

numéro de répertoire
2021/ 1881
date du jugement
23 juin 2021
numéro de rôle
R.G. : 20/ 585/ A

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 JUIN 2021.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 20/ 585/A

Rép: 21/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Monsieur

B

Partie demanderesse au principal, partie défenderesse sur reconvention
comparaissant personnellement et assisté par Madame Romina FEGATILLI,
déléguée syndicale au sens de l'article 728 du Code judiciaire, porteuse d'une
procuration.

CONTRE :

Monsieur

L

inscrit à la BCE sous le numéro

Ayant son siège à :

Partie défenderesse au principal partie demanderesse sur reconvention compa-
raissant personnellement et assisté par Maître Marc GILSON, avocat à VERVIERS.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 20/585/A et notam-
ment la citation introductive d'instance signifiée le 15 septembre 2020, les conclusions et dossier
des parties.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard
qu'aux conclusions de synthèse des parties.

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

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 9
juin 2021;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière
judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

Il en est de même de l'action reconventionnelle.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur B a été occupé, à temps plein, comme ouvrier cuisinier par Monsieur L (qui exploite le restaurant La Tonnellerie à Spa) à partir du 1^{er} juin 2018, suivant un contrat à durée déterminée, conclu pour la durée du 1^{er} juin au 26 août 2018, puis par contrat à durée indéterminée à partir du 7 septembre 2018 (p. 2 à 4 de son dossier).

Le C4 mentionne que le contrat est rompu à la date du 16 septembre 2019 en raison de l'abandon d'emploi de Monsieur B (p. 5 du même dossier).

Par courrier du 24 septembre 2019, l'organisation syndicale de Monsieur B réclame un certain nombre de documents sociaux (qui ont été adressés entretemps) et demande des preuves de l'abandon de poste.

Malgré un échange, parfois laborieux, de courriers, aucune solution amiable ne sera trouvée et la présente procédure sera introduite.

2. DEMANDE

Monsieur B conteste l'abandon de poste et réclame :

- à titre de salaire du 19 septembre 2019, la somme brute de	95,46 €
- à titre d'indemnité de rupture, la somme brute de	3.627,42 €
- à titre de prime de fin d'année 2019, la somme brute de	1.308,89 €
- à titre de contre-valeur des éco-chèques, la somme nette de	187,50 €

soit un total brut de 5.031,77 € et un total net de 187,50 € à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date de débit et sous déduction d'un montant net de 1.528,29 €, représentant le salaire du mois d'août 2019 indûment perçu (double paiement) ainsi que les dépens, soit les frais de citation.

Les demandes relatives au salaire du 19 septembre 2019 et à l'indemnité de rupture sont contestées dans leur principe, Monsieur L s'opposant en outre au paiement des frais de citation, tout en reconnaissant devoir la prime de fin d'année et la contre-valeur des éco-chèques.

Reconventionnellement, Monsieur L demande la déduction du salaire indûment payé pour le mois d'août 2019.

3. DISCUSSION

Quant à l'acte équipollent à rupture.

Selon Monsieur L Monsieur B aurait fait part à différents collègues de son intention de partir à Bruxelles, où il aurait un emploi ; Monsieur L lui aurait même expliqué les différentes modalités à respecter pour une rupture de contrat.

Le 31 août 2019, après son service, il aurait également signalé qu'il ne serait pas présent le lendemain, 1^{er} septembre 2019 (jour du Grand prix de Formule 1) et plus tard non plus.

Le 1^{er} septembre 2019, il ne se présente effectivement pas. Il soutient que ce serait en accord avec son employeur, qui le nie.

Du 2 au 12 septembre 2019, le restaurant est fermé en raison des vacances annuelles.

Le vendredi 13 septembre 2019 et les jours qui suivent, Monsieur B ne se présente pas non plus et Monsieur L constate l'abandon d'emploi au 16 septembre 2019.

Le mardi 17 septembre, Monsieur B envoie cependant un SMS "Slt, je serais au boulot le 19" (p. 16 de son dossier (si tant est qu'il s'agisse bien d'un SMS du 17 septembre 2019)).

Le 19 septembre 2019, il s'est bien présenté au restaurant, mais les parties sont contraires en fait sur le point de savoir s'il y aurait travaillé ou pas.

Monsieur L appuie ses dires sur les attestations de membres de son personnel (p. 6 à 9 de son dossier), qui ne respectent pas le prescrit de l'article 961/1 du Code judiciaire et que Monsieur B récuse.

"Le juge est libre d'apprécier la valeur probante du témoignage en tenant compte de tous les éléments entrant en considération pour l'évaluation de sa crédibilité" (Cass. 11 janvier 2016, J.T.T 2016, p. 175).

"Un rapport rédigé par un témoin ne peut être rejeté pour la seule et unique raison que ce témoin est un membre du personnel de l'employeur..." (C.T. Mons 8 octobre 1997, J.T.T 1998, p. 18).

Ainsi Monsieur O sous chef de cuisine :

*"Je confirme que monsieur B. à parlé plusieurs fois de vouloir quitter spa et Déménager A Bruxelles. Puis au milieu Du mois D'Août 2019 MR AB à annoncer à monsieur christian Leroy qu'il veut quitter Le Restaurant.
Le vendredi 30 Août il annonce au chef que ca sera son dernier jour de travaille malgré le Restaurant ferme Le 1 septembre.
Le jour d'ouverture après les congés MR AB ne s'est pas présenter A son poste ni les jours qui sui ce qui confirme sa volonté de quitter L'établissement.
Je confirme que MR AB à quitter son poste de travaille en disant a tous le monde qu'il ne voulait pas faire de préavis car il a déjà trouver un travaille a Bruxelles et je confirme aussi que MR Leroy en aucun cas n'était malhonette avec MR AB et qu'il a essayer tous les moyens possible pour que Le contrat de MR AB ce finit en bonne termes mais ce dernier a pris ca decision de quitter Le Restaurant" (orthographe et syntaxe conservées).*

Monsieur L, fils du patron :

*"Etant présent lors d discussions concernant son cas, il est vrai qu'il ne désirait pas respecter les modalités d'une rupture de contrat de travail.
Celui-ci parlait ouvertement d'une place assurée à Bruxelles afin de s'y établir, il voulait changer rapidement de travail.
Il exprimait son envie de quitter la Tonnellerie sans prendre en compte les conseils du patron signifiant qu'il allait perdre ses droits. Selon lui, il s'en fichait de les perdre car il avait déjà trouver une place".*

Monsieur M. chef de cuisine :

"En ce qui concerne la situation avec Monsieur B. j'avais remarqué depuis le mois de juillet 2019 un changement d'attitude vis à vis de son travail. Il était de plus en plus distant et la qualité de son travail était en nette diminution. Il m'avait déjà parlé à plusieurs reprises lors de conversations d'après-service de sa volonté de quitter Spa et déménager à Bruxelles.

Vers le milieu du mois d'août 2019, Monsieur B. fait part de sa volonté de quitter l'établissement à Monsieur L, qui l'informe directement des modalités à suivre pour une rupture du contrat en bonne et due forme et lui signifie qu'il doit également prester une période de préavis même en cas de démission ou rupture d'un commun accord.

Le vendredi 30 août 2019, Monsieur B. vient me trouver en me demande si le patron m'avait informé de son départ. Je lui réponds que oui et que Monsieur L. m'avait dit que tu partais à la fin de la saison et que ton dernier jour de travail serait dimanche 01 septembre 2019 (jour de veille de fermeture).

Monsieur B. me répond que son dernier jour est samedi 31 août 2019 et qu'il avait dit à Monsieur L. qu'il terminait juste le mois et pas la saison et que dimanche 01 septembre il ne serait déjà plus présent.

Je lui demande tout de même de travailler le dimanche, dernier jour de saison, car il y aura beaucoup de travail à faire en vue des congés annuels.

Monsieur B. me répond que non, il ne travaillera pas le dimanche car il doit déjà partir dimanche matin à Bruxelles pour un autre poste et effectivement Monsieur B. ne s'est pas présenté à son poste à La Tonnellerie le dimanche 01 septembre 2019 malgré le fait qu'il était toujours sous contrat avec Monsieur L.

Le vendredi 13 septembre 2019, Monsieur B. ne s'est toujours pas présenté à son poste pour l'ouverture, ni les jours qui ont suivi, nous faisant, par ce fait, que confirmer son abandon de poste.

Cette situation nous obligeant à revoir et à modifier l'organisation générale en cuisine afin de pouvoir continuer à garantir les services.

Monsieur B. ne s'est jamais privé de parler ouvertement de son départ pour un autre poste à Bruxelles avec les autres membres du personnel. Il ne voulait pas faire, prester un préavis, car il avait déjà trouvé un autre poste à Bruxelles et souhaitait s'y rendre au plus vite, négligeant par ce fait toutes les conditions et modalités d'une rupture de contrat en bonne et due forme". (orthographe et syntaxe conservées).

Monsieur B. :

"Par la présente, je déclare ne plus être en service pour L. depuis septembre 2019. Durant la période du mois d'août, j'ai clairement entendu B. dire qu'il était décidé à partir de la Tonnellerie avant la fin de son contrat pour un travail à Bruxelles. Le patron (L. l'a mis au courant de la perte de ses droits, mais cela était égal pour Adnan Bellarach car ce dernier avait déjà une promesse d'emploi autre part."

Monsieur L. a considéré que les absences injustifiées de Monsieur B., couplées à la volonté qu'il aurait exprimée de s'installer à Bruxelles, constituaient un acte équipollent à rupture.

L'acte équipollent à rupture peut consister soit en la non-exécution d'une obligation avec l'intention de rompre le contrat soit en la modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail.

"L'acte équipollent à rupture est celui par lequel une partie au contrat manifeste sa volonté de ne plus respecter les éléments essentiels du contrat de travail et qui, de ce fait, se rend responsable d'un acte qui équivaut à une rupture de contrat de travail" (P. CRAHAY, "l'acte équipollent à rupture", in Le contrat de travail : formation, exécution, dissolution, pp 99-122).

Il appartient au juge du fond de se prononcer souverainement sur la question de fait qui consiste à dire si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de rompre le contrat (Cass. 26 février 1900, Chron. D.S. 1990, p.273), cette volonté devant être appréciée en vertu des circonstances de fait propres à l'espèce (C.T. Bruxelles, 1^{er} juin 1979, J.T.T., 1980, p. 143).

En effet, l'inexécution fautive d'un contrat de travail ne peut être considérée comme un acte équipollent à rupture que si la partie qui s'en rend coupable a l'intention persistante de ne plus exécuter entièrement ou partiellement le contrat et donc de le rompre (voir notamment C.T. Liège, 6 novembre 2015, J.T.T 2016, p. 45).

La partie à un contrat de travail qui estime être libérée de son obligation d'exécuter ledit contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant, d'y mettre fin, a, conformément au second alinéa de

l'article 1315 du code civil, l'obligation de prouver cette volonté de l'autre partie (Cass. 22 octobre 2012, J.T.T 2013, p. 85).

Des absences injustifiées, même de longue durée, il ne peut être déduit que le travailleur avait la volonté de mettre fin au contrat (voir C.T. Mons, 25 novembre 1996, Chron. D.S. 2001, p. 539 ou C.T. Bruxelles, 5 octobre 1998, ibidem, p. 470).

"La partie qui invoque le manquement de l'autre partie découlant du contrat de travail pour conclure à la rupture irrégulière de ce contrat doit préalablement mettre la partie défaillante en demeure" (voir notamment C.T. Liège, 27 mars 2000, Chron. D.S. 2001, p. 557).

Si Monsieur L pouvait légitimement déduire de l'attitude parfaitement désinvolte de Monsieur B que celui-ci, conformément à ce qu'il avait indiqué à ses collègues de travail, ne se représenterait plus au restaurant, il aurait néanmoins dû s'en assurer avec plus de certitude en adressant à l'intéressé une mise en demeure ou à tout le moins un courrier lui enjoignant de reprendre le travail sous peine de rupture du contrat, ce qu'il n'a pas fait, se contentant de la rédaction d'un C4.

Dans ces conditions, il doit être considéré que la preuve de la volonté de rompre le contrat dans le chef de Monsieur B est insuffisamment avérée au regard des exigences qui régissent la constatation d'un acte équipollent à rupture, de sorte que la demande relative à l'indemnité de rupture doit être accueillie.

Quant au salaire du 19 septembre 2019

Selon Monsieur L Monsieur B serait arrivé au restaurant à 11h et est parti 10 minutes après son arrivée, lorsque Monsieur L est lui-même arrivé (p. 13 du dossier L).

Monsieur M affirme quant à lui que, lors de son arrivée sur le lieu de travail, Monsieur B ne travaillait pas et n'a pas travaillé de la journée (p. 14 du même dossier).

Monsieur B n'établit pas qu'il a effectivement travaillé ce jour-là de sorte que le salaire du 19 septembre 2019 n'est pas dû.

Quant aux autres demandes

Les demandes relatives à la contre-valeur des éco-chèque et à la prime de fin d'année ne sont pas contestées.

N'est pas contestée non plus la demande de Monsieur L relative au remboursement du salaire indûment payé pour le mois d'août dont le calcul doit s'effectuer comme suit :
salaires payés 1.600 € + 1.528,29 € soit un total de 3.128,29 €
dont à déduire : salaire dû : 1.594,89 € (salaire net 08/2019) + 1,82 € (salaire net 09/2019) soit 1.596,71€
soit 1.531,59 €.

Quant aux frais de citation.

"Si les dépens doivent, conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, être mis à charge de la partie succombante, il est généralement admis que des frais inutiles doivent rester à charge de la partie qui les consentis (cf. A. ETTWEIS, " Manuel de procédure civile ", 1985, Fac. Droit Liège, 588, n°925) ;

Qu'il en va également ainsi si un justiciable lance des citations successives sans raison (cf. Cour trav. Liège, 2ème ch., 13 décembre 1994, R.G. n° 20.401/93 ; Cour trav. Mons, 6ème ch., 4 mars 1994, R.G. n°10.852 ; Cour trav. Mons, 18 novembre 1992, J.T.T. 1993, 380) ou s'il introduit une action par voie de citation au lieu de le faire par la voie moins onéreuse de la requête (cf. notamment Cour trav. Liège, sect. Namur, 12ème ch., 4 mars 2002, R.G. n°6.721/00) ;

Depuis un arrêt de la Cour de cassation du 4 avril 1978 (Pas., 1978, I, 955; J.T.T., 1979, p. 254), il est admis que l'article 1382 du Code civil figure parmi ces lois particulières et qu'il permet au juge de "condamner aux dépens la partie par la faute de laquelle ceux-ci ont été causés, même si l'autre partie a succombé" (G. de Leval, Droit judiciaire privé, Procédure (2), Fac. dr. Lge, éd. 2001-2002, p. 196). (Cours du travail - Arrêt n° F-20091127-5 (36102/09) du 27 novembre 2009, STRADALEX).

"Toutefois, le moindre coût procédural ne constitue pas une fin en soi. Le choix d'une voie plus dispendieuse peut être justifié par des raisons objectives. Il ne suffit donc pas (...) de constater qu'une partie avait la faculté d'user d'un procédé moins onéreux; encore faut-il vérifier qu'en arrêtant ce choix, cette partie a commis une faute. Ce n'est qu'après avoir examiné les circonstances de la cause et les arguments développés par la partie qui triomphe pour expliquer son choix, que le juge peut éventuellement la condamner à une partie ou à la totalité des dépens" (P. Moreau, "La charge des dépens et l'indemnité de procédure", Le coût de la justice, Ed. Jeune Barr. Lge, 1998, p. 177)". (Cours du travail - Arrêt n° F-20091127-5 (36102/09) du 27 novembre 2009, STRADALEX).

A défaut de toute justification du recours à la citation plutôt qu'à la requête, il échet de délaisser à Monsieur B les frais de citation.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande principale recevable et largement fondée.

Condamne Monsieur L à payer Monsieur B, pour les causes sus-énoncées, la somme brute de 4.936,31 € (soit 3.627,42 € + 1.308,89 €) et de 187,50 € nets, augmentées des intérêts au taux légal depuis la date de débit et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Déboute Monsieur B du surplus de ses prétentions.

Condamne Monsieur B à payer à Monsieur L, à titre de remboursement du salaire indûment perçu pour le mois d'août 2019, la somme nette de 1.531,59 €, à déduire des montants dus à Monsieur B.

Condamne Monsieur B à supporter une partie des dépens de Monsieur L à concurrence d'un tiers, soit 360 € outre 20 € de contribution au fonds d'aide juridique), le solde de 720 € restant à charge de Monsieur L.

Délaisse à Monsieur B les frais de citation.

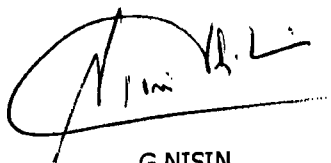
AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,

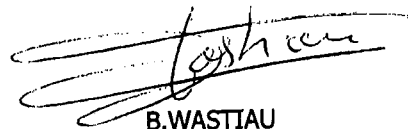
qui ont participé au délibéré,



G. RASKIN



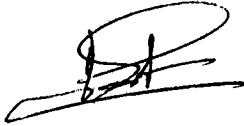
G. NISIN



B. WASTIAU

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS**, le **23 JUIN DEUX MILLE VINGT et UN**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier assumé selon l'article 329 du C.J.

Le Juge,

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping 'R' followed by a horizontal line.

G. RASKIN

Le Greffier assumé,

A stylized handwritten signature in black ink, featuring a large, looped 'F' followed by a horizontal line.

N. FRANCOEUR