



N°2011/
2^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 NOVEMBRE 2011.

R.G. 2010/AM/346

Contrat de travail d'employé

Démision pour motif grave dans le chef de l'employeur invoquée par le travailleur sans respecter les conditions de forme et de fond prescrites par l'article 35 de la loi du 3/7/1978.

Rupture irrégulière du contrat de travail.

Octroi du bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis à l'employeur.

Article 578,1° C.J.

Arrêt contradictoire, statuant définitivement sur la qualification du mode de rupture des relations contractuelles venues entre parties et ordonnant une réouverture des débats avant de statuer sur les autres chefs de demande des parties.

EN CAUSE DE :

La S.N.C. PUBLI STORE & Co, dont le siège social est sis à 6060 Gilly, Rue du Moulin, 77b,

Partie appelante au principal, intimée sur incident,
comparaissant par son conseil Maître
VLASSEMBROUCK, avocat à La Louvière,

CONTRE :

Monsieur P. V.,

Partie intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant assistée de son conseil Maître
LAMBERT substituant Maître JANDRAIN, avocat à
Montignies-sur-Sambre.

R.G. 2010/AM/346

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et notamment la copie du jugement déféré ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 25/06/2010 par le Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour le 14/09/2010 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise sur pied de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire le 4/10/2010 et notifiée le 5/10/2010 aux parties ;

Vu, pour Monsieur V., les conclusions déposées au greffe le 7/1/2011 ;

Vu, pour l'appelante, les conclusions reçues au greffe le 11/4/2011 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 19/09/2011 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL.

Par requête d'appel déposée au greffe le 14/09/2010, la s.n.c. PUBLI STORE & Co a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 25/06/2010 par le Tribunal du Travail de Mons, section de La Louvière.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, est recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT

Aux termes de ses conclusions déposées au greffe le 7/1/2011, Monsieur V. a formé un appel incident faisant grief au premier juge de n'avoir pas condamné la s.n.c. PUBLI STORE & Co à la somme postulée de 3.000€ s'agissant du remboursement de l'achat du véhicule OPEL COMBO et d'avoir rejeté sa demande d'escompte de deux factures ainsi que sa demande de condamnation de la s.n.c. PUBLI STORE & Co à lui verser une indemnité d'éviction.

FONDEMENT

1. Les faits de la cause

R.G. 2010/AM/346

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur V. né le1962 a été engagé par la s.n.c. PUBLI STORE & Co aux termes d'un contrat de formation-insertion en entreprise conclu le 23/12/2004 en qualité de stagiaire pour exercer les fonctions d'employé commercial, pour une durée de formation de 22 semaines du 23 décembre 2004 au 25 mai 2005.

Monsieur V. est ensuite engagé par la s.n.c. PUBLI STORE & Co aux termes d'un contrat de travail signé le 26/05/2005 en qualité d'employé responsable commercial pour une durée indéterminée.

Le 25/08/2006, Monsieur V. adresse à la s.n.c. PUBLI STORE & Co un courrier libellé comme suit :

« Monsieur P.,

Concerne : rupture de contrat de travail pour non rémunération.

Nous sommes le 24 de ce mois, et je n'ai toujours pas reçu les sommes afférentes aux prestations du mois écoulé. Cette situation perdure depuis de nombreux mois et malgré mes nombreuses demandes.

Pourriez vous également solder capital et intérêt de mon compte courant au sein de votre société ainsi que l'escompte de 2.000 EUROS afférent à la facture Cartonmills

Soit

Salaire 24.539,63€

Avances 11.566,00€

Escompte 2.000,000€

38.105,63€

Sur mon compte 310-0608625-36 pour fin du mois.

A défaut de paiement, je dénonce la contrat de travail qui nous lie à partir du 1 septembre 2006 pour non paiement de rémunération et me verrai contraint de donner à ce dossier une tournure judiciaire »

Par courrier en réponse du 5/9/2006, la s.n.c. PUBLI STORE & Co a contesté devoir les sommes réclamées « étant donné le triste bilan que vous abandonnez derrière vous » ajoutant « noter que le contrat se terminait par votre volonté ce 31/08/2006 ».

La s.n.c. PUBLI STORE & Co invita Monsieur V. a lui restituer du matériel sous menace d'astreinte.

Enfin, elle déclara se réserver « le droit de prouver par tous les moyens légaux, le caractère mensonger de votre CV, votre situation d'échec permanente (voir vos 3 employeurs précédents), votre incapacité à fonctionner normalement, à vous organiser, à rendre des comptes, à admettre vos nombreuses erreurs, votre entêtement dans le dysfonctionnement, vos horaires fantaisistes, votre propension à prendre vos rêves pour des réalités et promettre et promettre encore des affaires qui ne viennent jamais (voir votre tableau « contestations », dans le but

R.G. 2010/AM/346

évident de faire perdurer une situation que vous ne maîtrisez plus, ou retarder une échéance inéluctable en regard avec votre situation d'échec. La fin de votre « activa » vous a aidé à prendre la décision de redevenir « demandeur d'emploi » plutôt que de vous battre pour rentabiliser une société que vous souhaitiez pourtant reprendre il n'y a pas si longtemps. Nous ne nous étendrons pas sur le soin apporté à votre présentation la plupart du temps indigne du « directeur commercial » d'une société et parfois pénible à supporter pour votre entourage (fortes odeurs tabagiques). Il nous sera facile de prouver que vous représentez un danger pour la société qui vous engage, et pour celles qui vous ont fait confiance dans le passé, et demander réparation financière proportionnelle aux dégâts constaté. »

Monsieur V. constata le 11/09/2006, « qu'il n'avait toujours pas reçu salaire, escompte, avance et décompte de son compte au sein de la société PUBLI STORE ».

S'agissant des avances perçues par la société, il fit valoir ce qui suit : « ces sommes apparaissent dans les comptes que vous m'avez transmis en juillet 2006 faisant foi de votre comptabilité » et conclut en ces termes « Pourriez-vous m'éclairer sur ce que vous contestez ? ».

Enfin, Monsieur V. s'insurgea contre la teneur du courrier du 5/9/2006 lui reprochant des manquements dans l'exécution des missions accomplies pour compte de la société.

Le C4 établi le 11/09/2006 mentionna que Monsieur V. avait été occupé en qualité de travailleur salarié du 26/05/2005 au 31/08/2006.

En date du 13/09/2006, l'organisation syndicale de Monsieur V. écrivit à la s.n.c. PUBLI STORE & Co que dans la mesure où « aucun paiement n'avait été effectué à ce jour et conformément au courrier du 25/08/2006, le contrat de travail qui vous liaient (sic) avait été rompu à la date du 1/09/2006 pour motifs de non paiement de rémunération, soit pour motifs graves dans votre chef »

Aux termes de ce courrier, l'organisation syndicale de Monsieur V. détailla les montants dont la s.n.c. PUBLI STORE & Co était redevable à son affilié ainsi que les documents à délivrer :

- 22.990,63€ au titre de rémunération conformément aux fiches de paie délivrées et relativement aux mois de mars 2005 à août 2006 ;
- 11.566€ au titre d'avances effectuées au profit de la société par versements bancaires ;
- 1.900€ au titre d'escompte de deux factures (1400 et 500 €) ;
- la délivrance d'un formulaire C4 dûment rempli et signé ;
- la délivrance des fiches de paie des mois de mai, juin et août 2006 ;

- la délivrance du formulaire C78 Activa ;
- un solde de pécule de vacances sur base des prestations de 2005 ;
- le pécule de sortie sur base des prestations de 2006 ;
- les attestations de vacances et d'occupation ;
- la prime de fin d'année proratisée conformément à la CP 218 ainsi que la fiche de paie correspondante ;
- une indemnité d'éviction équivalente à 3 mois de rémunération ainsi que la fiche de paie correspondante ;

Dès lors que la s.n.c. PUBLI STORE & Co refusa de réserver suite à la demande formulée par son organisation syndicale, Monsieur V. se vit contraint de l'assigner en justice.

2. Rétroactes de la procédure.

Par citation signifiée le 16/01/2007, Monsieur V. a assigné la s.n.c. PUBLI STORE & Co devant le Tribunal du Travail de Mons, section de La Louvière, aux fins d'entendre :

- condamner la s.n.c. PUBLI STORE & Co à lui payer un montant de 36.732,07 €, à titre de rémunération pour la période de mai 2005 à juillet 2006 ;
- condamner la s.n.c. PUBLI STORE & Co à lui payer un montant de 2.680,56 €, à titre de pécule de sortie ;
- condamner la s.n.c. PUBLI STORE & Co à lui payer un montant de 1.456,20 €, à titre de prorata de prime de fin d'année 2006 ;
- condamner la s.n.c. PUBLI STORE & Co à lui payer un montant de 3.207,91 €, à titre de pécule de vacances 2006 (exercice de vacances 2005);
- 11.566,00 € nets à titre d'avances effectuées *pour* compte de la société ; 1.900,00 € nets à titre d'escompte de deux factures ;
- 3.000,00 € nets à titre de remboursement du véhicule Combo financé et entretenu par ses soins et qui a été remis en possession de la s.n.c. PUBLI STORE & Co le 12 septembre 2006 ;
- 6.552,93 € bruts à titre d'indemnité d'éviction ;
- le tout à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires ;
- condamner la s.n.c. PUBLI STORE & Co à lui délivrer les documents sociaux suivants :
 - attestation de vacances 2006 (prestations 2005),
 - fiche de salaire relative à la prime de fin d'année 2006,
 - fiche de salaire relative au pécule de sortie 2007 (exercice 2006),
 - fiche de salaire relative au pécule de sortie 2006 (exercice 2005),
 - fiche de salaire relative à l'indemnité d'éviction ;
- condamner la s.n.c. PUBLI STORE & Co aux frais et dépens des deux instances ;
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir

R.G. 2010/AM/346

Par conclusions déposées au greffe le 3/8/2007, la s.n.c. PUBLI STORE & Co sollicite la condamnation de Monsieur V. au paiement des sommes suivantes

- 3.800,70 € bruts à titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 1^{er} septembre 2006 ;,
- 5.965,39 € provisionnels, à majorer en prosécution de cause, à titre de dommages et intérêts sur pied de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 1^{er} septembre 2006 ;
- 3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure.

Il était expressément précisé que cette demande était introduite dans l'hypothèse où le Tribunal du Travail s'estimait compétent pour connaître de la demande principale dès lors que la s.n.c. PUBLI STORE & Co contestait l'existence d'une relation de travail conclue entre eux sous un lien d'autorité.

Par jugement prononcé le 25/06/2010, le Tribunal du Travail de Mons, après avoir considéré que Monsieur V. et la s.n.c. PUBLI STORE & Co ont bien été liés par un contrat de travail, a estimé qu'il était compétent pour connaître du litige et, par conséquent, a fait droit aux chefs de demande suivants : arriérés de rémunération, pécule de vacances de sortie, prorata de prime de fin d'année 2006, pécule de vacances 2006, avances effectuées pour le compte de la société et remboursement du véhicule OPEL COMBO (à concurrence de 2.400 €).

Le premier juge n'a, par contre, pas fait droit à la demande d'indemnité d'éviction et à l'escompte des deux factures.

Statuant sur la demande reconventionnelle, le premier juge l'a déclarée recevable mais non fondée.

Il est à noter que Monsieur P., gérant de la s.n.c. PUBLI STORE & Co, et la société elle-même ont été renvoyés devant le Tribunal correctionnel de Mons pour, en ce qui concerne Monsieur V., ne pas avoir payé la rémunération complète et exacte due par mois ou restant due lorsque la relation de travail prend fin au plus tard le 7^{ème} jour ouvrable du mois qui suit à défaut d'autres dispositions applicables (en clair, la rémunération relative aux mois de février 2005 à août 2006 n'a pas été payée à Monsieur V. en violation de la loi du 12/04/1965 concernant la protection de la rémunération).

Le Tribunal correctionnel de Mons a déclaré les préventions établies et a, partant, conclu à l'existence d'une relation de travail nouée dans le cadre d'un état de subordination juridique entre Monsieur V. et la s.n.c. PUBLI STORE & Co.

Ce jugement correctionnel est devenu définitif à défaut d'appel.

La s.n.c. PUBLI STORE & Co a interjeté appel du jugement prononcé le 25/06/2010 par le Tribunal du Travail de Mons.

OBJET DES APPELS PRINCIPAL ET INCIDENT :

L'appelante au principal fait grief au premier juge, dans sa requête d'appel, d'avoir confirmé l'existence d'un contrat de travail et de l'avoir condamné au paiement des sommes résultant dudit contrat.

A titre subsidiaire, l'appelante reproche au premier juge d'avoir alloué à Monsieur V. une prime de fin d'année et de s'être déclaré compétent pour connaître des demandes relatives à l'escompte de deux factures et un remboursement du véhicule OPEL COMBO.

Enfin, l'appelante fait grief au premier juge de l'avoir déboutée de sa demande reconventionnelle.

A noter, toutefois, qu'au cours du débat judiciaire noué devant la Cour de céans, le conseil de l'appelante a indiqué que compte tenu du jugement prononcé le 8/11/2010 par le Tribunal correctionnel de Mons, sa cliente s'en référait à justice sur la problématique de l'existence d'un contrat de travail conclu entre parties contestant, néanmoins, la hauteur des sommes allouées par le premier juge à Monsieur V..

De son côté, Monsieur V. a formé, par voie de conclusions déposées au greffe le 7/1/2011, un appel incident avec un triple objet dès lors :

- qu'il conteste le montant qui lui a été alloué pour l'achat du véhicule OPEL COMBO ;
- qu'il estime que c'est à tort qu'il a été débouté de ses demandes portant sur l'escompte de deux factures et sur le droit au bénéfice d'une indemnité d'éviction ;

DISCUSSION – EN DROIT**I. FONDEMENT DE L'APPEL AU PRINCIPAL :****I. 1. Quant à l'existence ou non d'un contrat de travail.**

Eu égard au jugement prononcé le 8/11/2010 par le Tribunal correctionnel de Mons, devenu définitif et, partant, revêtu de la force de chose jugée, qui a déclaré que la prévention de non-paiement de la rémunération due à Monsieur V. était établie, la Cour de céans estime qu'il est, ainsi, définitivement établi que les parties ont été liées par un contrat de travail.

I. 2. Quant à la qualification de la rupture opérée avec effet au 01/09/2006.

1

I. 2. a) Position des parties

Les parties s'opposent entre elles que la qualification du mode exact de rupture des relations contractuelles intervenues avec effet au 01/09/2006.

Monsieur V. soutient qu'en ne réservant pas suite à sa mise en demeure du 25/08/2006, le contrat de travail a été rompu le 01/09/2006 en raison d'un acte équipollent à rupture posé par l'appelante restée en défaut de lui avoir versé la rémunération à laquelle il était en droit de prétendre.

Cette thèse est contestée par l'appelante qui prétend, tout au contraire, que Monsieur V. a rompu irrégulièrement le contrat de travail en invoquant sa démission pour motif grave dans le chef de l'appelante de sorte que l'auteur de la rupture est Monsieur V. lequel lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis faute d'avoir respecté les conditions de fond et de forme de la loi du 03/07/1978.

I. 2. b) Position de la Cour de céans.

A. Rappel des principes.

Toutes les variétés de résiliation unilatérale (congé moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité, rupture écrite ou verbale sur-le-champ avec ou sans motif grave, congé tacite) présentent un élément commun à savoir une manifestation unilatérale de la volonté de rompre le lien contractuel.

La Cour de cassation a défini le congé comme « l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin » (Cass., 23.03.1981, Pas., I, p.781).

Le congé présente, en réalité, 6 caractères :

1° le congé constitue un acte juridique destiné à produire un effet juridique à savoir la rupture du contrat de travail.

2° le congé est un acte certain. La manifestation de volonté ne relève pas du projet ou de l'intention. Elle est décision.

3° le congé est indivisible. La décision affecte, dans sa totalité, le contrat de travail.

4° le congé est définitif. L'acte juridique est irrévocable. Il lie son auteur et engendre pour sa victime des droits.

5° le congé est informel. Néanmoins, pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit, non seulement, être extériorisée mais, également, notifiée c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification de sorte, que, sous cette seule réserve, le congé n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 11 mai 1981, JTT 1981, p. 356) pouvant être verbal (Cass., 6 janvier 1997, JTT 97, p. 119) ou résulter d'une manifestation tacite de volonté (voyez J. CLESSE,

« La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 » Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).

Il résulte des développements qui précèdent que si le congé peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire puisqu'il constitue un acte réceptice.

6° le congé est un acte unilatéral. Le contrat de travail est rompu par la volonté de l'une des parties laquelle ne subit, en principe, aucune restriction.

En principe, l'auteur du congé, qu'il s'agisse de l'employeur ou du travailleur, choisit librement la modalité du congé (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision, le droit de démission trouvant son fondement dans la liberté individuelle consacrée tant par l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 que par l'article 1780 du Code civil.

D'autre part, le caractère certain, définitif et irrévocable du congé signifie que la manifestation de volonté de son auteur est sans équivoque aucune. Cela veut dire, ainsi, que son destinataire peut s'en prévaloir alors que son auteur ne peut plus se rétracter unilatéralement (C.T. Mons, 10 janvier 1985, JTT, 1985, p. 257) étant entendu que les parties au contrat de travail peuvent bien entendu toujours convenir d'annuler les effets du congé donné par l'une d'elles (C.T. Mons, 15 novembre 1991, JTT 1992, p. 259). L'irrévocabilité du congé se caractérise, ainsi, par l'impossibilité pour son auteur de retirer ou de transformer l'acte accompli sauf accord du destinataire (Cass. 20 octobre 1977, Pas., 78, I, p. 166).

Lorsque le congé est assorti d'un préavis, les parties peuvent aussi s'accorder sur une prolongation de la durée de préavis (Cass., 13 mars 1989, Pas., I, 719).

S'agissant de la prise d'effets du congé, la Cour de Cassation, au terme d'un arrêt prononcé le 11 mai 1981 (JTT 1981, p. 356) a considéré que « la partie à laquelle le congé était notifié pouvait se prévaloir de ses effets à la date de la manifestation de volonté de l'autre partie même si elle n'avait eu connaissance du congé qu'après cette date ».

Assurer la sécurité juridique constitue la justification du caractère définitif du congé. La victime de la rupture sait que le contrat prendra fin soit immédiatement (moyennant versement d'une indemnité) soit à l'échéance d'un délai (préavis). Elle possède un droit acquis aux conséquences découlant du congé. Cette certitude ne peut être unilatéralement anéantie par l'auteur du congé (voyez : B. PATERNOSTRE « Le droit de la rupture du contrat de travail – Modes, congé et préavis » Ed. De Boeck, Université, 1990, p. 66 et ss).

Au plan judiciaire, le caractère définitif du congé emporte trois conséquences :

1° Le juge ne peut aller à l'encontre de la volonté de l'auteur de la rupture et prétendre que le contrat n'est pas rompu.

2° Constatant la rupture, il ne peut en ordonner la reprise (C.T. Mons, 14 janvier 1980, R.D.S., 1981, m. 59).

3° Le juge ne peut prolonger un délai insuffisant.

Dès lors que l'auteur du congé a manifesté sa volonté, de manière libre et consciente, de mettre fin aux relations de travail, il n'a plus la possibilité de se rétracter et ce quel qu'en soit le motif.

Les seules circonstances faisant exception sont l'accord conjoint des parties tenant le congé pour non-venu de telle sorte que le contrat de travail se poursuivra (Cass., 20.10.1977, Pas., 1978, I, p. 166) et l'existence d'un vice de la volonté ou d'un défaut de capacité.

En effet, les auteurs s'accordent pour considérer que les conditions de validité formulées par le Code civil à l'égard des conventions s'appliquent également aux actes unilatéraux moyennant certains aménagements en raison précisément de la structure unilatérale de l'acte (voyez : A. WITTERS, « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwarde », J.T .T., 1996, p. 262).

Dès lors, l'invocation de la seule erreur ne permet pas de remettre en cause l'existence d'un congé donné valablement si cette erreur ne revêt pas le caractère d'invincibilité tel qu'apprécié rigoureusement par la jurisprudence (voyez : Cass., 17.06.1981, Pas., 1981, I, p. 1189).

Enfin, il sied, évidemment, de rappeler qu'il appartient au demandeur en justice de prouver l'existence du mode de rupture sur lequel il fonde son action. Si le travailleur, demandeur en justice, s'appuie sur un congé donné par l'employeur, il doit en apporter la preuve : le juge ne peut, en effet, pas imposer à l'employeur de prouver l'existence de la rupture de commun accord sur laquelle ce dernier fonde sa défense, a estimé la Cour de cassation (Cass., 15.01.1996, Chr. D. Soc., 1996, p. 335 ; Cass., 31.01.1978, R.D.S., 1978, p. 329).

B. Application des principes au cas d'espèce.

S'il n'est pas contesté que le juge peut modifier la qualification donnée à l'acte de rupture, encore faut-il qu'il constate que la qualification lui soumise se révèle inconciliable avec les éléments de fait du dossier et avec les revendications formulées devant lui.

En l'espèce, à l'instar de l'appelante, la Cour de céans relève que Monsieur V. a mis l'appelante en demeure, le 25/08/2006, de lui payer la somme de 38.105,63 € l'avisant qu'à défaut de paiement « il dénonçait le contrat de travail qui nous lie à partir du 01/09/2006 pour non-paiement de la

rémunération et qu'il se verra contraint de donner à ce dossier une tournure judiciaire ».

Il n'est pas contesté que les relations contractuelles ont effectivement pris fin le 1/09/2006, Monsieur V. ne se présentant plus sur son lieu de travail à partir de cette date.

Par après, Monsieur V. a confirmé à trois reprises, par l'entremise de son organisation syndicale mais, également, de son conseil, que la rupture du contrat de travail devait s'interpréter comme la manifestation de sa volonté de démissionner pour motif grave dans le chef de l'appelante.

Cette thèse est confirmée par les éléments de fait suivants :

- a) la lettre du 13/09/2006 adressée à l'appelante par son organisation syndicale : « *Comme aucun paiement n'a été effectué à ce jour et ce conformément au courrier du 25/08/2006, le contrat de travail qui vous liait a été rompu à la date du 1/09/2006 pour motifs de non paiement de rémunération, soit pour motifs graves dans votre chef* »
- b) la citation introductive d'instance : « *attendu qu'aucun paiement n'a été effectué, le contrat de travail a été automatiquement rompu à la date du 1/09/2006 pour non paiement de rémunération, soit pour motifs graves dans le chef de la citée* »
- c) les conclusions principales de Monsieur V. réceptionnées au greffe du Tribunal du Travail de Mons, le 14/05/2008 : « (...) *Pour rappel, le concluant a rompu son contrat de travail en invoquant un motif grave dans le chef de son employeur consistant à ne pas avoir payé sa rémunération pendant de nombreux mois* »
- d) l'absence totale de revendication par Monsieur V. d'une indemnité compensatoire de préavis (voyez les développements infra).

Comme le relève avec pertinence L. DEAR (« Démission pour motif grave » in « Le congé pour motif grave » Notion, évolution, questions spéciales, Anthémis, 2011, p.376) « qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, la partie qui notifie un congé pour motif grave doit respecter tant les conditions de fond que les conditions de forme requises par l'article 35 de la loi du 3/7/1978, celui-ci n'opérant aucune distinction selon l'auteur du congé ».

Une démission pour motif grave peut, notamment, résulter d'un manquement commis par l'employeur à ses obligations édictées par les articles 16 et 20 de la loi du 3/7/1978, telle celle de s'abstenir de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus (voyez à cet effet : C.T. Bruxelles, 7/9/2004, RG 42495, inédit ; C.T. Liège, 17/4/2001, JTT, 2001, p.304 ; L.DEAR, op. cit., p. 377).

D'autre part, l'article 35 de la loi du 03/7/1978 ne prévoit pas le paiement d'une indemnité de rupture par la partie qui subit la rupture à celle qui en est l'auteur.

Selon V. VANNES « le droit à l'indemnité compensatoire de préavis est fixé par l'article 39 de la loi du 3/7/1978. Or cet article sanctionne la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis, par le paiement à l'autre partie d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis ou à la partie du délai restant à couvrir. Ce n'est donc qu'en cas de rupture irrégulière du contrat qu'une indemnité de préavis est due à la partie qui subit la rupture. Or, lorsque le travailleur rompt le contrat de travail pour un motif dont la gravité est reconnue par les juridictions du travail, la rupture du contrat n'est pas irrégulière. Il ne peut donc prétendre à l'indemnité de préavis visée par l'article 39 précité » (V. VANNES « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », 2^{ème} édition, Bruxelles, Bruylant, 2003, pp. 781-782).

En réalité, le travailleur, auteur d'une démission pour motif grave pourra réclamer à l'employeur des dommages et intérêts, s'il y a lieu, sur base du droit commun (article 35, alinéa 1, de la loi du 3/7/1978) en établissant l'existence et l'étendue du dommage subi.

Comme l'observe avec pertinence L. DEAR (op. cit., p.390) « la seule possibilité pour invoquer le forfait de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de faute de l'employeur est de constater un acte équipollent à rupture ».

En l'espèce, il s'impose de s'en tenir à la qualification donnée par Monsieur V. lui-même à l'acte de rupture des relations contractuelles opérée avec effet au 1/09/2006 à savoir une démission pour motif grave dans le chef de l'appelante : il en va d'autant plus ainsi que cette qualification se révèle parfaitement conciliable avec les éléments de fait du dossier évoqués supra ainsi qu'avec l'absence, dans le chef de Monsieur V., de revendication d'une indemnité compensatoire de préavis à charge de l'appelante que seule l'invocation de la théorie de l'acte équipollent à rupture aurait permis de formuler.

Faute d'avoir respecté tant les conditions de fond que les conditions de forme prescrites par l'article 35 de la loi du 3/7/1978, Monsieur V. est redevable à l'appelante d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 1,5 mois de rémunération brute lui accordée. (soit le somme mensuelle de 2.184€ à multiplier par 13,92) (voyez à cet effet, C.T. Liège, 27/02/2008, Chr. D. Soc., 2009, p. 250 ; C.T. Bruxelles, 10/03/2010, JTT 2010, p. 218).

Monsieur V. est, dès lors, redevable à l'appelante d'une indemnité compensatoire de préavis arrêtée à la somme juste et bien vérifiée de 3.800,70€ (2.184,31 € X 13,92 / 12 = 2.533,80€ X 1,5 mois) à majorer des intérêts judiciaires.

Ce chef de demande doit être déclaré fondé et le jugement dont appel être réformé en ce qu'il a considéré que Monsieur V. avait invoqué à bon droit la théorie de l'acte équipollent à rupture pour justifier la rupture du contrat de travail avec effet au 1/9/2006.

I. **3. Quant à la détermination de la hauteur des arriérés de rémunération dus à Monsieur V..**

L'appelante indique se référer à justice sur le principe du paiement des arriérés de rémunération dus à Monsieur V..

L'appelante soutient n'être redevable que des montants nets qu'elle chiffre à 22.992,63 € dès lors que, selon elle, les cotisations sociales et le précompte professionnel auraient été versés.

A titre de preuves de ses allégations, l'appelante produit aux débats une annexe 53 étant une lettre datée du 30/09/2010 lui adressée par l'ONSS faisant valoir que le compte arrêté au 27/09/2010, 4^{ème} trimestre de 2007 inclus, présente un solde équivalent à 0 € s'agissant des cotisations sociales.

L'appelante verse, également, aux débats en annexe 54 les relevés individuels établis par son secrétariat médical pour les années 2005 et 2006.

En réalité, ces deux types de documents ne constituent en aucune façon la preuve que l'appelante a acquitté les cotisations ONSS (travailleurs et employeur) à la suite de la régularisation du statut de Monsieur V..

En effet, la lettre de l'ONSS est antérieure au prononcé du jugement correctionnel c'est-à-dire qu'elle date d'une époque au cours de laquelle l'appelante entendait toujours contester le fondement de la requalification des relations contractuelles venues entre parties postulée par Monsieur V..

Ce document établit, tout au plus, que l'appelante est en ordre de cotisations ordinaires pour les travailleurs déclarés mais non que Monsieur V. a été déclaré trimestriellement à l'ONSS (par l'entremise des formulaires DMFA).

D'autre part, les relevés individuels de l'UCM sont une simple reproduction des fiches de paie mensuelle produites aux dossiers des parties mais ne prouvent évidemment pas que les cotisations ONSS ont été acquittées par l'appelante.

Partant de ce constat, la Cour de céans estime nécessaire d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à l'appelante de prendre langue avec l'ONSS en l'invitant à produire la preuve de la régularisation sociale de la situation de Monsieur V. au cours de la période litigieuse s'étendant de mars 2005 à août 2006.

D'autre part, les explications fournies par les parties pour établir la hauteur des sommes dues à Monsieur V. du chef de pécules de vacances ne sont guère compréhensibles.

R.G. 2010/AM/346

Il s'impose, à cet effet, que le secrétariat social de l'appelante produise aux débats l'attestation de vacances (dont la délivrance obligatoire est prescrite par l'article 21 de la loi du 3/7/1978) détaillant les sommes brutes dues à Monsieur V. du chef de pécule de sortie (15,34% des rémunérations gagnées au cours de l'exercice de vacances – article 46 A.R. 30/03/67) et de double pécule : le simple pécule de vacances correspond à la rémunération journalière normale octroyée par l'employeur pour chaque jour de vacances accordé (article 38 A.R. 30/3/67) alors que le double pécule affèrent aux jours de congé correspond, par mois presté ou assimilé, à 1/12 de 92% de la rémunération brute du mois au cours duquel les vacances principales sont octroyées (article 38 de l'A.R. du 30/3/67).

S'agissant du double pécule, seule la fiche de paie d'août 2006 (annexe 46 du dossier de l'appelante) fait état du paiement d'un complément au double pécule mais non du paiement intégral de ce dernier (le double pécule de vacances est intégralement exonéré des cotisations ordinaires mais une cotisation personnelle spéciale de 13,07% est due sur les 6,8%).

Une réouverture des débats s'impose aux fins de permettre aux parties de répondre aux questions soulevées supra.

La Cour de céans réserve, dès lors, à statuer sur les autres chefs de demande tant ceux formulés par l'appelante dans le cadre de son appel principal que ceux revendiqués par Monsieur V. dans le cadre de son appel incident.

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935, sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare les appels principal et incident recevables.

Dit, dès à présent, pour droit que les parties ont été liées entre elles par un contrat de travail ;

Dit, dès à présent, pour droit que les relations contractuelles avenues entre parties ont été rompues par Monsieur V. le 1/9/2006 qui a invoqué irrégulièrement sa démission pour motif grave dans le chef de l'appelante pour justifier la cessation du contrat de travail conclu avec l'appelante en

R.G. 2010/AM/346

ne respectant pas les conditions de forme et de fond prescrites par l'article 35 de la loi du 3/7/78 ;

Partant de ce constat, condamne Monsieur V. à verser à l'appelante une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un mois et demi de rémunération soit la somme de 3.800,70€ à majorer des intérêts judiciaires à dater du 16/01/2007 jusqu'à parfait paiement ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit dans ses motifs décisifs que Monsieur V. avait invoqué à bon droit la théorie de l'acte équipollent à rupture pour justifier la cessation des relations contractuelles avec effet au 01/09/2006 ;

Avant de statuer plus avant sur les autres chefs de demande formulés dans le cadre tant de l'appel principal que de l'appel incident, ordonne la réouverture des débats aux fins précises dans les motifs du présent arrêt ;

Dit qu'en application de l'article 775 du Code judiciaire, l'appelante déposera au greffe ses conclusions pour le **17 février 2012** après les avoir communiquées à Monsieur V., ce dernier étant invité à déposer ses conclusions en réplique au greffe pour le **16 mai 2012** après les avoir communiquées à l'appelante.

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique du **18 JUIN 2012 de 9 heures 40' à 10 heures 40'** devant la deuxième de la Cour du travail de Mons siégeant en la **salle G, « Cours de Justice », rue des Droits de l'Homme (anciennement Rue du Marché au Bétail) à 7000 MONS,**

Réserve les dépens.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 21 novembre 2011 par le Président de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller président la Chambre ;
Monsieur G. MUSIN, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur R. AUBRY, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Madame Ch. STEENHAUT, Greffier.

qui en ont préalablement signé la minute.