

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Sixième chambre du 20/12/2019

En cause :

Monsieur _____ inscrit au registre national sous le numéro _____
_____, domicilié _____

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître BRUYERE Jean-Philippe, avocat, à 4020 LIEGE 2,
Quai des Ardennes, 7, ayant comparu par Maître DERMINE Juliette, avocat

Contre :

La _____, immatriculée à la BCE sous le numéro _____
dont le siège social est établi _____

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître SMESSAERT Diego, avocat, à 4601 ARGENTEAU,
Chaussée d'Argenteau, 54

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'Instance et ses annexes déposées au greffe le 20 février 2019 ;
- l'ordonnance 74751 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 2 avril 2019 ;
- les conclusions de la _____ reçues au greffe le 16 mai 2019 ;
- les conclusions de la _____ déposées au greffe le 31 mai 2019 ;
- les conclusions additionnelles de la _____ reçues au greffe le 10 juillet 2019 ;
- les conclusions de synthèse de M. _____ déposées au greffe le 12 août 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la _____ reçues au greffe le 17 septembre 2019 ;
- le dossier de M. _____ déposé à l'audience du 18 octobre 2019 ;
- le dossier de la _____ déposé à l'audience du 18 octobre 2019 ;
- le dossier complémentaire de la _____ reçu au greffe le 4 novembre 2019.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **15 novembre 2019**.

Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué.

RECEVABILITE

La demande est recevable, aucun moyen de recevabilité n'ayant été soulevé et aucun moyen d'irrecevabilité ne semblant devoir être soulevé d'office.

FONDEMENT**I. LES FAITS**

Monsieur , a travaillé en qualité d'ouvrier chauffeur pour le compte de la :
, ci-dessous la : à partir du 25 septembre 2013 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 21 décembre 2018, la a adressé un e-mail à Monsieur mentionnant « Conformément à ta demande, je te prie de trouver le C4 clôturant notre collaboration ».

Le C4 joint à cet e-mail mentionne que le contrat de travail a pris fin le 20 décembre 2018 en raison de l'abandon volontaire de son travail par Monsieur

Le motif du chômage est libellé comme suit : « Abandon poste de travail, démission, travail de 'Merde' ».

Une heure plus tard, Monsieur répond par e-mail. En substance, il conteste avoir abandonné son poste et avoir donné sa démission et indique qu'en conséquence, il ne prend pas acte du C4.

Il rappelle qu'il est en chômage économique, comme indiqué sur le planning et qu'il viendra chercher son document de chômage pour être en ordre.

Il précise encore : « Je constate également que vous m'avez effacé du planning, je désire donc que vous me communiquiez mon planning pour la reprise du travail qui aura lieu le 7 janvier 2019 après les congés du bâtiment. Sachez que je suis toujours disponible pour l'épandage et toute autre mission et ce à tout moment. »

La ne réserve aucune suite écrite à ce courrier.

Le 4 janvier 2019, le syndicat de Monsieur : a réclamé le paiement d'une indemnité de préavis, après avoir répété que Monsieur n'a pas abandonné son poste ni donné sa démission.

Le 7 janvier 2019, Monsieur : écrit à Madame , administratrice-délégué de la

« Bonjour :

Voilà j'ai pris mes renseignements auprès de mon syndicat.

Vous devez me donner le formulaire C4 en original tel que vous me l'avez envoyé par mail.

En effet, le compromis que vous me proposez me pénalise sur tous les points aussi bien pour mes droits que financièrement.

Si je refuse le paiement de mon préavis comme vous me le demandez, je n'aurai pas de revenus durant toute la période de préavis.

Je n'ai pas demandé à être licencié.

Pouvez-vous me dire quand allez vous m'envoyer mon formulaire de licenciement original afin que je puisse terminer mes démarches administratives ? (...) »

Le 9 janvier 2019, la répond à Monsieur

« Je fais suite à votre courriel de ce lundi 7 janvier 2019 et à la lettre du 04/01/2019 de la FGTB (...) Votre courriel ne manque pas de me surprendre au regard de vos nombreux revirements de positions.

Pour rappel, le 20 décembre 2018, vous avez quitté votre chantier.

(...) Vous n'avez pas réalisé cette deuxième mission demandée par le client.

Vous êtes rentré. Vous vous êtes présenté au bureau sis où vous avez proclamé haut et fort et de manière audible pour le bureau de la construction (qui pourra témoigner de vos propos) : « Que vous en aviez marre de ce travail de merde, de ces clients de merdre, ... et que nous allions recevoir votre démission car c'en était trop ... » Vous êtes arrivés comme une furie sans dire bonjour ni au revoir, vous avez été agressif, grossier envers moi. En fait, pour synthétiser, je reprends vos dire, vous m'avez traité comme de la merde.

Vos propos étant on ne peut plus claires sur votre volonté de rompre la collaboration, je vous ai transmis le formulaire C4 constatant votre volonté de mettre fin à votre contrat de travail.

Il s'avère qu'à la réception de ce document, vous avez changé d'avis et indiquer expressément que vous étiez toujours sous contrat de travail. Ci-dessous votre courriel du 21 décembre 2018, vos propos ne peuvent être interprétés autrement qu'une volonté de rester sous contrat de travail : (...)

Nous avons donc poursuivi la collaboration comme convenu dans votre courriel du 21 décembre et comptons sur votre présence ce 11/01/2019. (...) » (sic !)

Ensuite, les parties ont campé sur leurs positions, le syndicat de Monsieur confirmant que le contrat de travail a été rompu par la le 21 décembre 2018 et celle-ci considérant que le contrat de travail se poursuit.

Ainsi, le 16 janvier, la a adressé à Monsieur , comme aux autres ouvriers, un SMS l'informant que le planning est disponible sur la plateforme informatique. Elle l'a ensuite à plusieurs reprises, mis en demeure de reprendre le travail.

La a finalement notifié à Monsieur , le 28 janvier 2019, qu'à défaut pour lui d'avoir donné suite à ses mises en demeure, elle était contrainte de déduire de son attitude qu'il ne souhaitait plus poursuivre le contrat de travail et qu'il avait rompu le contrat ce jour. Elle se réservait alors le droit de lui réclamer une indemnité de rupture.

Aucun accord n'a pu être trouvé en sorte que Monsieur a introduit la présente procédure.

II. OBJET DES DEMANDES

Monsieur demande que la soit condamnée à lui payer :

- la somme brute de 8.559,31 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme brute de 180,19 € à titre de rémunération des deux jours fériés situés dans les 30 jours suivants la fin du contrat de travail ;

sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 21 décembre 2018, et des dépens.

III. POSITION DES PARTIES

1.
Monsieur conteste avoir donné sa démission et avoir abandonné son poste de travail le 20 décembre 2018.

Il soutient que c'est la qui a rompu le contrat de travail avec effet immédiat par le biais du courriel, auquel était joint son C4, qu'elle lui a envoyé le 21 décembre 2018.

Il considère en conséquence que la : lui est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis.

2.
La considère, quant à elle, qu'après que Monsieur a donné sa démission le 20 décembre 2018, il s'est rétracté dès le 21 décembre 2018 en sorte que le contrat de travail s'est poursuivi.

Le contrat de travail n'a finalement pris fin que le 28 janvier 2019, lorsqu'elle a dû constater que Monsieur avait abandonné son travail.

IV. POSITION DU TRIBUNAL

IV.1. Indemnité de préavis

1. Rappel des principes

1.
Le congé, c'est-à-dire l'acte juridique unilatéral par lequel une partie au contrat de travail met fin à celui-ci, ne doit revêtir aucune forme particulière. Le congé peut donc être donné oralement.

Néanmoins, pour produire ses effets, le congé doit répondre aux exigences de droit commun de tout acte juridique unilatéral, c'est-à-dire que son auteur doit avoir une volonté réelle et sérieuse de produire les effets juridiques qui s'y attachent, en l'espèce une volonté réelle et sérieuse de rompre le contrat.

Cette volonté doit en outre être déclarée et notifiée à l'autre partie¹.

Une fois cette intention établie avec certitude, le congé devient irrévocable², à moins que les parties au contrat conviennent de poursuivre le contrat³.

2.
La Cour de cassation, suivie en cela par de nombreux juges du fond, considère en outre qu' « Il peut légalement être déduit qu'une partie, qui constate que le contrat de travail a pris fin, y met

¹ J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, Collection scientifique de la faculté de droit de Liège, 1992, p. 33 et s.

² Cass., 2 juin 1966, Pas., 1966, 1254 ; Cass., 10 décembre 1975, Pas., 1976, p. 441.

³ Cass., 20 octobre 1977, Pas., 1978, p. 166.

fin, elle-même et de manière irrégulière, lorsque c'est à tort que, pour fonder son constat, elle se prévaut de la force majeure ou reproche à l'autre partie d'avoir mis fin au contrat. (...) Le juge n'est pas tenu de constater dans ce cas que la partie qui a procédé au constat a eu la volonté de mettre fin au contrat. »⁴

3.

La formation d'un contrat résulte de la rencontre des consentements des parties, c'est-à-dire de la rencontre entre une offre et une acceptation.

L'offre et l'acceptation sont des actes juridiques unilatéraux qui ne doivent revêtir aucune forme particulière. Ils sont toutefois réceptives, ce qui signifie qu'il faut, pour que l'offre et l'acceptation soient parfaites (c'est-à-dire qu'elles produisent leurs effets), qu'elles aient fait l'objet d'une manifestation extérieure à destination de l'autre partie.

L'offre (qui rencontre les conditions de précision et de fermeté) a une force obligatoire pour celui qui l'a émise, ce qui signifie qu'il est contraint de la maintenir pendant un délai raisonnable (si un délai précis n'a pas été précisé dans l'offre).

Ce délai écoulé, l'offrant peut émettre une volonté contraire pour l'avenir de façon à éviter tout doute quant au maintien de sa promesse.

En d'autres termes, l'offrant peut, après l'écoulement du délai raisonnable, retirer son offre ou la modifier⁵.

2. En l'espèce

1.

Le Tribunal estime qu'il n'est pas établi que Monsieur [redacted] a donné sa démission de façon ferme, définitive et immédiate le 20 décembre 2018.

Si la [redacted] produit deux attestations confirmant que Monsieur [redacted] a dit qu'il démissionnait sur le champ le 20 décembre 2018, le Tribunal estime que cela ne fait pas la preuve de la manifestation d'une volonté claire et ferme.

En effet, si une démission peut certes être donnée oralement, encore ne peut-on considérer qu'il y a eu démission que si les termes utilisés et le contexte permettent de considérer avec certitude que le travailleur a eu l'intention ferme de rompre le contrat unilatéralement.

Or le contenu des attestations produites par la [redacted] doit être apprécié avec prudence car elles émanent d'une employée de la [redacted] et de l'époux de Madame [redacted]. Elles sont en outre contredites par le courrier du 9 janvier 2019 de la [redacted] elle-même. En effet, la [redacted] y indique que le 20 décembre, Monsieur [redacted] a déclaré que la [redacted] allait recevoir sa démission et non qu'il donnait sa démission sur le champ, ce qui est très différent.

Le Tribunal estime devoir accorder davantage de crédit à ce courrier rédigé quelques jours après les faits plutôt qu'aux attestations rédigées par deux employés de la [redacted], dont l'un est l'époux de Madame [redacted], 6 mois après les faits, alors que le litige est en cours.

⁴ Cass., 10 mars 2014, RG 120019N, disponible sur www.juridat.be.

⁵ Voir concernant le processus de formation du contrat et les conditions de validité de l'offre et de l'acceptation, T. STAROSSELETS, « Offre et acceptation : principes et quelques questions spéciales », in *Le processus de formation du contrat*, CUP, vol. 72, 09/2004, sous la direction de M. VANWIJCK-ALEXANDRE et P. WERY, p. 11 et s.

En outre, dans la mesure où les propos émis par Monsieur [redacted] – à les supposer établis - l'ont été sous le coup de l'émotion et de l'énerverment selon la [redacted] elle-même, ils ne peuvent être considérés comme une manifestation certaine d'une volonté de rompre d'autant qu'ils n'ont, sur le moment, été suivis d'aucune mise en œuvre réelle (restitution de matériel, établissement immédiat des papiers de sorties, etc.).

Pour les mêmes motifs, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'autoriser la [redacted] à apporter la preuve par témoignages des propos tenus par Monsieur [redacted] le 20 décembre.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime qu'il n'est pas établi en l'espèce que les quelques mots « lancés » par Monsieur [redacted] le 20 décembre 2018 ont avec certitude manifesté la volonté de celui-ci de rompre le contrat de travail.

Il n'est en outre pas démontré que Monsieur [redacted] aurait abandonné son travail en cours de journée.

Ce seul fait ne serait, du reste, pas suffisant pour constituer un acte équipollent à rupture.

2.

Par le C4 qu'elle a adressé à Monsieur [redacted] le 21 décembre 2018, la [redacted] a mis fin au contrat de travail.

En effet, elle a, sans aucun doute, à cette occasion, constaté la rupture du contrat et l'a formalisée par l'envoi du C4, tout en imputant la responsabilité de celle-ci à Monsieur [redacted]

Or il résulte de ce qui précède que c'est à tort que la [redacted] invoque une démission et/ou un abandon de poste dans le chef de Monsieur [redacted] pour justifier la rupture du contrat.

Dans ces conditions, la rupture lui est imputable.

Le contrat a donc été rompu par la [redacted] le 21 décembre 2018.

3.

Reste néanmoins à déterminer si, après cette date, les parties se sont accordées sur le retrait du congé et sur la poursuite du contrat de travail.

Certes, le 21 décembre, Monsieur [redacted] a écrit qu'il n'avait pas démissionné et qu'il entendait poursuivre le contrat. Par cet e-mail, Monsieur [redacted] manifestait donc la volonté de poursuivre le contrat de travail (ce qui doit être analysé comme une offre de poursuite du contrat, selon la théorie générale des obligations rappelée ci-dessus).

Le 4 janvier, par l'intermédiaire de son syndicat, il retirait toutefois cette offre et réclamait le paiement d'une indemnité de préavis.

Le retrait de cet offre est parfaitement valable dès lors que Monsieur [redacted] pouvait raisonnablement attendre une réponse à son offre du 21 décembre dans les quelques jours suivants celle-ci.

Or il n'est nullement démontré que la [redacted] a accepté la proposition de Monsieur [redacted] de poursuivre le contrat de travail, entre le 21 décembre et le 4 janvier.

Monsieur [redacted] produit au contraire une attestation de Monsieur [redacted] qui témoigne que Monsieur [redacted] a constaté le 21 décembre, lors de son passage à l'entreprise, que son planning avait été retiré du tableau et que sa feuille de chômage économique n'était plus dans son casier.

Il résulte en outre de l'e-mail de Monsieur [redacted] du 7 janvier 2019 que la [redacted] lui a proposé d'autres modalités de rupture qui ne lui convenaient pas et non qu'elle a accepté de poursuivre le contrat.

Il importe peu que la [redacted] se soit comportée, comme elle le soutient, comme si le contrat de travail se poursuivait dès le 2 janvier (mise en chômage économique, communication par SMS, insertion dans le planning, établissement des fiches de paie etc.) à partir du moment où il n'est pas démontré qu'elle a fait part de son accord à Monsieur [redacted] sur la poursuite de la relation de travail avant le 4 janvier.

Ainsi qu'indiqué ci-dessus, l'acceptation est un acte juridique unilatéral réceptice en sorte qu'il ne produit ses effets que lorsqu'il est notifié à l'autre partie.

Une telle acceptation de l'offre de poursuite du contrat de travail aurait dû parvenir à Monsieur [redacted] avant qu'il la retire par le courrier de son syndicat du 4 janvier, pour qu'il y ait un accord sur le retrait de la rupture unilatérale du 21 décembre et sur la poursuite du contrat de travail.

Les seuls agissements de la [redacted] invoqués par celle-ci comme faisant la preuve de la volonté commune des parties de poursuivre le contrat de travail ne peuvent, à eux seuls, constituer une telle preuve, dès lors qu'il s'agit d'actes purement unilatéraux et qu'il ne peut être exclu que la [redacted] les ait précisément posés dans le but de sauvegarder ses droits, après s'être aperçue que la rupture notifiée le 21 décembre 2018 implique dans son chef une obligation de paiement de l'indemnité de préavis.

4.

Le Tribunal estime donc, au regard de ce qui précède, que le contrat de travail a été rompu le 21 décembre 2017 par la [redacted] et que les parties ne se sont pas accordées ensuite sur la poursuite du contrat de travail, en sorte que la [redacted] est redevable à Monsieur [redacted] d'une indemnité de préavis.

5.

Le montant réclamé par Monsieur [redacted] à ce titre n'est pas contesté.

La [redacted] sera donc condamnée à payer à Monsieur [redacted] la somme de 8.559,31 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 21 décembre 2018 jusqu'à complet paiement.

IV.2. Rémunération des jours fériés

Monsieur [redacted] demande paiement de la rémunération des 25 décembre 2018 et 1^{er} janvier 2019, soit les jours fériés se trouvant dans la période de 30 jours suivant la rupture.

La [redacted] indique qu'ils ont été payés, ce qui est démontré par les fiches de paie de décembre 2018 et janvier 2019 qu'elle produit, Monsieur [redacted] contestant pas, de son côté, que le net qui est mentionné sur ces fiches lui a effectivement été payé.

Monsieur sera par conséquent débouté de cette demande.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

DIT la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après :

CONDAMNE la _____ à payer à Monsieur _____ la somme de 8.559,31 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts de retard au taux légal calculés sur le brut depuis le 21 décembre 2018 jusqu'à complet paiement ;

DEBOUTE Monsieur _____ du surplus de sa demande ;

CONDAMNE la _____ aux dépens, soit :

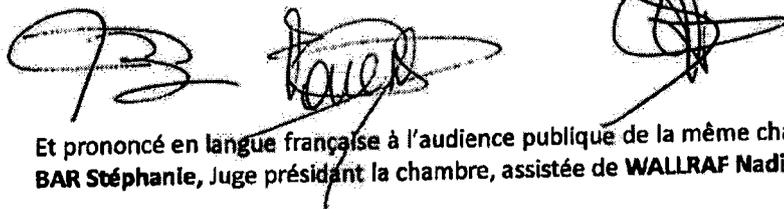
- 1.080,00 € d'indemnité de procédure en faveur de Monsieur
- 20,00 € en faveur de Monsieur _____, titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

BAR Stéphanie,
BORREMANS Catherine,
GILLES Pol,

Juge président la chambre
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Le Président et les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 20/12/2019 par BAR Stéphanie, Juge président la chambre, assistée de WALLRAF Nadine, Greffier,

Le Président et le Greffier,

