



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 25 mars 2024
Numéro du rôle 2022/AB/472
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 21 avril 2022 21/483/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.A. « ANTALIS », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0403.510.595 (ci-après « la SA »),
dont le siège est établi à 1050 Bruxelles, avenue Louise 486,

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident
représentée par Maître C D, avocat à

contre

Monsieur J H, inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.H »),
domicilié à

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître H D, avocat à 4000 Liège,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 21.4.2022, R.G. n° 21/483/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 5.7.2022 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 12.9.2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SA le 28.9.2023 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.H le 21.12.2023 ;
- le dossier de la SA (5 pièces principales) ;
- le dossier de M.H (18 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 26.2.2024.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 26.2.2024.

2. Les faits et antécédents

La SA se présente comme une entreprise active dans les secteurs du papier, de l'emballage et de la communication visuelle comptant plusieurs centaines de travailleurs à l'époque des faits. Elle ressortit à la commission paritaire de la transformation du papier et du carton (CP n°136).

Le 23.1.1989, M.H a été engagé par la SA dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à plein temps de 37 heures par semaine¹.

A partir du 26.2.1992, M.H s'est trouvé en incapacité de travail de manière ininterrompue pour des problèmes de rachialgies lombaires. Entre 1992 et 2017, il a subi plusieurs opérations à la colonne vertébrale. Il a été reconnu en invalidité en 1996. Il n'a plus jamais pu reprendre le travail.

¹ Pièce 2 – dossier M.H

Dans ce contexte et jusqu'au 31.12.1996, M.H a veillé à transmettre à la SA les différents certificats de prolongation. Par la suite, plus aucun certificat médical n'a été communiqué et, de son côté, la SA ne les a jamais réclamés.

A partir du mois de mai 2020, M.H a dû se soumettre à de nouveaux examens médicaux auprès du CHU de Liège², dans les services des médecins spécialisés qu'il consulte depuis de nombreuses années (pièces 0 et 13).

M.H expose qu'au vu de la durée et de la répétition de ces examens médicaux, il a été temporairement hébergé chez une amie à Embourg, avenue du grand cortil, 4. Il souligne que l'aménagement de cette situation temporaire se justifiait d'autant plus que, à l'époque, au cœur de la crise sanitaire liée au Covid 19, il était demandé de limiter les déplacements et de rester dans une même « bulle »³.

Pour la période du 9.3.2020 au 20.9.2020, M.H a assuré le suivi de son courrier vers sa nouvelle adresse à Embourg⁴. Il déclare avoir cependant « *perdu de vue* » de prolonger son suivi de courrier au-delà⁵.

Le 22.10.2020, la SA a envoyé à M.H, à son adresse officielle d'Ostende, la lettre recommandée suivante pour lui rappeler ses obligations en matière de remise des certificats médicaux⁶ :

« (...)

1.

Le jeudi 2 janvier 1997, vous auriez dû rejoindre votre poste après une absence pour cause de maladie. Votre certificat médical était valable jusqu'au 31 décembre 1996.

Cependant, vous ne vous êtes par présenté au travail, et ceci :

(i) sans avoir informé la société ;

(ii) sans présenter un nouveau certificat médical dans les 48 heures.

2.

2.1

Pour rappel, notre règlement de travail prévoit l'obligation pour l'employé en cas d'incapacité ou d'incapacité prolongée :

² Pièces 0 et 13 – dossier M.H

³ Conclusions de synthèse M.H, p.4

⁴ Pièce 10 – dossier M.H

⁵ Conclusions de synthèse M.H, p.4

⁶ Pièce 1 – dossier SA (traduction libre puisée dans le jugement *a quo*)

- i. signaler son absence à son supérieur immédiat au plus tard dans la première heure qui suit le début de son service ou de ses heures de travail;*
- ii. de notifier à son supérieur hiérarchique direct la date jusqu'à laquelle il s'absentera dans le premier jour qui suit sa visite médicale ;*
- iii. de présenter un certificat médical au service du personnel dans les 48 heures suivant le début de l'absence.*

2.2

Le respect de ces obligations étant très important pour l'entreprise, notamment en termes d'organisation interne, il est précisé dans le même article que le non-respect de ces règles sera considéré comme une absence injustifiée et que des mesures supplémentaires pourront être prises comme indiqué dans le règlement.

3.

Vous devez comprendre que le fait de ne pas remplir vos obligations à cet égard entraîne de gros problèmes d'organisation pour l'entreprise, qui ne sait jamais si elle va vous remplacer temporairement ou non. Sans avertissement, l'entreprise est incapable de s'organiser.

Ces violations répétées des règles en cas d'absence pour cause de maladie sont inacceptables et nous tenons à vous avertir que de nouvelles violations ne seront pas tolérées et seront traitées comme une rupture unilatérale. Cette lettre sera conservée dans votre dossier comme un dernier avertissement.

6.

En outre, je vous ordonne de renvoyer un certificat médical dans les 48 heures ou -à défaut- de vous présenter au travail dans les 48 heures suivant la date de la présente lettre (...) »

Le pli recommandé a été retourné à la SA avec la mention « NON RECLAME » le 8.11.2020⁷.

Le 29.10.2020, la SA a renvoyé la même lettre par recommandé à M.H⁸. Comme l'envoi précédent, ce deuxième pli a été retourné à la SA avec la mention « NON RECLAME » le 15.11.2020⁹.

Le 5.11.2020, la SA a envoyé par recommandé à M.H une troisième lettre similaire aux deux premières, avec toutefois la précision suivante¹⁰ :

⁷ Pièce 1ter – dossier SA

⁸ Pièce 2 – dossier SA

⁹ Pièce 2ter – dossier SA

¹⁰ Pièce 3 – dossier SA (traduction libre puisée dans le jugement *a quo*)

« Si vous n'avez pas repris le travail avant le 12 novembre 2020 ou si nous ne recevons pas votre certificat médical avant cette date, nous devons établir que vous avez rompu unilatéralement le contrat de travail. »

A nouveau, le 25.11.2020, ce dernier recommandé a été retourné à la SA ANTALIS, toujours avec la mention « NON RECLAME »¹¹.

Le 25.11.2020, au vu de l'absence de réaction de M.H, la SA a complété un formulaire C4 renseignant la fin du contrat par le fait du travailleur pour abandon volontaire de travail en date du 10.11.2020¹².

Alors qu'il résidait encore à Embourg, M.H déclare avoir été alerté de la situation à la suite d'un courriel de sa mutualité du 23.11.2020¹³ et avoir ainsi découvert dans son courrier envoyé à son domicile d'Ostende le C4 portant la fin du contrat à la date du 10.11.2020¹⁴.

Dans une lettre du 7.12.2020, le conseil de M.H a contesté la décision de la SA, mais les parties n'ont pas pu s'accorder.

Par requête du 10.2.2021, M.H a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SA.

Par jugement rendu le 21.4.2022, le tribunal a fait partiellement droit aux demandes de M.H.

Par une requête du 5.7.2022, la SA a interjeté appel de ce jugement.

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes originaires :

3.1.1. M.H demandait au tribunal de condamner la SA à lui payer :

- 22.941,94 € provisionnels, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales habituelles ;
- 10.540,85 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sous déduction des seules retenues sociales ;
- les intérêts calculés au taux légal sur les sommes précitées à dater de la rupture des relations contractuelles entre parties jusqu'à complet paiement ;

¹¹ Pièce 3ter – dossier SA

¹² Pièce 2 – dossier M.H

¹³ Pièce 1 – dossier M.H

¹⁴ Conclusions de synthèse M.H, p.4

- les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.400,00 €.

A titre subsidiaire, M.H demandait de déclarer la demande reconventionnelle de la S.A. non fondée et de l'en débouter et d'ordonner la compensation des dépens.

M.H demandait enfin au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant appel sans caution ni offre de cantonnement.

3.1.2. La SA demandait au tribunal de :

- à titre principal :
 - déclarer toutes les demandes de M.H non-fondées ;
 - condamner M.H au paiement de la somme de 6.793,52 € à titre d'indemnité de préavis de 28 jours et 10 semaines pour abandon de poste ;
 - condamner M.H aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- à titre subsidiaire, si le tribunal devait considérer que la SA est l'auteur de la rupture du contrat de travail :
 - déclarer la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée ;
 - rejeter la demande de M.H d'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant appel sans caution ni offre de cantonnement ;
 - condamner M.H aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ou, à tout le moins, de les compenser ;
- à titre infiniment subsidiaire, si le tribunal devait considérer que la SA est l'auteur de la rupture du contrat de travail et que le licenciement est manifestement déraisonnable :
 - réduire l'indemnité pour licenciement déraisonnable à un montant correspondant à 3 semaines de rémunération ;
 - rejeter la demande de M.H d'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant appel sans caution ni offre de cantonnement ;
 - condamner M.H aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ou, à tout le moins, de les compenser.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) *Statuant contradictoirement,*

Dit la demande principale recevable et partiellement fondée, comme suit;

Condamne [la SA] à payer à M.H la somme brute de 22.941,94 € sous déduction des retenues légales ;

Condamne [la SA] à payer les intérêts calculés au taux légal sur cette somme à compter de la date de la rupture des relations contractuelles entre parties jusqu'à complet paiement ;

Dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée ;

Compense les dépens, chaque partie supportant les siens ; (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SA demande à la cour de :

- déclarer l'appel principal recevable et fondé ;
- déclarer l'appel incident non fondé, pour autant que recevable ;
- en conséquence, à titre principal :
 - o condamner M.H au paiement de la somme de 6.793,52 € à titre d'indemnité de préavis de 28 jours et 10 semaines pour abandon de poste ;
 - o condamner M.H aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- à titre subsidiaire, si la cour devait considérer que la SA est l'auteur de la rupture du contrat de travail :
 - o déduire de l'indemnité compensatoire de préavis qui serait due à ce titre l'équivalent de 4 semaines de rémunération à titre de valeur du reclassement professionnel ;
 - o déclarer la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée ou, à titre subsidiaire, réduire l'indemnité à un montant correspondant à 3 semaines de rémunération ;
 - o condamner M.H aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ou, à tout le moins, de les compenser.

4.2. M.H demande à la cour de:

- sur l'appel principal :
 - o statuer ce que de droit quant à la recevabilité ;
 - o le déclarer non fondé et d'en débouter la SA ;
 - o confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il a condamné la SA au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

- sur l'appel incident :
 - le déclarer recevable et fondé ;
 - en conséquence, condamner la SA à lui payer la somme de 10.540,85 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - condamner la SA à lui payer les intérêts calculés sur cette somme au taux légal depuis la date de rupture des relations contractuelles entre parties jusqu'à complet paiement ;

- en tout état de cause :
 - de condamner la SA aux dépens liquidés à 3.750 € pour l'indemnité de procédure de première instance et à 3.750 € pour l'indemnité de procédure d'appel, outre 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
 - à titre subsidiaire, de compenser les dépens ou, à tout le moins, de limiter le versement d'une indemnité de procédure par M.H au montant minimal de 1.500,00 € tant en première instance qu'en degré d'appel.

5. Sur la recevabilité

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux le 5.7.2022, le jugement ayant été signifié postérieurement à cette date, soit le 26.8.2022.

L'appel principal est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis – demandes originaires principale et reconventionnelle

6.1.1. La décision du tribunal

Le tribunal a fait droit à la demande de M.H sur ce point pour les motifs suivants :

- « (...) Le Tribunal retient que :
- en 1992, M.H est tombé en incapacité de travail ;
 - M.H souffre de rachialgies lombaires qui ont nécessité des interventions chirurgicales (arthrodèse L2-S 1 puis C5-C6) ;
 - à partir du mois de janvier 1997, M.H n'a plus informé son employeur des prolongations de son incapacité de travail et ne lui a plus transmis de certificats médicaux ;

- *la SA ne s'est pas préoccupée de la situation jusqu'au mois d'octobre 2020 ;*
- *les 22 octobre 2020, 29 octobre 2020 et 5 novembre 2020, pendant la pandémie, la SA a adressé trois courriers recommandés exigeant soit le retour au travail de M.H soit la production d'un certificat médical, le dernier envoi précisant qu'elle déduirait de l'absence de réaction avant le 12 novembre 2020 la volonté du travailleur de rompre les relations contractuelles ;*
- *les courriers recommandés ont été retournés à la SA avec mention "NON RECLAME" ce qui démontre à suffisance que le facteur a bien déposé un avis de passage au domicile de M.H ;*
- *M.H, qui ne résidait pas à son domicile et n'avait pas fait suivre son courrier, n'a pas reçu les lettres de son employeur et a fortiori n'y a pas réagi ;*
- *les deux premiers plis recommandés ont respectivement été retournés à la SA les 8 novembre 2020 et 15 novembre 2020 ;*
- *le formulaire C4 daté du 25 novembre 2020 précise que le travailleur a volontairement abandonné le travail et a rompu le contrat le contrat en date du 10 novembre 2020.*

Un travailleur en arrêt maladie a l'obligation légale d'informer son employeur des prolongations de son incapacité ainsi que de lui transmettre des certificats d'incapacité de travail lorsque celui-ci les lui demande ou que le règlement de travail le prévoit.

Toutefois, en l'espèce, les parties avaient visiblement considéré que M.H, en incapacité de très longue durée, ne reviendrait vraisemblablement plus travailler et s'étaient accordées, ne fut-ce que tacitement, sur le fait que M.H n'était plus tenu d'informer la SA des prolongations de son incapacité et de lui transmettre des certificats médicaux.

Dans ces circonstances, M.H ne pouvait raisonnablement pas s'attendre à ce que la SA, après près de 24 ans de silence, lui demande de reprendre le travail ou de justifier de son incapacité.

Son absence de diligence quant au suivi de son courrier et de réponse aux mise en demeure de son employeur doit être apprécié au regard des circonstances de la cause.

De surcroit, le Tribunal remarque d'une part, que le formulaire C4 mentionne le 10 novembre 2021 comme date de la rupture alors que la SA lui avait demandé de donner suite à son dernier avant le 12 novembre 2021 et d'autre part, qu'à la date de rédaction du formulaire C4, le 25 novembre 2020, la SA ne pouvait ignorer que M.H n'avait pas reçu ses deux premiers courriers.

Au vu des circonstances, la SA a agi avec précipitation.

Elle ne pouvait déduire des faits que M.H avait la volonté de rompre le contrat de travail.

La SA, qui a constaté erronément la rupture du contrat par M.H doit être considérée comme l'auteure de la rupture.

Elle est donc tenue de payer à M.H une indemnité compensatoire de préavis.

La SA est condamnée à payer à M.H la somme brute de 22.941,94 €.

La demande reconventionnelle de la SA en paiement d'une indemnité de rupture par M.H est non fondée.

(...) »

6.1.2. Cadre légal et principes

Conformément à l'article 32, 3°, de la loi du 3.7.1978, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats de travail prennent notamment fin « *par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture* ».

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail manifeste à l'autre partie cette volonté de mettre fin au contrat¹⁵. Par le congé, l'auteur pose ainsi un acte juridique unilatéral qui doit manifester de manière définitive, irrévocable et non équivoque sa volonté de rompre¹⁶. Aucun doute ne doit subsister quant à sa volonté de donner congé¹⁷.

Aucune disposition légale ne subordonne à des règles de forme déterminées la validité du congé¹⁸. Il peut non seulement être explicite, mais aussi implicite ou tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail¹⁹. Il peut ainsi parfaitement résulter de modifications apportées unilatéralement au contrat, de manquements de l'une ou l'autre partie à ses obligations, voire d'une simple déclaration verbale.

¹⁵ v. en ce sens : Cass., 6.1.1997, *J.T.T.*, 1997, p. 119 ; Cass., 12.9.1988, *Pas.*, 1989, I, p.41 ; Cass., 11.5.1981, *Pas.*, 1981, I, p.1040

¹⁶ v. en ce sens : CT Liège, 18.10.1999, *Chron .D.S.*, 2000, p.286

¹⁷ CT Bruxelles, 4^e ch., 11.12.2019, R.G. n°2017/AB/107

¹⁸ v. Cass., 12.10.1998, *Chron. D.S.*, 1999, p.540

¹⁹ v. CT Liège, div. Namur, 6^e ch., 13.3.2018, R.G. n°2017-AN-54, qui cite Cass, 16.6.1976, *J.T.T.*, 1976, p. 349

Il n'en demeure pas moins que la résiliation d'un contrat par la volonté unilatérale d'une partie est un acte juridique unilatéral réceptice qui produit ses effets de plein droit et d'une manière irrévocable dès l'instant où il a été adressé à l'autre partie et que celle-ci l'a reçu ou pouvait en prendre connaissance²⁰. La validité du congé n'est pas subordonnée à l'acceptation de son destinataire et ce dernier peut se prévaloir des effets du congé dès sa manifestation à son égard²¹. Dans le même ordre d'idée, le congé ne pourra être opposé par son auteur à l'autre partie qu'au moment où celle-ci aura été mise à même de prendre connaissance du congé qui lui a été notifié²².

C'est sur l'article 1134, anc. CCiv,²³ et le principe qui y est exprimé de la convention-loi, que repose la théorie jurisprudentielle de l'acte équipollent à rupture, lequel peut être décrit comme « *l'acte par lequel une partie à un contrat de louage de travail manifeste sa volonté de ne plus poursuivre la collaboration professionnelle avec l'autre partie. Il implique dans le chef de son auteur un comportement qui méconnaît à ce point les obligations contractuelles des parties qu'il ne peut être interprété que par la volonté de ne plus respecter la convention* »²⁴.

Très pratiquement, l'acte équipollent à rupture n'est rien d'autre qu'une expression du congé tacite.

La figure de l'acte équipollent à rupture embrasse au moins deux réalités différentes²⁵ susceptibles de déboucher sur le constat d'un congé tacite :

- la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat ;
- l'inexécution fautive par une partie de ses obligations dans l'intention de mettre fin au contrat de travail.

²⁰ v. P. VAN OMMESLAGHE, « Examen de jurisprudence. Les obligations (1974-1982) », R.C.J.B., 1988, n°147, p.37

²¹ V. notamment en ce sens : CT Liège, div. Liège, 3^e ch., 13.1.2021, *J.T.T.*, 2021, p.380

²² v. en ce sens : Cass., 14.1.1991, *J.T.T.*, 1991, p.154 ; CT Liège, 18.10.1999, *Chron.D.S.*, 2000, p.286

²³ Cette disposition est désormais reprise à l'article 5.69 CCiv. (« *Le contrat valablement formé tient lieu de loi à ceux qui l'ont fait* ») et à l'article 5.70 CCiv. (« *Le contrat ne peut être modifié ou résilié que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise. Lorsque le contrat l'autorise, il peut être modifié ou résilié par une partie ou par un tiers* »). Ces nouvelles dispositions s'appliquent en principe aux actes juridiques et aux faits juridiques survenus après le 1.1.2023 (v. article 64 de la loi du 28.4.2022 portant le livre 5 « Les obligations » du Code civil – M.B. du 1.7.2022, 1^{ère} éd.)

²⁴ Laurent DEAR, « La théorie de l'acte équipollent à rupture », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, Anthémis, 2008, p.166, n°9, qui cite Claude WANTIEZ, « Vers la fin de l'acte équipollent à la rupture ? », *J.T.T.*, 1990, p. 333

²⁵ Classiquement, deux hypothèses sont distinguées avec des nuances diverses. *Comp.* à ce sujet : CT Bruxelles, 4^e ch., 8.1.2020, R.G. n°2017-AB-142 ; Henri-François LENAERTS, Jean-Yves VESLYPE, Gaëlle WILLEMS et Ariane FRY, « Rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 2006-2010 », Bruxelles, Larcier, 2012, p.52, qui citent CT Liège, 10.6.2009, R.G. n°35934/08, strada ; TT Huy, 7.2.2003, R.G. n°56.282, commenté par B. PATERNOSTRE, « L'acte équipollent à rupture... Quelques applications jurisprudentielles », *Orientations*, 2010-5, p.3

La partie qui modifie unilatéralement, fût-ce temporairement, un élément essentiel du contrat de travail, met fin à celui-ci de manière illicite²⁶. Mais la modification apportée doit être importante²⁷. Lorsqu'une partie exprime la volonté de modifier unilatéralement et de manière importante une condition essentielle du contrat, elle met fin au contrat de travail de manière irrégulière²⁸. Le juge dispose d'un réel pouvoir d'appréciation²⁹. La rupture est alors en principe immédiate, sans qu'il faille normalement rechercher si, par cette modification, la partie au contrat avait la volonté de rompre celui-ci³⁰. La modification importante et unilatérale par une partie d'un élément essentiel du contrat de travail permet de constater la rupture irrégulière, qu'il y ait eu ou non volonté de rompre³¹.

S'agissant du manquement d'une partie à ses obligations, même essentielles, il ne suffit pas en lui-même pour conclure à la rupture du contrat de travail et il n'aura un tel effet qu'à condition qu'il manifeste de façon certaine la volonté de ne plus exécuter le contrat de travail³².

« Lorsqu'une partie n'invoque pas une modification unilatérale du contrat mais uniquement le non-respect ou la non-exécution par l'autre partie d'une obligation légale, il faut alors considérer que ce non-respect ne met pas fin en soi au contrat. Une mise en demeure est nécessaire parce que le manquement n'est pas en soi révélateur de la volonté de mettre fin au contrat. Ensuite seulement, la victime de l'inexécution des obligations pourra, le cas échéant, se prévaloir de la volonté manifestée par l'auteur des faits de rompre le contrat, si la volonté apparaît à suffisance de son attitude, ou il pourra utiliser d'autres modes de rupture du contrat comme la notification d'un congé pour motif grave ou l'introduction d'une demande en résolution judiciaire »³³.

²⁶ v. en ce sens : Cass., 30.12.1998, *Pas.*, 1998, I, 496 ; Cass., 10.2.1992, *Pas.*, 1992, I, 508

²⁷ v. en ce sens : Cass., 7.5.2007, R.G. n°S.06.0067.N, *J.T.T.*, 2007, p.336 et note C. WANTIEZ ; Cass., 17.5.1993, *Pas.*, 1993, I, 490 ; Cass., 27.6.1988, *J.T.T.*, 1988, p.492

²⁸ v. CT Bruxelles, 4^e ch., 11.12.2019, R.G. n° 2016/AB/583, qui cite : Cass., 29.2.1988, *Chr.D.S.*, p. 204 ; Cass., 11.9.1989, *J.T.T.*, p. 404 ; Cass., 23.12.1996, *J.T.T.*, 1997, p. 145 ; Cass., 23.6.1997, *J.T.T.*, n° 684 ; Cass., 16.9.2013, R.G. n° S.10.0084.F, juportal

²⁹ v. en ce sens : Cass., 18.10.1982, *J.T.T.*, 1982, p. 109

³⁰ v. en ce sens : Cass., 30.11.1998, *Pas.*, 1998, I, 496 ; Cass., 23.6.1997, *Pas.*, 1997, I, 294 ; Cass., 17.3.1986, *R.D.S.*, 1986, 358 ; Cass., 10.2.1992, *Pas.*, 1992, I, 508

³¹ CT Liège, div. Namur, 6^e ch., 13.3.2018, R.G. n°2017-AN-54

³² CT Bruxelles, 4^e ch., 11.12.2019, R.G. n° 2016/AB/583 ; CT Liège, 12.11.2019, R.G. n°2018/AN/151, commenté par B. PATERNOSTRE, « Un cocktail explosif : la justification d'une incapacité de travail, le congé tacite et l'acte équipollent à rupture », *Orientations*, 2020-3, p.27, en l'espèce le manquement invoqué à titre de congé tacite consistait en un abandon de poste ; v. aussi CT Mons, 8^e ch., 24.6.2015, R.G. n°2014/AM/108, qui cite Cass., 18.12.2000, *Chr. D. S.*, 2001, p.260

³³ CT Bruxelles, 4^e ch., 11.12.2019, R.G. n° 2017/AB/107

Cela étant, l'acte équipollent à rupture ne sort pas ses effets par lui-même, la rupture n'est pas automatique et son caractère immédiat est fonction de la constatation qui en est faite par la partie qui l'invoque, s'il échec après mise en demeure³⁴.

La partie qui constate à tort la rupture du contrat en raison d'un acte équipollent à rupture devient l'auteur de cette rupture sans qu'il soit nécessaire de constater qu'elle a ou non eu la volonté de rompre le contrat³⁵.

6.1.3. Application

6.1.3.1. Quant à l'auteur de la rupture

La SA fait valoir en substance que :

- c'est à tort que le premier juge a considéré qu'il existait un accord tacite entre les parties valant renonciation pour le passé et le futur à la production par M.H de ses certificats médicaux relatifs à la prolongation de son incapacité et justifiant son manque de diligence quant au suivi de son courrier et des mises en demeure reçues³⁶ ;
- c'est à tort que le premier juge a considéré qu'il y a eu précipitation de la part de la SA entre l'envoi des courriers recommandés et la date de rupture du contrat de travail et que, en conséquence, elle n'a pas pu déduire des circonstances que M.H avait la volonté de rompre le contrat de travail³⁷ ;
- à titre subsidiaire, si la cour devait estimer que M.H pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, il y aurait lieu, en application de l'article 11/5, §1^{er}, de la loi du 5.9.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, de déduire du montant total de cette indemnité 4 semaines de rémunérations à titre de valeur du reclassement professionnel (outplacement)³⁸.

A l'inverse du premier juge et au vu de la chronologie des faits retracée *supra* au point 2, la cour ne considère pas que les parties se seraient accordées, même tacitement, sur le fait que M.H n'était plus tenu d'informer la SA des prolongations de son incapacité de travail et de lui transmettre des certificats médicaux en attestant. La circonstance que la SA ait gardé le silence pendant 24 ans sur les manquements de son travailleur ne traduit pas nécessairement dans son chef la volonté de renoncer à son droit d'exiger pour le futur le respect des obligations contractuelles et encore moins que les parties se seraient accordées pour exempter M.H de l'obligation de tenir son employeur dûment informé de chaque prolongation de son incapacité de travail.

³⁴ v. en ce sens : Cass., 7.5.2007, n°S.06.0067.N, *J.T.T.*, 2007, p.336 et note C. WANTIEZ ; CT Mons, 8e ch., 24.6.2015, R.G. n°2014/AM/108

³⁵ v. CT Bruxelles, 4e ch., 8.1.2020, R.G. n°2017-AB-142, qui cite Cass., 10.3.2014, R.G. n° S.12.0019.N, juportal

³⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, pp. 8-14

³⁷ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, pp. 14-19

³⁸ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, pp. 19-20

Pour autant, au vu de la même chronologie des faits, la cour ne juge pas non plus que le manquement continu, sur la même période de 24 ans, d'informer la SA des prolongations successives de l'incapacité de travail, conjugué à l'absence de réaction aux mises en demeure répétées des 22.10.2020, 29.10.2020 et 5.11.2020, manifesterait dans le chef de M.H une volonté définitive et non équivoque de mettre fin au contrat de travail le liant à la SA.

Le choix d'une partie au contrat de travail d'imputer à l'autre partie un acte équipollent à rupture doit être mûrement réfléchi, pesé et sous-pesé à la lumière de l'ensemble des circonstances particulières de la cause. L'émergence d'un doute doit inciter à rechercher une solution plus sûre. C'est que la moindre erreur d'appréciation se retournera inexorablement vers celui qui s'est prévalu de l'acte équipollent à rupture. Ce dernier doit surtout se garder de penser que l'observance d'un certain formalisme d'usage lui procurera un sauve-conduit le mettant infailliblement à l'abri de toute surprise. Ainsi, la mise en demeure du cocontractant défaillant constitue certes une précaution avisée pour celui qui veut invoquer l'acte équipollent à rupture, mais ce n'est pas une fin en soi. L'intérêt de la démarche ne tient pas à ce qu'elle est, mais à ce qu'elle tend à révéler.

En l'espèce, au moins trois éléments auraient dû inciter la SA à faire montre d'une plus grande prudence et à tempérer :

- au moment où M.H a cessé de lui transmettre des certificats médicaux de prolongation, son incapacité de travail durait déjà depuis près de 5 ans ;
- la relation de travail est ensuite tombée dans une sorte d'oubli ou de désintérêt mutuel pendant 24 ans ;
- aucune des trois mises en demeure n'a effectivement atteint son destinataire et, le 25.11.2020, au moment de compléter le C4, la SA ne pouvait pas l'ignorer, puisqu'elles lui avaient toutes été retournées avec la mention « NON RECLAME ».

La combinaison de ces trois éléments emportait une incertitude manifeste quant à la volonté prétendue de M.H de rompre unilatéralement le contrat en abandonnant volontairement son travail.

La SA ne pouvait sérieusement déduire de l'absence de réaction de M.H à ses mises en demeure successives qu'il manifestait de la sorte sa volonté de rompre le contrat, alors qu'elle savait pertinemment qu'il n'avait pas eu connaissance de la teneur de ces mises en demeure et que son silence était donc insignifiant. Dans ces circonstances précises, le soin pris par la SA à faire précéder de plusieurs mises en demeure le constat d'un abandon volontaire de travail a été privé d'effet utile, dès lors que M.H n'a jamais pris connaissance des envois. S'il est vrai que des négligences peuvent être reprochées à M.H tant au niveau du suivi de sa correspondance que de l'information de son employeur quant à son lieu de résidence provisoire et s'il est tout aussi exact que ce sont ces négligences qui l'ont empêché

de prendre connaissance des mises en demeure adressées par la SA, cela ne conduit pas pour autant au constat d'une volonté de rupture dans son chef. Tout au plus la SA peut-elle lui faire grief d'un manquement supplémentaire à ses obligations contractuelles, lequel n'est pas plus révélateur en soi de la volonté de mettre fin au contrat.

Il découle de ce qui précède que la SA a constaté à tort une rupture dans le chef de son travailleur et qu'elle est de ce fait devenue elle-même l'auteur de la rupture.

C'est partant à bon droit que la SA a été condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

6.1.3.2. Quant à l'outplacement

6.1.3.2.1. A titre subsidiaire, si la cour devait estimer que M.H pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, la SA demande de déduire du montant total de cette indemnité 4 semaines de rémunération à titre de valeur du reclassement professionnel.

M.H le conteste, au motif qu'en l'espèce aucune offre de reclassement conforme au prescrit de la loi du 5.9.2001 n'a été formulée par la SA.

6.1.3.2.2. Les mesures en matière d'outplacement trouvent leur siège dans la loi du 5.9.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs qui, aux termes de son article 11/1, s'applique « *au travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir* ».

L'article 11/5, §1^{er}, de la loi du 5.9.2001, dispose que lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble des mesures composées de :

- 1°. un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération ;
- 2°. une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.

L'article 11/7 de la loi du 5.9.2001 trace en ces termes la procédure à suivre pour bénéficier du droit à un reclassement professionnel³⁹ :

« § 1^{er}

Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, l'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin.

§ 2

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quinze jours, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines après expiration de ce terme.

§ 3

L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

§ 4

Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 5

*Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.
L'écrit, par lequel le travailleur donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit. »*

L'article 11/11 de la loi du 5.9.2001 dispose cependant que⁴⁰ :

« Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur:

- ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7 ;*

³⁹ C'est la cour qui souligne

⁴⁰ C'est la cour qui souligne

- *lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section ;*
- *bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure. »*

Le régime général de reclassement professionnel consacré par les articles 11/1 à 11/12 de la loi du 5.9.2001 s'applique également dans une hypothèse d'acte équipollent à rupture telle que celle de l'espèce⁴¹.

La généralisation du reclassement professionnel aux travailleurs licenciés qui bénéficient d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou d'une indemnité de préavis équivalente est justifiée dans les travaux préparatoires de la loi du 26.12.2013 comme suit⁴² :

« Le reclassement permet à une personne de retrouver plus rapidement un emploi, ce qui doit être un objectif de tout régime de licenciement. L'accompagnement est certainement nécessaire pour les personnes dont les compétences sont devenues relativement unilatérales du fait de l'accomplissement de tâches semblables au cours d'une longue période. D'une part, les travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté auront droit à une indemnité de préavis de 26 semaines et, d'autre part, ils bénéficieront d'une procédure de reclassement professionnel pendant une période de 4 semaines. Jusqu'en 2016, il s'agira d'un choix, et par la suite, cela deviendra une obligation.

Pour celui qui fournit des prestations de travail pendant le délai de préavis, la situation est différente: le programme de reclassement s'ajoute au régime de préavis (le travailleur perçoit en effet dans ce cas normalement un salaire), mais il ne doit pas nécessairement être équivalent à quatre semaines de salaire. »

Ainsi, depuis le 1.1.2016, pour le travailleur licencié moyennant paiement d'une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, la perte de choix emporte que la valeur du reclassement professionnel est automatiquement déduite à concurrence de 4 semaines de préavis⁴³.

⁴¹ V. aussi en ce sens: Gautier BUSSCHAERT et Sofiane FERGALI, « Le reclassement professionnel : vers une plus grande employabilité grâce à la négociation sectorielle ? », coord. E. DERMINE et J.-F. NEVEN, in *Le droit social sectoriel, un monde méconnu*, Larcier, UB3, 2023, pp.389-390 ; Olivier HENRY, *Le reclassement professionnel: nouveaux enjeux et perspectives*, Wolters Kluwer, 2016, p.54

⁴² Doc. Parl., Ch., sess. 2013-2014, n°53-3144/004, p.8 – c'est la cour qui souligne

⁴³ V. aussi en ce sens: Olivier HENRY, *Le reclassement professionnel: nouveaux enjeux et perspectives*, Wolters Kluwer, 2016, p.58

6.1.3.2.3. Dans des circonstances proches de celle de la présente cause, la cour de céans a déjà jugé que⁴⁴ :

« (...) L'Institut prétend avoir adressé une offre d'outplacement à M.Z. par lettre du 16.11.2018⁴⁵. Outre que M.Z. réfute avoir reçu ladite offre et que l'Institut n'apporte pas la preuve de son envoi, la cour constate que cette offre n'aurait en tout état de cause pas été faite dans le délai légal de quinze jours après la fin du contrat de travail, soit le 22.10.2018.

Cela étant, il échet aussi de constater que M.Z. s'est elle-même abstenue par la suite d'adresser à l'Institut une mise en demeure dans le délai prévu par l'article 11/7, §2, de la loi du 5.9.2001.

Il s'ensuit que la procédure de reclassement visée à l'article 11/7 n'a pas été suivie et que M.Z. ne se trouvait pas dans les conditions légales de l'article 11/11 pour recouvrer un droit plein à l'indemnité de préavis (...) »

La cour de céans a également jugé que⁴⁶ :

« (...) M.S conteste la validité de l'offre des services faite par JWT et soutient que la déduction d'un montant de l'indemnité de rupture n'aurait pas pu être effectuée.

En l'espèce, JWT n'a pas communiqué d'offre valable, c'est-à-dire conforme aux conditions et modalités prescrites par la loi du 5 septembre 2001.

JWT s'est limitée à adresser en dehors du délai de 15 jours, un courriel alors que la formalité du recommandé s'imposait, et qui ne détaille pas l'offre. Le courriel se limite à inviter M.S à prendre contact avec le CEFORA "afin de discuter les modalités pratiques des services". M.S n'a vraisemblablement jamais pris contact avec CEFORA.

Il incombait toutefois à M.S de mettre JWT en demeure par écrit dans les quatre semaines qui suivent l'expiration du terme (art 11/8, § 1er, alinéa 2 Loi du 5 septembre 2001), obligeant ainsi JWT à faire une offre dans un nouveau délai de quatre semaines après la mise en demeure (art 11/8, § 1er, alinéa 3 de cette même loi).

⁴⁴ CT Bruxelles, 4^e ch., 20.10.2021, R.G. n°2019/AB/709; v. aussi dans le même sens : Trib. trav. néerl. Bruxelles, 7.10.2019, R.G. n°18/1082/A, cité par Henri-François LENAERTS, Nicholas THOLEN, Bart VANSCHOEBEKE, Jean-Yves VERSLYPE, Gaëlle WILLEMS, Ann WITTERS, La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 2016-2020, Larcier, 2021, p. 841

⁴⁵ Pièce 7 – dossier Institut

⁴⁶ CT Bruxelles, 4^e ch., 25.4.2023, R.G. n°2020/AB/66, terralaboris

A défaut d'avoir envoyé une telle mise en demeure, M.S ne peut plus faire valoir qu'il n'aurait pas reçu d'offre valable de reclassement.

JWT était dès lors autorisée par la loi d'opérer la déduction de 4 semaines de rémunération, mais elle s'est valablement limitée à la déduction du montant de 5.500 EUR (inférieur au montant de 4 semaines de rémunération) (...) »

En l'espèce, l'indemnité compensatoire de préavis due à M.H devait en principe être automatiquement diminuée d'un montant correspondant à 4 semaines de préavis à titre d'outplacement en application de l'article 11/5, § 1^{er}, de la loi du 5.9.2001

Il est constant que la SA n'a émis aucune offre de reclassement professionnel dans le délai prévu par l'article 11/7, § 1^{er}, de la loi du 5.9.2001.

Dans ce cas de figure, il appartenait à M.H de mettre la SA en demeure dans le délai prescrit par l'article 11/7, § 2, de la loi du 5.9.2001.

M.H s'en est abstenu et ne s'est donc pas conformé à la procédure déterminée à l'article 11/7 de la loi du 5.9.2001

Il s'ensuit que M.H. ne se trouvait pas dans les conditions légales de l'article 11/11 pour récupérer un droit plein à l'indemnité de préavis.

La demande subsidiaire de la SA est fondée.

6.1.3.3. Quant à l'indemnité de préavis en faveur du travailleur

Le tribunal a condamné la SA au paiement d'un montant brut de 22.941,94 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de 112 jours et 21 semaines, sous déduction des retenues légales.

Le montant de la condamnation doit être diminué de 2.480,20 € (soit 620,05 € x 4 sem.) à titre de reclassement professionnel, ce qui laisse subsister un montant total brut de 20.461,74 €.

Le jugement *a quo* sera réformé dans cette même mesure.

6.1.3.4. Quant à l'indemnité de préavis en faveur de l'employeur

La SA demandait la condamnation de M.H au paiement de la somme de 6.793,52 € à titre d'indemnité de préavis de 28 jours et 10 semaines pour abandon de poste.

A l'audience, la SA a indiqué qu'elle renonçait à cette demande.

Il lui en est donné acte.

6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.2.1. La décision du tribunal

Le tribunal a rejeté la demande de M.H sur ce point pour les motifs suivants :

« (...) M.H n'a pas demandé à son employeur de connaître les motifs concrets du licenciement.

Il doit donc fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de celui-ci.

Même si [la SA] doit participer à l'administration de la preuve, la charge de la preuve est supportée par M.H.

[la SA] a constaté, à tort, que M.H avait démissionné.

Cela n'implique cependant pas que le licenciement serait manifestement déraisonnable.

En l'espèce, le licenciement a un lien avec la conduite du travailleur qui n'a pas donné suite à trois courriers recommandés de son employeur lui demandant de justifier son incapacité de travail.

On ne peut considérer que, dans les mêmes circonstances, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais décidé de rompre le contrat de travail.

*M.H ne démontre pas que son licenciement serait manifestement déraisonnable.
(...) »*

6.2.2. Le cadre légal de la CCT 109

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme *« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».*

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque⁴⁷ :

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

6.2.3. Application

M.H demande de condamner la SA à lui payer la somme de 10.540,85 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération. Pour lui⁴⁸:

- c'est sans motif que la SA a mis fin au contrat en lui prêtant faussement la volonté d'abandonner son travail ;
- non seulement la SA a agi sans motif, mais elle n'a en outre pas agi comme un employeur normalement prudent ;
- quand bien même la cour devrait considérer que la SA a communiqué les motifs du licenciement par la lettre recommandée du 5.11.2020, il faudrait alors

⁴⁷ CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6^e ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, *CUP*, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

⁴⁸ Conclusions de synthèse M.H, pp.25-28

constater que la SA ne démontre ni la réalité du motif allégué, ni le lien de causalité entre ce motif et la décision du licenciement. Il est ainsi paradoxal que, après plus de 20 années sans se soucier de la situation de son travailleur, la SA se réfugie derrière une prétendue réorganisation de la gestion du personnel, sans en fournir une quelconque preuve ;

- il est indéniable qu'un employeur normal et raisonnable placé dans la même situation aurait pris la peine de s'inquiéter de la situation de son travailleur avant le 22.10.2020 et aurait tenté de le joindre par d'autres moyens avant de prendre la décision de le licencier de cette manière ;
- la SA n'a pas agi avec toute la modération, la circonspection voire la pondération dont un employeur doit montrer en de telles circonstances, d'autant plus qu'elle « *s'était accordée, ne fut-ce que tacitement mais certainement, sur le fait que M.H n'était plus tenu d'informer [la SA] des prolongations de son incapacité et de lui transmettre des certificats médicaux* » ;
- il est démontré à suffisance qu'il « *se trouvait dans un état de force majeure, en raison de son état de santé, de la nécessité de suivre des examens médicaux dans la Région de Liège et de la pandémie de COVID-19* ». Il est dès lors paradoxal que la SA puisse lui reprocher une négligence continue, puisqu'elle a elle-même laissé perdurer la présente situation pendant un nombre d'années démesuré.

Tout en demandant la confirmation du jugement *a quo* et le rejet de l'appel incident, la SA fait valoir à titre principal que, en l'absence de toute décision de licencier, il ne peut être question *a fortiori* d'un licenciement manifestement déraisonnable⁴⁹.

La SA se méprend. L'employeur qui invoque à tort un acte équipollent à rupture dans le chef du travailleur, dès lors qu'il se révèle être en ce cas lui-même l'auteur de la rupture, procède nécessairement à un licenciement irrégulier sans préavis ni indemnité. Le comportement de l'employeur équivalant dans cette hypothèse à un licenciement, la CCT n°109 s'applique⁵⁰.

Cela étant, au vu des faits retracés *supra* au point 2 et tout comme le tribunal, la cour juge que le licenciement repose en la cause sur un motif autorisé lié à la conduite de M.H, à savoir une absence prolongée pendant 24 ans non justifiée par la communication de certificats médicaux et le défaut de réaction à trois mises en demeure successives par lesquelles il était invité à satisfaire à ses obligations en matière d'absence détaillées au règlement de travail.

Indépendamment du fait que la SA ne pouvait en déduire une volonté quelconque de rompre le contrat dans le chef de M.H, le licenciement dans ces circonstances précises

⁴⁹ Conclusions additionnelles et de synthèse SA, pp. 21-22

⁵⁰ V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 2^e ch., 7.1.2021, *J.L.M.B.*, 2021, p.1343, qui cite W. VAN EECKHOUTTE, « Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag », *R.D.S.*, 2015/4, pp. 653 et s., n°s 59, 70 et 103.

n'apparaît pas aux yeux de la cour manifestement déraisonnable au vu des apparences entretenues par la négligence de M.H et auxquelles se trouvait confrontée la SA.

L'appel incident est non fondé.

6.3. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques⁵¹.

En l'espèce, les parties succombent l'une et l'autre sur des chefs de demande différents.

La cour ordonne dès lors la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel, en ce compris la contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le jugement *a quo* est quant à lui confirmé pour les mêmes motifs en ce qu'il ordonne également la compensation des dépens.

PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable et très partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

En conséquence :

- condamne la S.A. « ANTALIS » à payer à Monsieur J H la somme brute de 20.461,74 € (au lieu de 22.941,94 €) à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

⁵¹ Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

