

numéro de répertoire

2023/555

date du jugement

13/01/2023

numéro de rôle

R.G. : 22/ 603/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Troisième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Madame D

Partie demanderesse, comparaisant personnellement, assistée de Maître

Contre :

La **SRL HAPPY BEES**, inscrite à la BCE sous le n° 0666.412.467, dont le siège social est établi rue Natalis, 2 à 4020 LIEGE.

Partie défenderesse, représentée par Maître Antoine LEFEBVRE, avocat substituant son confrère Maître

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 reçue au greffe le 21 février 2022 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 19 avril 2022 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 juin 2022 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 20 septembre 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 31 octobre 2022 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 9 décembre 2022.

Vu l'absence de conciliation des parties.

I. FAITS

Madame D a été engagée par la SRL HAPPY BEES dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée du 19 avril au 18 juillet 2021 en qualité de « conseiller client » pour le fournisseur d'énergie Mega ou pour d'autres partenaires.

Le 11 mai 2021, Madame D s'est vue délivrer un certificat médical de quarantaine du 12 au 21 mai 2021 parce qu'elle avait été en contact avec des personnes testées positives au covid le 11 mai 2021.

Ce certificat stipule qu'elle est capable de travailler mais qu'elle n'est pas autorisée à se rendre sur son lieu de travail.

Madame D a transmis ce certificat à la SRL HAPPY BEES par e-mail le 11 mai 2021.

Le 17 mai, la SRL HAPPY BEES a adressé un e-mail à 9h32 à Madame D (sur son adresse professionnelle mega) en ces termes :

« Tu as fait le test Covid ?

Le certificat que tu me donnes est un certificat de quarantaine, lorsqu'on a été en contact avec une personne Covid mais n'indique pas que tu sois malade.

Dans ce cas, tu pourrais travailler de chez toi comme l'indique le document.

Serait-il possible de me faire parvenir un autre document qui attesterait que ta santé ne permet pas de le faire ? ».

Un second e-mail lui a été adressé 20 minutes plus tard sur son adresse privée, précisant « *Ce n'est pas que je ne te crois pas, c'est que je dois pouvoir justifier dans le système ton absence.* »

Il résulte du relevé téléphonique (non contesté) que la SRL HAPPY BEES a téléphoné à plusieurs reprises à Madame D le 18 mai, le 22 mai et le 25 mai.

Le 25 mai 2021, soit après la période de quarantaine, les parties ont échangé différents e-mails dont le contenu est le suivant:

- SRL HAPPY BEES (à 9h17 :

« J'aimerais t'avoir au téléphone pour discuter du chômage Covid que tu avais demandé et non de ce certificat. Actuellement, ce n'est pas en ordre... J'ai déjà essayé à plusieurs reprises de te joindre. Je valide les paies aujourd'hui. »

- Madame D à 9h54 :

« Bonjour,

Suite à notre conversation téléphonique, je tenais juste à préciser par écrit que c'est qui prend donc la décision de me mettre un congé sans solde et que ce n'est pas ma propre initiative. De plus, dans le contexte actuel, j'ai été en contact avec 3 personnes positives au bureau, et qu'on ne m'a pas autorisé à télétravailler dès mon départ.

Il me semble donc logique que le chômage covid fait office dans ce cadre-là.

J'en fait moi-même la demande auprès de mon syndicat. »

- SRL HAPPY BEES (à 10h17:

« Bonjour,

Tu ne tiens pas compte de tous les éléments dans ton courriel. Je ne suis pas d'accord avec ce que tu as écrit.

Bonne journée »

- Madame D à 10h49 :

« Bonjour,

Je ne comprends pas le sujet sur lequel nous ne sommes pas d'accord.

J'ai eu un certificat de quarantaine le mardi 11 transmis en date.

Le mercredi 12 commence une quarantaine durant laquelle on m'a dit (en tant que nouvelle) que je n'avais pas le droit de télétravailler.

J'ai donc le droit, me semble-t-il, au chômage covid prévu à cet effet. Et non un congé sans solde que je n'ai pas demandé.

Pourrais-tu me faire part du point sur lequel nous ne nous sommes pas comprises dans ce cas ?

Merci pour ta réponse »

- SRL HAPPY BEES, service ressources humaines, à 16h43 :

« Nous avons pris connaissance de ton planning des dernières semaines. Nous voulons t'informer de ce qui va être statué en cette fin de mois.

Sur base des informations et des documents obtenus, voici ce qui en ressort :

- *En date du 11 mai 2021, nous avons réceptionné un certificat de mise en quarantaine du 12/05/2021 au 21/05/2021.*
 - o *Ce certificat renseigne ta capacité de travailler mais tu n'étais pas autorisée à te rendre sur place.*
- *est revenue vers toi à plusieurs reprises pour régulariser ta situation. s'attendait effectivement à ce que tu travailles durant cette période. Aucune heure a été prestée à ce jour. Si tu n'étais pas en mesure de travailler, ceci aurait dû être couvert par un certificat médical pour incapacité de travail.*
- *Le chômage Covid est mis en place lorsqu'il est impossible de télétravailler. Ce n'était malheureusement pas ton cas. Nous sommes donc contraints d'encoder du congé sans solde pour cette période d'inactivité à savoir :*
 - o *Le mercredi 12 mai*
 - o *Du lundi 17 mai au vendredi 21 mai 2021. (...) »*

Par un courrier de son syndicat du 19 juillet 2021, Madame D a contesté le congé sans solde retenu par la SRL HAPPY BEES, au motif qu'elle était dans l'impossibilité d'effectuer du télétravail.

Divers échanges s'en sont suivis dans lesquels, en résumé :

- Madame D soutient qu'à aucun moment il ne lui a été proposé de télé-travailler, qu'elle n'avait pas pris connaissance des e-mails envoyés sur son adresse professionnelle mega puisque tout son matériel était resté sur le lieu de travail, et qu'elle n'était par hypothèse pas en possession du matériel nécessaire pour prester son travail.
- La SRL HAPPY BEES soutient au contraire qu'elle a tenté de joindre Madame D à plusieurs reprises pour organiser le télétravail, que tous les travailleurs avaient la possibilité de télétravailler en période de quarantaine mais que Madame D a refusé.

Madame D a subi une incapacité de travail à partir du 22 mai jusqu'à la fin de son contrat de travail à durée déterminée.

Chaque partie campant sur ses positions, le 21 février 2022, Madame D a introduit la présente procédure.

II. OBJET DE LA DEMANDE

Madame D demande que la SRL HAPPY BEES soit condamnée à lui payer la somme de 526,15 € à titre de dommages et intérêts pour non-fourniture de télétravail et/ou non-réalisation des démarches pour qu'elle perçoive le chômage Covid durant sa quarantaine du 12 au 21 mai 2021, à majorer des intérêts de retard au taux légal.

III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

1. Position des Parties

Madame D soutient que le télétravail lui a été refusé parce qu'elle était « nouvelle » dans l'entreprise et qu'en outre, le télétravail était impossible au cours de la période litigieuse car elle ne disposait ni de la connexion nécessaire ni d'un ordinateur de travail.

Vu cette impossibilité de télé-travailler, **Madame D** estime que la SRL HAPPY BEES aurait dû faire les démarches nécessaires pour qu'elle puisse bénéficier du chômage temporaire du 12 au 21 mai 2021. Puisque le nécessaire n'a pas été fait, elle demande que la SRL HAPPY BEES soit condamnée à lui payer la somme de 526,15 € à titre de dommages et intérêts.

La SRL HAPPY BEES soutient qu'elle a proposé à plusieurs reprises à **Madame D** de télétravailler puisque sa fonction le permettait mais que celle-ci n'a pas répondu à ses sollicitations. Elle se serait complu dans le mutisme, ne répondant pas aux appels de la SRL HAPPY BEES.

Elle considère que **Madame D** ne démontre pas qu'elle ne disposait pas de la connexion nécessaire à domicile et qu'elle l'en aurait informée. Selon elle, **Madame D** est responsable de l'absence de télétravail et n'était donc pas dans les conditions pour obtenir le chômage covid. Il ne peut par conséquent lui être reproché de ne pas avoir fait les démarches nécessaires pour que **Madame D** obtienne ce chômage covid.

La SRL HAPPY BEES ajoute que les autres travailleurs qui ont subi une quarantaine ont tous effectué du télétravail.

A titre subsidiaire, la SRL HAPPY BEES demande au Tribunal de limiter la réclamation de **Madame D** à la période du 17 au 21 mai 2021 car le 13 mai était un jour férié et le 14 mai un jour de récupération d'un jour férié pour toute l'entreprise en sorte que la période de chômage covid a débuté le 17 mai et s'est clôturée le 21 mai, dernier jour de la quarantaine de **Madame D**.

2. Position du Tribunal

2.1. Principes applicables

Madame D ne précise pas le fondement juridique de sa demande.

Au regard des moyens qu'elle développe, il faut considérer qu'elle est fondée sur la responsabilité contractuelle, c'est-à-dire les articles 1134, 1135, 1146 et suivants du Code civil¹.

L'article 1134 alinéa 3 du Code civil prévoit une obligation d'exécution de bonne foi des conventions. L'article 1135 du Code civil précise que « *les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature* ». Outre les obligations expressément mentionnées dans la convention ou dans la loi, chaque partie au contrat assume donc des obligations déduites du principe d'exécution de bonne foi.

Demandant des dommages et intérêts, **Madame D** demande en l'espèce l'exécution forcée par équivalent de la convention.

¹ Les faits litigieux ont eu lieu sous l' « ancien Code civil », le livre 5 du « Nouveau Code civil » relatif aux obligations entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Il lui appartient donc de démontrer un manquement contractuel de la SRL HAPPY BEES ainsi que le préjudice en lien causal avec ce manquement.

Le Tribunal rappelle en outre qu' « une mise en demeure est, sauf exceptions, nécessaire pour pouvoir passer à l'exécution forcée d'une obligation. Il en est ainsi qu'il s'agisse de l'exécution forcée en nature ou par équivalent. »²

Il s'agit d'un principe qui est déduit de l'article 1146 du Code civil.

Il connaît cependant certaines exceptions. Ainsi, la mise en demeure n'est notamment pas un préalable obligatoire à l'exécution forcée lorsque le débiteur a annoncé qu'il ne s'exécute pas³.

2.2. Application dans les faits

Madame D¹ invoque deux manquements contractuels imputables à la SRL HAPPY BEES : l'absence de fourniture de télétravail et/ou l'absence de demande de chômage covid.

Ces deux manquements seront examinés ci-dessous :

L'absence de demande de chômage covid

Conformément au principe d'exécution de bonne foi rappelé ci-dessus, il appartient à l'employeur de faire appel au chômage temporaire pour force majeure lorsque la situation le justifie afin que son travailleur puisse bénéficier des allocations de chômage qui lui reviennent.

Il y a donc lieu de déterminer si, dans ce cas, c'est à juste titre ou non que la SRL HAPPY BEES n'a pas fait une demande de chômage covid pour Madame D

A juste titre, la SRL HAPPY BEES indique que les allocations de chômage covid ne peuvent être réclamées que si le télétravail est impossible. En effet, s'agissant d'un chômage temporaire pour force majeure, le travailleur ne peut y prétendre, par hypothèse, que s'il est confronté à un cas de force majeure c'est-à-dire à une impossibilité irrémédiable et indemne de toute faute, d'exécuter son travail.

Il est établi et non contesté que Madame D¹ ne pouvait se rendre sur le lieu de son travail en raison de la quarantaine qui lui était imposée au vu des règles sanitaires applicables à l'époque.

Reste à déterminer si il y avait ou non impossibilité de télé-travailler.

La fonction de Madame D¹ est manifestement compatible avec le télétravail puisqu'elle consistait essentiellement à répondre aux demandes des clients par e-mail, téléphone, internet et à contacter les clients par les mêmes canaux, ainsi qu'à encoder diverses informations (article 1 de son contrat de travail). Le Tribunal estime qu'il n'est pas démontré que l'absence du matériel et de la connexion nécessaires au domicile de Madame D¹ constituaient des obstacles insurmontables à l'exécution du télétravail puisque rien n'empêchait *a priori* la SRL HAPPY BEES de fournir ce matériel et cette connexion à Madame D¹. Les moyens technologiques actuels ne manquent pas pour parer à ces difficultés.

² B. PATERNOSTRE et M.-C. PATERNOSTRE, « La modification des conditions de travail par l'employeur : état de la question », Ors 2019/6, p. 12.

³ Ces exceptions jurisprudentielles et doctrinales sont aujourd'hui reprises dans le Nouveau Code civil, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023 (Livre 5, article 5.233)

Une impossibilité de télétravailler pourrait toutefois malgré tout être retenue, dans le chef de Madame D [redacted], malgré la nature de sa fonction, en raison d'un manque d'ancienneté, d'expérience et donc d'autonomie dans son chef.

Certes, Madame D [redacted] soutient que tel était le cas selon la SRL HAPPY BEES et le Tribunal constate qu'elle en a fait état à deux reprises dans des e-mails du 25 mai sans que son interlocutrice (Déborah) n'y apporte de contredit. Ce silence ne semble néanmoins pas suffisant pour démontrer objectivement, en l'absence de tout autre élément en ce sens, une impossibilité réelle pour Madame D [redacted] d'exercer son travail à domicile.

En effet, Madame D [redacted] ne soutient pas et *a fortiori* ne démontre pas qu'il lui était impossible d'exécuter ses tâches si elle était livrée à elle-même. Elle soutient seulement que la SRL HAPPY BEES ne souhaitait pas qu'elle télétravaille.

Le Tribunal estime par conséquent que l'impossibilité de télétravailler n'est pas établie.

Madame D [redacted] n'avait donc pas droit au chômage covid.

Il ne peut donc être reproché à la SRL HAPPY BEES de ne pas avoir accompli les démarches nécessaires pour solliciter le chômage covid.

Le télétravail étant possible, reste à déterminer si la SRL HAPPY BEES est responsable de l'absence de télétravail comme Madame D [redacted] le soutient.

L'absence de télétravail

En vertu de l'article 20, 1° de la loi sur le contrat de travail, l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail.

L'employeur a donc pour première obligation de faire travailler son travailleur.

Compte tenu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions rappelé ci-dessus, il faut considérer que cette obligation implique, en cas de quarantaine, que l'employeur fasse le nécessaire pour que le travailleur, dont la fonction le permet, puisse travailler à son domicile.

La SRL HAPPY BEES soutient qu'elle a rempli ses obligations à cet égard car elle a tenté de joindre Madame D [redacted] à de multiples reprises mais que celle-ci n'a pas donné suite à ses appels.

Le Tribunal constate toutefois que la SRL HAPPY BEES n'a pas adressé à Madame D [redacted] un seul e-mail ou courrier lui proposant explicitement de télétravailler entre le 12 et le 21 mai 2021.

Tout d'abord, le Tribunal relève qu'alors que la quarantaine de Madame D [redacted] a débuté le 12 mai 2021, la SRL HAPPY BEES ne fait la preuve d'aucune démarche avant le 17 mai.

Certes, la SRL HAPPY BEES évoque deux jours de congé les jeudi et vendredi 13 et 14 mai. Il reste que rien n'a été entrepris le mercredi 12 mai, premier jour de la quarantaine.

Quant à l'e-mail adressé à Madame D [redacted] le 17 mai, il ne constitue pas une proposition de télétravail. La SRL HAPPY BEES y expose seulement qu'au vu de son certificat médical, Madame D [redacted] est capable de travailler et pourrait donc travailler de chez elle. Il lui est toutefois ensuite demandé non pas si elle souhaite télétravailler et dans l'affirmative de collaborer à la mise en place d'un tel télétravail (ainsi, la SRL HAPPY BEES ne lui demande notamment pas si

elle dispose du matériel nécessaire à cet effet et si quelque chose doit lui être fourni) mais d'adresser à son employeur un certificat médical justifiant d'une incapacité de travail l

Quant aux deux appels téléphoniques qui sont démontrés le 18 mai, leur contenu n'est pas établi Rien ne permet de savoir quel en fut l'objet.

La SRL HAPPY BEES ne démontre donc pas, contrairement à ce qu'elle soutient, qu'elle a proposé à Madame D de télé-travailler et encore moins que celle-ci a refusé.

Toutefois, de son côté, Madame D ne démontre pas non plus qu'elle a mis la SRL HAPPY BEES en demeure d'organiser le télétravail (en lui fournissant notamment la connexion et le matériel nécessaire) entre le 12 et le 21 mai.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, la mise en demeure est en principe un préalable obligatoire pour obtenir des dommages et intérêts, sauf s'il est démontré que le débiteur a déjà annoncé qu'il ne s'exécuterait pas.

Le Tribunal doit donc déterminer s'il est établi, comme Madame DI le soutient, que la SRL HAPPY BEES lui avait déjà annoncé, dès l'entame de sa quarantaine, qu'elle ne lui fournirait pas de télétravail.

Le Tribunal estime que les deux e-mails adressés par Madame DI à la SRL HAPPY BEES, *in tempore non suspecto*, en la personne de Déborah le 25 mai 2021 apportent cette preuve.

En effet, à cette date, semble-t-il après un entretien téléphonique, Madame D a tenu à préciser que c'est la SRL HAPPY BEES qui lui avait refusé le télétravail, ce à quoi son interlocutrice a répondu de façon laconique qu'elle n'était pas d'accord. Madame D a alors réitéré sa thèse avec plus de précision (indiquant que le télétravail lui était refusé parce qu'elle était nouvelle) mais n'a pas reçu de réponse de son interlocutrice.

L'e-mail qui lui a ensuite été envoyé par le service RH de la SRL HAPPY BEES à 16h43 et qui évoque son refus de télé travailler manque de crédibilité. Le Tribunal s'étonne en effet que cet e-mail ne mentionne pas explicitement l'adresse e-mail sur laquelle il a été expédié alors que Madame DI conteste l'avoir reçu. Il semble donc vraisemblable qu'il ait été envoyé sur l'adresse professionnelle de Madame D [alors que précédemment, le 11 mai, le 17 mai puis le 25 mai, les contacts ont pu s'établir grâce à l'adresse électronique privée de Madame DI]. La SRL HAPPY BEES ne contredit d'ailleurs pas l'allégation de Madame D selon laquelle elle n'avait pas accès à ses e-mails professionnels en dehors de son lieu de travail⁴.

Dans ces conditions, pourquoi lui écrire à cette adresse ?

Quant aux attestations produites par la SRL HAPPY BEES, elles démontrent tout au plus que certains membres du personnel ont pu bénéficier du télétravail pendant leur quarantaine.

Elles ne démontrent pas que cette possibilité a concrètement et effectivement été offerte à Madame D malgré sa faible ancienneté. La SRL HAPPY BEES ne dit d'ailleurs rien de l'ancienneté des membres du personnel qui ont bénéficié du télétravail ni de l'organisation concrète de ce télétravail (s'est-il organisé en urgence dès le début de la quarantaine ou ces travailleurs avaient-ils déjà télé travaillé en sorte que tout était prêt à cet effet ?)

⁴ Madame D était en incapacité de travail à partir du 22 mai 2021.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que :

- il est établi que la SRL HAPPY BEES n' a pas rempli son obligation contractuelle de fournir du travail (en particulier en l'espèce et par application du principe d'exécution de bonne foi, son obligation de permettre la mise en place du télétravail).
- Il n'est pas démontré que Madame D a refusé le télétravail ;
- Madame D n'avait pas l'obligation de mettre la SRL HAPPY BEES en demeure de lui fournir du télé travail puisque la SRL HAPPY BEES avait, dès le début de la quarantaine, refusé cette option.

La SRL HAPPY BEES est donc responsable de l'absence de télétravail au cours de la période litigieuse en sorte qu'elle doit réparer le préjudice qui a été causé à Madame D par ce manquement, à savoir la perte de rémunération.

La somme réclamée par Madame D à ce titre n'est pas contestée quant à son *quantum*.

Elle sera donc allouée.

Madame D demande que le présent jugement soit exécutoire par provision sans possibilité de cantonner.

Le Tribunal rappelle que l'exécution provisoire est de droit. Rien ne justifie en l'espèce d'exclure la possibilité de cantonner. Il ne sera pas fait droit à cette demande.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée ;

Condamne la SRL HAPPY BEES à payer à Madame D la somme de 526,15 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 31 mai 2021 jusqu'à complet paiement.

Dit que la présente décision est exécutoire par provision, sans préjudice de la faculté de cantonner.

Condamne la SRL HAPPY BEES aux dépens, soit en faveur de Madame D :

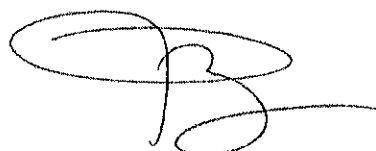
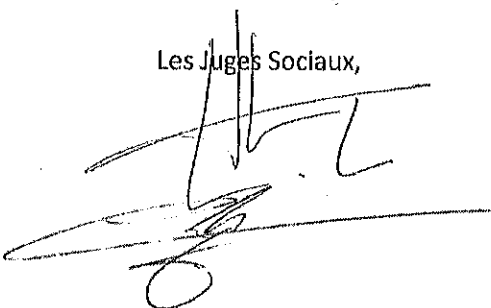
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 22,00 €
- l'indemnité de procédure : 300,00 € (montant indexé).

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Juge présidant la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

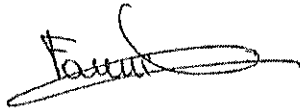


Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

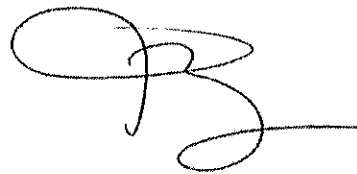
Le VENDREDI TREIZE JANVIER DEUX MILLE VINGT-TROIS

par Président de la chambre,
assisté de , Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code
judiciaire.

Le Greffier,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fautu', written over a horizontal line.

Le Président,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a long horizontal stroke.