistribuée à Tournai (R.G. 19/531/A).

#### **IV. Position des parties**

Aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 30 avril 2020, la SA WALCODIS sollicite :

- De joindre les causes connues sous les numéros 19/260/A et 19/531/A soit prononcée en raison de leur connexité ;
- de déclarer la demande de la S.A. WALCODIS recevable et fondée et par conséquent :
  - o de condamner Madame B à payer à la S.A. WALCODIS une somme de 3.943,87 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer d'intérêts aux taux légaux successifs depuis le 19/04/2018 jusqu'à parfait paiement ;
  - o de déclarer les demandes de Madame B non fondées et par conséquent :
    - de l'en débouter ;
    - de condamner Madame B aux dépens de l'instance, en ce compris une indemnité de procédure liquidée à 1.320,00 € ;
    - de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement avec affectation spéciale.

WALCODIS justifie sa réclamation par le fait que Madame B a rompu unilatéralement le contrat de travail en ne justifiant pas son absence pendant 17 jours, et ce en dépit :

- des lettres recommandées qui lui ont été envoyées et l'invitaient à se justifier ;
- des dispositions prévues dans le règlement de travail qui imposent certaines obligations en cas de maladie ou de prolongation de maladie.

WALCODIS s'oppose ainsi à la réclamation de Madame B car :

- Madame B est l'auteure de la rupture ;
- la CCT 109 peut s'appliquer à la rupture du contrat de travail, telle qu'elle est intervenue, celle-ci ne consistant pas dans un licenciement ;
- si la CCT 109 doit s'appliquer, quod non, il reste que Madame B ne démontre pas que le licenciement a été donné pour un autre motif que celui de ses absences injustifiées et qu'il est manifestement déraisonnable.

\*\*\*

Aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 27 mai 2020, Madame B sollicite, après avoir joint les causes RG 19/531/A et RG 19/260/A pour raison de connexité, de :

- dire les demandes de Madame B recevables et fondées et en conséquence :
  - o de condamner la S.A. WALCODIS au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 42 jours (7 semaines) et 15 semaines de rémunération, soit 21 semaines x 32h x 13.6940 salaire horaire = 9.202,37 € outre les intérêts compensatoires au taux légal à dater du 19 avril 2018 et les intérêts judiciaires à dater de la décision à intervenir jusqu'à parfait paiement ;
  - o de condamner la S.A. WALCODIS, au paiement de 8 semaines de rémunération pour licenciement déraisonnable en application de l'article 9 de la Convention Collective de Travail n°109, soit 8 semaines x 32h x 13.6940 salaire horaire = 3.505,66 €, outre les intérêts compensatoires au taux légal à dater du 19 avril 2018 et les intérêts judiciaires à dater de la décision à intervenir jusqu'à parfait paiement ;
  - o de condamner la S.A. WALCODIS à fournir le compte individuel 2018 ;
  - o de condamner la S.A. WALCODIS à modifier le motif indiqué sur le certificat de chômage ;
- de dire non fondée la demande de la S.A. WALCODIS de condamner Madame B, Aurélie au paiement d'une indemnité de rupture de 3.943,87 € ;
- de condamner la S.A. WALCODIS aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, s'il n'est pas fait droit à ses demandes, ou en cas de condamnation, Madame B sollicite l'application de l'article 1022 al 4 du code judiciaire, soit la fixation de l'indemnité de procédure au minimum.

Elle sollicite également de dire l'exécution provisoire de droit.

Madame B. justifie son point de vue pour s'opposer à la réclamation de WALCODIS de la manière suivante : WALCODIS connaissait le motif de son absence, soit son incapacité de travailler :

- puisqu'elle lui a transmis les certificats médicaux qui l'attestaient ;
- puisque WALCODIS a eu un contact avec sa mutualité à propos de son incapacité de travail ;
- puisque, à tout le moins, WALCODIS, ayant reçu les trois certificats médicaux la déclarant incapable de travailler jusqu'au 2 avril 2018, aurait dû recourir au contrôle de la médecine du travail pour faire vérifier son incapacité pour la période postérieure.

Madame B. considère ainsi qu'elle a été licenciée, que son licenciement est irrégulier et qu'elle peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Elle se justifie de la manière suivante :

- WALCODIS a reconnu qu'elle l'avait licenciée à raison de ses absences dans sa réponse à sa propre demande de donner les motifs concrets de son licenciement en date du 27 juin 2018 ;
- Ses absences étaient justifiées et son licenciement est manifestement déraisonnable compte tenu du fait qu'elle travaillait pour WALCODIS depuis 2010.

## V. Discussion

### A. Acte équipollent à rupture

#### a) Les principes

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 ; C. trav. Mons, 3<sup>ème</sup> ch., 7 juin 2005, Juridat ; JS61644). Il appartient

au juge du fond d'apprécier si le manquement à l'obligation d'exécuter ce qui a été convenu manifeste la volonté de rompre le contrat (Cass., 26 février 1990, C.D.S., 1990, P.273).

Un manquement ne peut constituer un congé tacite, dans le chef de la partie auquel il est imputable que si, à la faveur des circonstances de l'espèce, appréciées souverainement par le juge du fond, il est démonstratif de la volonté de rompre le contrat de travail, par exemple par son caractère persistant (Cass. 26 février 1990, op.cit., C. trav. Mons, 20 septembre 2005, R.G. n° 17.507, inédit).

Parmi les manquements d'une partie à ses obligations, figure le non-respect de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978, à savoir de ne pas exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et de ne pas agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

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, Anthémis, 2008, pp.25-26, cité par C. trav. 8<sup>ème</sup> chambre, 11 décembre 2013, R.G.2012/AM/170*).

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*).

Le constat de l'acte équipollent à rupture met fin immédiatement et irrévocablement au contrat de travail conclu entre parties (Cass. 20 décembre 2004, R.G. SO40095N, juridat.be).

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 ; ce n'est que dans l'hypothèse où celui-ci est avéré qu'il s'impose alors de vérifier l'adéquation de la qualification donnée d'acte équipollent à rupture au regard des critères dégagés par la théorie susvisée (C. trav. Mons, 3<sup>ème</sup> ch., 11 janvier 2001, R.G. n°16019).

Lorsqu'une des parties au contrat dénonce à tort le contrat de travail pensant qu'il s'agissait d'un acte équipollent à rupture, alors que la juridiction saisie décide qu'il ne s'agit que d'un manquement, elle pourra être tenue envers l'autre partie au paiement d'une indemnité de rupture (Cass. 15 juin 1981, Pas. 1981, p. 1172, C. trav. Gand, 15 septembre 1998, J.T.T., 1998, p. 432).

La jurisprudence est divisée quant au fait de considérer que le travailleur rompt unilatéralement le contrat de travail lorsqu'il reste en défaut au regard des dispositions applicables d'avertir son employeur ou de justifier auprès de celui-ci ses absences pour incapacité de travail ou prolongation de ladite incapacité de travail. A cet égard, il faut tenir compte de toutes les circonstances propres à chaque cas d'espèce.

En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, « si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles [37/2, 37/5, 37/6 et 37/11], est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir ».

**b) En l'espèce**

Dans un premier temps, il convient de déterminer si l'acte équipollent à rupture a été signifié à tort ou à raison par WALCODIS à Madame B.

Le fait avancé par WALCODIS comme acte équipollent à rupture, constaté le 19 avril 2018, consiste dans l'absence que Madame B. n'a pas justifiée en appliquant les dispositions applicables, et ce depuis le 3 avril 2018.

Ce fait est établi ; même si Madame B. prétend avoir justifié ses absences à partir du 3 avril 2018 par l'envoi de deux certificats médicaux, elle reste en défaut d'établir les dits envois ; le tribunal ne peut avoir égard à un envoi éventuel par pli simple dont Madame B. se prévaut dans la mesure où au début de l'année 2018, celle-ci a eu recours à l'envoi de tels certificats par plis recommandés.

Cela étant posé, il convient de déterminer si, en s'abstenant de justifier ses absences, Madame B. a entendu rompre le contrat de travail.

A cet égard, WALCODIS justifie sa position en se référant aux circonstances de l'espèce :

- Plusieurs avertissements par plis recommandés avaient déjà été donnés antérieurement à Madame B. à propos de ses manquements relativement à ses absences (les 11 octobre 2017, 29 janvier 2018, 27 février 2018 et 13 mars 2018).
- Dans les courriers précités, les obligations en matière d'absence, telles qu'elles sont imposées par le règlement de travail dont l'application n'est pas contestée, lui ont été systématiquement rappelées.
- Deux mises en demeure par pli recommandé de justifier son absence depuis le 3 avril 2018 lui ont été envoyées (les 9 avril 2018 et 16 avril 2018).
- Si Madame B. n'a pas réceptionné les courriers recommandés de WALCODIS des 29 janvier 2018, 27 février 2018, 13 mars 2018 et ceux des 9 avril 2018 et 16 avril 2018 la mettant en garde contre ses manquements, elle ne peut que s'en prendre à elle-même ; Son abstention n'est que le reflet de son attitude générale de négligence.

Outre ces considérations qu'il fait siennes, le tribunal constate que la première lettre recommandée du 11 octobre 2017 que Madame E a reçue attirait déjà son attention sur ses obligations en matière d'absence et sur l'importance de s'y conformer, à défaut de quoi elle pouvait être considérée comme rompant unilatéralement le contrat de travail.

Etant destinataire par la suite d'autres lettres recommandées, Madame B devait s'attendre à ce qu'elles émanent de son employeur et faire en sorte de prendre connaissance de leur contenu. En tout cas elle était capable de se déplacer jusqu'à la poste pour retirer les lettres envoyées par plis recommandés et y donner la réponse adéquate puisque sur les certificats médicaux et/ou attestations produits aux débats pour justifier son incapacité de travailler que ce soit pour des raisons médicales ou familiales, il est spécialement précisé que ses sorties sont autorisées.

Le tribunal observe par ailleurs que WALCODIS ne pouvait s'inquiéter du motif de l'absence de Madame B et la mettre en demeure de respecter les instructions données d'une autre manière que par courrier puisqu'aucun autre moyen de contact n'était disponible ; ainsi le numéro de téléphone que Madame B avait communiqué à WALCODIS dans le cours du contrat n'était plus en service.

Quant au fait que WALCODIS devait nécessairement savoir que Madame B prolongeait son incapacité de travail à partir du 3 avril 2018 dans la mesure où elle avait eu un contact par mail avec la mutuelle de la précitée à propos de son incapacité de travail, ce fait n'est pas établi à suffisance ; en effet, si un contact a pu être noué entre WALCODIS et la mutuelle à propos de l'incapacité de travail de Madame B, on ignore la période d'incapacité concernée par ledit contact.

En outre, les absences qui ont précédé la période s'étendant du 9 mars 2018 au 2 avril 2018 n'ont pas été justifiées a posteriori par une incapacité de travail pour raisons médicales mais pour des raisons familiales, sans que Madame F n'ait donné davantage d'explication à cet égard.

Dans ces circonstances, le tribunal estime que le manquement reproché à Madame B est établi et qu'il peut être considéré comme démonstratif de la volonté de rompre le contrat de travail dans son chef.

WALCODIS peut ainsi prétendre à l'indemnité pour rupture irrégulière du contrat de travail, soit un montant de 3.943,87 €.

## **B. Le licenciement manifestement déraisonnable**

### **a) Les principes**

Selon l'article 8 de la convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien

*avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».*

Le licenciement, pour être qualifié de licenciement manifestement déraisonnable, doit satisfaire à deux conditions cumulatives (L. DEAR et S. GILSON, « *L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable* », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthémis, 2014, p. 225 ; S. GÉRARD, A.-V. MICHAUX et E. CRABEELS, « *La C.C.T. n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et - déjà - de nombreuses questions* », *Chron. D.S.*, 2014, pp. 146 et 147) :

- le licenciement ne doit présenter aucun lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autrement dit, le licenciement fondé sur la conduite, l'aptitude ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise doit être considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives (*licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question* par Steve GILSON et France LAMBINET in le Bulletin juridique et social, novembre 2017).

L'application la théorie de l'acte équipollent à rupture n'est pas exclusive de l'application de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement. Ainsi la CCT 109 peut trouver à s'appliquer alors que l'employeur n'a pas licencié, à proprement parler, son travailleur mais a constaté à tort dans son chef un acte équipollent à rupture.

Lors de l'examen de la cause, le tribunal doit ainsi vérifier :

- si le motif est légal (aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service),
- si le motif invoqué est réel ou établi,
- si le motif invoqué est en lien causal avec le licenciement,
- s'il est admissible : ces faits auraient-ils conduit un employeur normalement prudent et diligent à procéder au licenciement, étant entendu que le contrôle des cours et tribunaux est strictement marginal.

La notion de conduite du travailleur susceptible de constituer un motif valable de congé est entendue au sens large. Elle vise toutes les circonstances liées au comportement, à la conduite fautive ou non fautive du travailleur qui ont un lien avec le congé. Il peut s'agir d'un fait isolé ou apprécié dans un ensemble de circonstances. La conduite du travailleur s'apprécie in concreto, en prenant en compte les antécédents du travailleur, ses responsabilités, son ancienneté et le caractère régulier de ses manquements.

La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n°109 :

*En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante:*

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.*

Lorsque le licenciement déraisonnable est reconnu, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la C.C.T. n° 109, d'une indemnité correspondant au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Il reste toutefois loisible au travailleur de demander, en lieu et place de l'indemnité précitée, la réparation de son dommage réel (conformément aux dispositions du Code civil).

**b) En l'espèce**

Dans la mesure où la SA WALCODIS a constaté avec raison la rupture unilatérale du contrat dans le chef de Madame B et que la rupture du contrat a nécessairement un lien avec sa conduite, la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée. Le tribunal n'y fait pas droit.

**C. Les documents sociaux**

Madame B. sollicite la délivrance d'un formulaire C4 et du compte individuel 2018.

Quant au formulaire C4, il n'appartient pas au tribunal de faire injonction à l'employeur de rectifier le motif indiqué sur le formulaire C4 établi le 27 avril 2018, d'autant que celui-ci correspond à la réalité.

L'employeur doit, lorsque le contrat prend fin dans le courant de l'année, fournir au travailleur une copie du compte individuel de l'année en cours dans les 2 mois qui suivent la fin du trimestre pendant lequel le contrat a pris fin (article 21 de l'arrêté royal n° 5 relatif à la tenue des documents sociaux ).

Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande, WALCODIS ayant établi ledit document (pièce 15 dossier WALCODIS).

**D. Les dépens**

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

L'article 1018 du Code judiciaire précise que les dépens comprennent les frais et l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 dudit Code.

A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte : 1. de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ; 2. de la complexité de l'affaire ; 3. des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause; 4. du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

Il y a lieu de faire droit à la demande de Madame B. de voir réduire l'indemnité de procédure au montant minimal, ce en raison de sa faible capacité financière attestée par la décision du Bureau d'aide juridique laquelle décide de l'octroi de l'aide juridique totalement gratuite. L'indemnité de procédure due à WALCODIS est ainsi limitée à la somme de 750 euros.

Pour le surplus, la SA WALCODIS n'a pas liquidé ses dépens.

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

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Se déclare compétent ratione loci ;

Ordonne la jonction des causes pendantes sous les numéros de rôle 19/260/A et 19/531/A en raison de leur connexité ;

Dit la demande de la SA WALCODIS recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne Madame B. à payer à la SA WALCODIS la somme de 3.943,87 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 19 avril 2018 ;

Dit les demandes de Madame B. recevables et les dits non fondées ;

Condamne Madame B. aux frais et dépens de l'instance non liquidés par la SA WALCODIS, étant entendu que l'indemnité de procédure qui lui est due s'élève à 750,00 euros;

Déclare le présent jugement exécutoire conformément à l'article 1397 du Code judiciaire ;

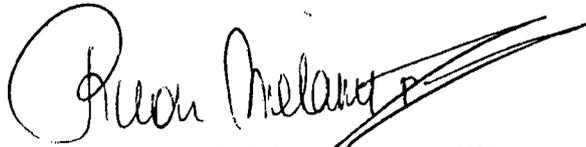
Ainsi rendu par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Brigitte DELVIGNE, juge, présidant la première chambre ;

Françoise BAYART, juge social au titre d'employeur ;

Patrice BUSIAU, juge social au titre de travailleur ouvrier ;

Mélanie PICRON, greffier ;



M. PICRON

P. BUSIAU



F. BAYART



B. DELVIGNE

Et prononcé en audience publique de la première chambre du tribunal précité, le 2 avril 2021, par Brigitte DELVIGNE, juge, présidant la première chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.



M. PICRON



B. DELVIGNE