

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.11.0087.F

Y. C.,

demandeur en cassation,

représenté par Maître Huguette Geinger, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue des Quatre Bras, 6, où il est fait élection de domicile.

contre

M. B.,

défendeur en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 6 octobre 2010 par la cour du travail de Bruxelles.

Le 20 septembre 2012, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le conseiller Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Le demandeur présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *article 149 de la Constitution ;*
- *article 1315 du Code civil ;*
- *article 870 du Code judiciaire ;*
- *article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *principe général du droit relatif au respect des droits de la défense.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt reçoit l'appel et le déclare partiellement fondé. Il réforme le jugement entrepris en ce qu'il a accueilli la demande originaire relative au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et, statuant à nouveau sur cette demande, la déclare non fondée et en déboute le défendeur, mais confirme ce jugement en ce qu'il avait condamné le demandeur 1. au paiement

d'une indemnité de rupture de 4.603,97 euros brut et d'une prime de fin d'année de l'ordre de 771,74 euros brut, ces montants à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 27 juillet 2001, 2. à la remise des documents sociaux et 3. aux dépens de l'instance. L'arrêt dit les demandes reconventionnelles du demandeur prescrites ou non fondées et condamne le demandeur aux dépens d'appel. L'arrêt appuie sa décision sur les motifs suivants :

« III.1.2. Position de la cour du travail

III.1.2.1. Les parties sont contraires en fait et aucune d'elles ne fournit des éléments suffisants pour emporter la conviction de la cour du travail. Plusieurs incohérences apparaissent dans chacune des thèses en présence :

a) [Le défendeur] ne conteste pas qu'il n'avait plus droit à des jours de congé. Il prétend avoir effectué régulièrement des heures supplémentaires afin d'obtenir quelques jours de récupération mais n'apporte pas le moindre élément de preuve de cette allégation. Il produit l'ensemble de ses feuilles de paie de novembre 2000 à mai 2001 et force est de constater qu'aucune d'elles ne mentionne des heures supplémentaires prestées ;

b) [Le défendeur] ne prouve pas l'accord qu'il prétend avoir obtenu de son employeur concernant sa demande de congés. Il ne prouve même pas avoir sollicité des congés. Pourquoi n'a-t-il pas écrit à son employeur pour confirmer la teneur de l'entretien qu'il prétend avoir eu avec ce dernier, à une date qu'il ne précise pas mais qu'il situe bien avant le 13 juillet 2001 ?

c) L'attestation de monsieur K. H. fait état d'une rencontre le mardi 17 juillet 2001 dans les bureaux de la marbrerie (pourtant fermés à cette date, suivant la propre thèse [du défendeur]) pour toucher le salaire du mois de juin. [Le demandeur] conteste cette entrevue. Il ressort de la pièce 10 du dossier (du demandeur) que le compte bancaire de [ce dernier] a été débité le 20 juillet 2001 de la somme de 24.168 francs (599,11 euros), ce qui semble conforter la thèse du virement remis de la main à la main et déposé dans la

boîte aux lettres de la banque avant le 20 juillet 2001 (date du départ au Maroc, suivant [le défendeur]) ;

d) De la pièce 17 du dossier (du défendeur), il ressort que le compte de [ce dernier] a été crédité le 21 juillet de la somme de 24.168 francs (599,11 euros), étant le salaire de juin, ce qui concorde avec ce qui précède. Par contre, il apparaît de ce document que [le défendeur] a effectué un retrait en espèces de ce même compte le 23 juillet 2001, ce qui contredit la thèse d'un départ au Maroc dès le 20 juillet 2001. Dès lors, on peut s'étonner, avec (le demandeur), que [le défendeur] n'ait pas réagi à la mise en demeure qui lui a été adressée le 20 juillet 2001 par recommandé et par courrier ordinaire ;

e) Le fait que (le) formulaire C78 ait été établi le 13 juillet 2001, soit le dernier jour d'ouverture des bureaux et ateliers de la société C., est assez troublant dans la mesure où tous les autres formulaires du même type versés au dossier (du défendeur) ont été signés en fin de mois ;

f) Si [le demandeur] comptait sur la présence au travail [du défendeur] dès le lundi 16 juillet 2001, pourquoi a-t-il attendu le vendredi 20 juillet avant de lui demander la justification de son absence ?

Il est impossible de savoir laquelle des deux parties dit la vérité et l'offre de preuve par témoins (du défendeur) ne peut être rencontrée car il n'est pas raisonnable de procéder à des enquêtes dix ans après les faits.

III.1.2.2. Quoi qu'il en soit, les principes applicables en la matière ne permettent pas de suivre la thèse de la rupture tacite du contrat de travail par [le défendeur].

La Cour de cassation a rappelé à de multiples reprises (...) que 'le manquement d'une partie à ses obligations ne met pas fin en soi au contrat'. Pour y mettre fin, il faut qu'il y ait manifestation d'une volonté certaine en ce sens.

L'absence du travailleur au travail, même injustifiée, ne met pas fin en soi au contrat de travail. En effet, l'absence injustifiée, bien qu'elle constitue

un manquement à l'obligation d'effectuer le travail convenu, peut s'expliquer par des motifs étrangers à toute volonté de rompre la relation de travail.

C'est à la partie qui invoque la rupture tacite dans le chef de l'autre partie qu'il revient de prouver la volonté certaine du cocontractant de résilier unilatéralement le contrat.

III.1.2.3. En l'espèce, l'absence au travail [du défendeur] peut être considérée comme une faute, puisque celui-ci ne prouve pas l'accord de son employeur concernant la prise de congé à partir du 16 juillet 2001.

Toutefois, cette faute contractuelle ne démontre pas en soi la volonté [du défendeur] de résilier unilatéralement le contrat de travail et [le demandeur] n'apporte pas la preuve de circonstances qui permettraient d'établir une telle intention [du défendeur].

En conséquence, c'est à tort que [le demandeur] a constaté la rupture du contrat de travail par [le défendeur].

[Le défendeur] a droit à l'indemnité de préavis, ainsi qu'à la prime de fin d'année. Sur ces points, le jugement dont appel sera confirmé.

III.1.2.4. Compte tenu de ce qui précède, [le demandeur] ne peut pas prétendre à une indemnité de rupture à charge [du défendeur]. (...)

III.3. Quant à la demande de dommages et intérêts pour procédure abusive, vexatoire et non fondée

La procédure ne peut être considérée comme 'abusive, vexatoire et non fondée', dès lors qu'il est largement fait droit à la demande originaire [du défendeur] ».

Griefs

L'article 39, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à

l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

En l'espèce, le défendeur, qui était employé au service du demandeur, obtint une indemnité compensatoire de préavis ainsi que la prime de fin d'année sollicitées, alors que les demandes reconventionnelles du demandeur relatives au droit à une indemnité de rupture et une indemnité pour procédure abusive et vexatoire à charge du défendeur furent rejetées, au motif qu'à tort le demandeur a constaté la rupture du contrat de travail par le défendeur.

Première branche

Conformément à l'article 1315 du Code civil et à l'article 870 du Code judiciaire, le travailleur qui fait état de la rupture irrégulière du contrat de travail à charge de son employeur doit en apporter la preuve.

Le défendeur réclamait une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité pour licenciement abusif (ainsi que la prime de fin d'année). Il lui appartenait dès lors d'apporter la preuve de ce que le demandeur avait mis fin, de manière irrégulière, au contrat de travail.

Comme le constate l'arrêt, le demandeur avait par courrier recommandé du 27 juillet 2001 considéré que le défendeur avait volontairement mis fin à son contrat de travail et qu'il n'était dès lors plus son employé. Le demandeur constatait partant la rupture du contrat de travail par le défendeur.

La partie qui invoque à tort la rupture implicite du contrat de travail à charge de l'autre partie rompt elle-même le contrat de travail.

Il appartenait dès lors au défendeur, demandeur originaire, d'apporter la preuve de ce que le demandeur avait à tort considéré que le défendeur avait rompu de manière implicite le contrat de travail. Pour ce faire, le défendeur pouvait prouver qu'il n'avait pas manqué à une obligation du contrat de travail ou, si manquement il y avait, qu'il n'avait pas manifesté à cette occasion la volonté de mettre fin au contrat de travail.

L'arrêt constate, sans être critiqué, qu' « en l'espèce, l'absence au travail [du défendeur] peut être considérée comme une faute ». Dès lors, il incombait au défendeur d'apporter la preuve de ce qu'il n'avait pas eu la volonté de mettre fin au contrat de travail.

En mettant, au contraire, à charge du demandeur la preuve de circonstances qui permettraient d'établir une telle intention du défendeur, l'arrêt ne respecte pas les règles relatives à la charge de la preuve (violation des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire) et n'a dès lors pu légalement accueillir partiellement la demande du défendeur et rejeter les demandes reconventionnelles du demandeur.

Seconde branche

Au cas où la Cour considérerait que l'arrêt ne viole pas les règles relatives à la charge de la preuve en imposant au demandeur d'apporter la preuve de circonstances qui permettraient d'établir l'intention du défendeur (qui, comme l'a constaté la cour du travail, ne s'était pas présenté au travail alors qu'il ne prouvait pas l'accord du demandeur concernant la prise de congé à partir du 16 juillet 2001) de mettre fin au contrat de travail, l'arrêt n'est ni régulièrement motivé ni légalement justifiée.

Pour contester qu'il avait, de manière implicite, rompu le contrat de travail, le défendeur alléguait qu'aucun manquement à une obligation ne pouvait lui être reproché puisque son absence était la suite du congé qu'il avait obtenu. Le défendeur n'exposait pas qu'il n'avait pas eu l'intention de rompre le contrat de travail et ne reprochait pas au demandeur de n'apporter aucune preuve en ce sens. En considérant que le demandeur « n'apporte pas la preuve de circonstances qui permettraient d'établir une telle intention [du défendeur] », l'arrêt soulève une contestation au sujet de laquelle il n'y avait pas eu de contradiction entre les parties. En n'offrant pas au demandeur la possibilité de présenter ses moyens de défense à ce sujet, l'arrêt méconnaît le principe général du droit relatif au respect des droits de la défense.

En outre, l'arrêt constate 1. que, le 20 juillet 2001, par lettre recommandée et par courrier ordinaire, le demandeur a constaté que le défendeur ne s'était pas présenté au travail depuis le lundi 16 juillet 2001 et l'a mis en demeure de lui communiquer le motif de son absence dans les 48 heures, 2. que, le 25 juillet 2001, le demandeur a adressé une nouvelle mise en demeure au défendeur, lui laissant un nouveau délai de quarante-huit heures pour justifier son absence et 3. que, par courrier recommandé du 27 juillet 2001, le demandeur a considéré que le défendeur avait volontairement mis fin au contrat de travail et qu'il n'était dès lors plus son employé.

Conformément à l'article 149 de la Constitution, le juge est tenu de répondre à tous les griefs et moyens de défense pertinents et régulièrement soulevés en conclusions.

En ses conclusions additionnelles et de synthèse, reçues au greffe de la cour du travail le 14 avril 2010, le demandeur alléguait qu'il avait indiqué au défendeur qu'il ne pouvait pas être en congé durant la période pendant laquelle les employés de la société C. le seraient, que le défendeur ne s'était plus présenté au travail depuis le 16 juillet 2001 « et, surtout, n'a donné aucune suite aux courriers que lui a adressés le (demandeur) », et qu'il était incompréhensible que le défendeur, « lorsqu'il a pris connaissance des reproches que formulait le (demandeur) à son égard, n'ait pas repris contact avec [lui] ». Le demandeur concluait qu' « en s'abstenant de revenir vers [lui], (le défendeur) a clairement manifesté sa volonté de rompre son contrat de travail ».

Ainsi le demandeur alléguait que le défendeur, qu'il avait mis en garde qu'il ne pouvait pas prendre congé durant la période pendant laquelle les employés de la société le seraient, ne s'était néanmoins plus présenté au travail à partir du 16 juillet 2001 et, en outre, n'avait pas répondu ni réagi aux mises en demeure qu'il avait reçues. Le demandeur déduisait de ces

circonstances que le défendeur avait clairement manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail.

Bien que l'arrêt considère qu'était contredite la thèse développée par le défendeur, concernant le prétendu départ au Maroc dès le 20 juillet 2001, et relève que, « dès lors, on peut s'étonner, avec (le demandeur), que (le défendeur) n'ait pas réagi à la mise en demeure qui lui a été adressée le 20 juillet 2001 par recommandé et par courrier ordinaire », il ne répond pas au moyen du demandeur régulièrement présenté en ses conclusions précitées, par lequel il avait invoqué qu'il pouvait être déduit des circonstances de la cause, notamment la mise en garde du travailleur qu'il ne pouvait pas prendre congé et l'envoi de deux lettres recommandées contenant une mise en demeure qui étaient restées sans réponse, que le défendeur avait eu l'intention de mettre fin au contrat de travail. Le demandeur n'alléguait donc nullement que la seule absence au travail constituait la preuve de l'intention de mettre fin au contrat de travail mais faisait état d'éléments particuliers, notamment la mise en garde, la mise en demeure et l'absence de réaction, pour prouver l'intention du défendeur de mettre fin au contrat de travail.

L'arrêt, qui ne répond pas à ce moyen, viole dès lors l'article 149 de la Constitution.

À tout le moins, l'arrêt repose sur des motifs contradictoires et, dès lors, viole l'article 149 de la Constitution, en reconnaissant, d'une part, que le demandeur avait envoyé au défendeur deux lettres recommandées contenant une mise en demeure et que ces lettres étaient restées sans réponse ni réaction, ce qui était considéré par le demandeur comme des éléments de fait dont pouvait être déduite l'intention de rompre le contrat, et en décidant, d'autre part, que le demandeur n'apportait pas la preuve de circonstances permettant d'établir l'intention du défendeur de mettre fin au contrat de travail.

Ainsi, l'arrêt n'a-t-il pu légalement décider que n'était pas apportée la preuve de la rupture du contrat de travail par le défendeur et n'a-t-il dès lors pu légalement accueillir partiellement la demande du défendeur et rejeter les demandes reconventionnelles du demandeur (violation des dispositions légales et du principe général du droit invoqués en tête du moyen).

III. La décision de la Cour

L'arrêt énonce que le demandeur a engagé le défendeur par un contrat de travail, qu'il a constaté l'absence du défendeur et l'a mis par deux fois en demeure de communiquer les motifs de cette absence et que, par une dernière lettre recommandée, le demandeur « a considéré que [le défendeur] avait volontairement mis fin à son contrat de travail et qu'il n'était plus son employé ».

Quant à la première branche :

L'article 1315 du Code civil dispose, en son premier alinéa, que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, en son second alinéa, que, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. Aux termes de l'article 870 du Code judiciaire, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

La partie à un contrat de travail qui se prétend libérée de son obligation d'exécuter ce 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.

L'arrêt qui, statuant sur la demande du défendeur en paiement d'une indemnité de rupture et d'une prime de fin d'année, met à charge du demandeur la preuve « des circonstances qui permettraient d'établir l'intention du défendeur de résilier unilatéralement le contrat de travail », ne viole pas les dispositions légales précitées.

Quant à la seconde branche :

En conclusions, le demandeur faisait valoir que le défendeur avait « manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail » en s'abstenant de donner suite à ses mises en demeure et le défendeur soutenait, au contraire, qu'il avait pris congé avec l'accord du demandeur, qu'il n'avait « pas abandonné son travail », que les parties avaient « chacune agi en conséquence » de l'accord et qu'il n'avait eu « aucunement l'intention » de quitter son travail.

En considérant que le demandeur « n'apport[ait] pas la preuve de circonstances qui permettraient d'établir » la volonté du défendeur « de résilier unilatéralement le contrat de travail », l'arrêt ne soulève pas une contestation au sujet de laquelle il n'y a pas eu de contradiction entre les parties.

Par ailleurs, l'arrêt constate que le demandeur alléguait avoir informé le défendeur qu'il n'avait pas droit à des congés et que le défendeur répondait avoir pris congé avec l'accord du demandeur. Il considère qu'« il est impossible de savoir laquelle des deux parties dit la vérité ».

Par ces énonciations, il répond aux conclusions du demandeur qui entendait déduire des circonstances qu'il alléguait la manifestation de la volonté du défendeur de mettre fin au contrat de travail.

Pour le surplus, il n'est pas contradictoire, d'une part, de tenir pour établies certaines circonstances invoquées par le demandeur pour prouver la volonté du défendeur de mettre fin au contrat de travail et, d'autre part, de considérer que le demandeur ne prouve pas de circonstances permettant d'établir cette volonté.

Le moyen, en aucune de ses branches, ne peut être accueilli.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne le demandeur aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cent quarante-six euros quatre-vingt-six centimes envers la partie demanderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Alain Simon, Mireille Delange et Michel Lemal, et prononcé en audience publique du vingt-deux octobre deux mille douze par le président Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Patricia De Wadripont.

P. De Wadripont

M. Lemal

M. Delange

A. Simon

D. Batselé

Chr. Storck